



INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER
PASEO RIO SONORA Y COMONFORT | (662) 2120340 y 2127914
HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO | www.sonora.gob.mx



Programa de Fortalecimiento a la
Transversalidad de
la Perspectiva de Género.

Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral

Secretaría de
Educación y Cultura
del Estado de
Sonora

M.C. María Luisa López Alvarez
Diciembre 2010.

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



MÉXICO
2010
Estrategia
Nacional
de Desarrollo
Humano



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público, abierto a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción..... | 4 |
| Objetivos..... | 4 |
| Ley LGAMVLV..... | 4 |
| Brechas de equidad de género..... | 9 |
| 2. Metodología | 10 |
| Coordinadora de equidad de género | 10 |
| El diagnóstico de la situación actual..... | 11 |
| Resultados de la encuesta y sugerencias de mejora..... | 12 |
| Guía para la equidad de género | 17 |
| 3. Planeación | 19 |
| a) Política de igualdad y equidad de género | 20 |
| b) Objetivos y metas institucionales..... | 21 |
| 4. Sensibilización en equidad de género | 22 |
| a) Generalidades..... | 22 |
| b) Desarrollo de la sensibilidad de la equidad de género | 22 |
| c) Acciones afirmativas o a favor del personal..... | 23 |
| 5. Organización y recursos..... | 26 |
| a) Generalidades..... | 26 |
| Aplicación de requisitos de equidad de género | 27 |
| 6. Reclutamiento y selección..... | 28 |
| a) Compromiso de reclutamiento y selección..... | 28 |
| b) Procedimiento de reclutamiento y selección..... | 28 |
| c) Distribución desigual de mujeres | 29 |
| d) Descripción y perfil del puesto..... | 33 |
| 7. Capacitación y desarrollo profesional | 34 |
| a) Generalidades..... | 34 |
| b) Programa de capacitación..... | 34 |
| c) Desarrollo profesional | 39 |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | |
|--|----|
| d) Criterios de promoción..... | 39 |
| e) Evaluación del desempeño..... | 40 |
| 8. Igualdad de oportunidades y compensaciones..... | 41 |
| a) Generalidades..... | 41 |
| b) Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación | 41 |
| c) Igualdad de oportunidades..... | 42 |
| d) Compensaciones y deducciones | 43 |
| 9. Vida familiar y laboral..... | 44 |
| a) Generalidades..... | 44 |
| b) Trabajo y vida personal | 45 |
| 10. Ambiente laboral y salud en el trabajo | 47 |
| a) Generalidades..... | 47 |
| b) Ambiente laboral..... | 47 |
| c) Salud en el trabajo | 47 |
| 11. Hostigamiento sexual | 48 |
| a) Generalidades..... | 48 |
| b) Compromiso contra el hostigamiento sexual | 49 |
| c) Medidas de prevención del hostigamiento sexual..... | 49 |
| 12. Evaluación, seguimiento y mejora..... | 50 |
| a) Generalidades..... | 50 |
| b) Evaluación del sistema de Gestión de Equidad de Género..... | 50 |
| c) Seguimiento de acciones | 50 |
| d) Indicadores de género..... | 51 |
| e) Aplicación de indicadores..... | 51 |
| e) Áreas de oportunidad y mejora | 52 |
| f) Revisión por la dirección | 52 |
| g) Acciones de mejora | 53 |
| Normatividad de referencia | 54 |
| Glosario de términos | 54 |





1. Introducción

Objetivos

Esta guía tiene los siguientes objetivos:

1. Contribuir a reafirmar la voluntad de la Secretaría de Educación y Cultura, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la violencia laboral y sexual, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
2. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.
3. Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.
4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
5. Proponer medidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Ley LGAMVLV

El gobierno federal para atender la perspectiva de género en las instituciones gubernamentales, publicó la LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA revisada en enero de 2009, donde indica:

En su Artículo 1.....” la prevención de sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,....”

En su Artículo 4. Indica que “los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
 las políticas públicas federales y locales son: I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación, y IV. La libertad de las mujeres.”

Asimismo en el Estado de Sonora en octubre de 2007 se presenta la iniciativa para la creación de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora y que reforma el artículo 1° de la Constitución Política del Estado de Sonora, para establecer los derechos de las mujeres y la dignidad humana.

Las definiciones contenidas en ambas leyes son iguales solamente la parte de perspectiva de género en la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora no contiene la parte de la promoción de la igualdad de los géneros que si esta presente en la LGAMVLV.

En las tablas siguientes se muestra una comparación entre ambas leyes:



| Ley General de acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia | Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora |
|--|---|
| El artículo 5 presenta entre otras las siguientes definiciones: | El artículo 4 presenta entre otras las siguientes definiciones: |
| <p><i>Derechos Humanos de las Mujeres:</i></p> <p>Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;</p> | <p><i>Derechos Humanos de las Mujeres:</i></p> <p>Refiere a los derechos humanos contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;</p> |
| <p><i>Perspectiva de Género:</i></p> <p>Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;</p> | <p><i>Perspectiva de Género:</i></p> <p>Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.</p> |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | |
|---|---|
| <p>Modalidades de Violencia:</p> <p>Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres;</p> | <p>Modalidades de Violencia:</p> <p>Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres;</p> |
| <p>Violencia contra las Mujeres:</p> <p>Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;</p> | <p>Violencia contra las Mujeres:</p> <p>Cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual en la mujer;</p> |
| <p>Misoginia:</p> <p>Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.</p> | <p>Misoginia:</p> <p>Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.</p> |

En cuanto a los tipos de violencia quedan definidos de la siguiente forma en las dos leyes:

| | |
|--|---|
| <p>Ley General de acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> | <p>Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora</p> |
| <p>El artículo 6. Define los tipos de violencia contra las mujeres:</p> | <p>El artículo 5. Define los tipos de violencia contra las mujeres:</p> |
| <p>La violencia psicológica:</p> <p>Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;</p> | <p>La violencia psicológica:</p> <p>Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, devaluación, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;</p> |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | |
|--|---|
| <p>La violencia física:</p> <p>Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;</p> | <p>La violencia física:</p> <p>Es cualquier acto que causa daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto.</p> |
| <p>La violencia sexual:</p> <p>Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto,</p> | <p>La violencia sexual:</p> <p>Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto</p> |

Las definiciones que dan ambas leyes para la Violencia laboral son las siguientes, donde destaca que para el Estado de Sonora se incluye la discriminación por estado de gravidez.

| | |
|--|--|
| <p>Ley General de acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> | <p>Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora</p> |
| <p>El artículo 11. Define la violencia laboral</p> | <p>El artículo 8. Define la violencia laboral</p> |
| <p>Violencia laboral:</p> <p>Es la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.</p> | <p>Constituye violencia laboral:</p> <p>La discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, incluyendo su estado de gravidez.</p> |



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral [SEC- Sonora, dic. 2010](#)
El Artículo 13 de la LGAMVLV, define al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Brechas de equidad de género

Entre las brechas con relación a la equidad de género, que se podrían presentar en la institución se tienen entre otras:

- *Barreras de ingreso:* puede haber menor nivel de ingreso de las mujeres comparado con los hombres en la Secretaría de Educación y Cultura.
- *Brecha salarial:* las mujeres pueden percibir en promedio un salario más bajo que los hombres por el mismo trabajo.
- *Brecha de ascenso:* En un fenómeno de discriminación vertical dentro de las instituciones públicas, que se expresa en la baja representación de las mujeres en cargos de decisión y directivos, y las dificultades que tienen ellas para acceder a esos cargos.
- *Brecha de capacitación:* Las mujeres en promedio acceden menos a las oportunidades de capacitación laboral en las instituciones públicas.
- *Brecha de segregación:* El tipo de empleo al que acceden las mujeres da cuenta de una segmentación por género en las oportunidades que ofrecen las instituciones públicas.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
La guía permitirá eliminar las brechas anteriores y de una manera más general su implementación trata de evitar la violencia laboral y sexual que sufren las(os) servidoras(es) públicas(os).

2. Metodología

Coordinadora de equidad de género

Para la implementación de la guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral, la Coordinadora de Equidad de Género debe ser enlace con los niveles jerárquicos superiores, a fin de que se involucren en el proceso y debe contar con el conocimiento y participación del personal en niveles operativos, quienes contribuyen a definir los problemas existentes en relación con el género, identificar necesidades y proponer estrategias de acción. También analizará diversos cuestionamientos como son:¹

- ¿Cuál es la misión, visión y objetivo general de la institución y cómo incorporar en ella la perspectiva de género?
- ¿Quiénes forman parte de la institución?
- ¿Cómo se dan las relaciones verticales?
- ¿Cómo se generan las relaciones horizontales?
- ¿Cómo se relacionan entre sí las distintas áreas?
- ¿Cuáles son los aliados, amenazas y oportunidades?

La Coordinadora de Equidad de Género debe identificar aliados y resistencias que se pueden oponer a la equidad de género para establecer compromisos y negociaciones que lleven a la consecución de metas. Deben atacarse elementos restrictivos tales como:²

¹ Cultura institucional y equidad de género en la administración pública, Instituto Nacional de las Mujeres, noviembre de 2002

² *Ibidem*





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

- Negación, se afirma que la igualdad entre hombres y mujeres se da *de facto*.
- Elección de acción simbólica, simular que algo se hace, aunque en el fondo se está reacio(a) a efectuar cambios importantes.
- Defensores(as) de palabra, solo se reconoce el tema en la retórica, sin acciones relevantes.
- Encargo de estudios, retraso de decisiones, prioridad a estudios. En el fondo se trata de olvidar el problema.
- Sectorización, las acciones sobre igualdad son sectoriales en vez de ser transversales, revisar las políticas para identificar como se ha considerado.
- Mala interpretación de la integración de la perspectiva de género, se asigna a las mujeres a programas y actividades sin importancia.
- Archivar el asunto, se aplaza o retrasan las acciones de igualdad, en espera de un proceso de decisiones de planificación más amplias.
- Nombramientos simbólicos, nombrar a una o dos mujeres para un proceso de toma de decisiones, sin embargo las mujeres tienen poca influencia en el proceso global.

El diagnóstico de la situación actual

Para evaluar la situación actual de violencia laboral con perspectiva de género, se realizó un diagnóstico en la Secretaría de Educación y Cultura.

El diagnóstico es una de las etapas fundamentales del proceso para detectar problemas con relación a la equidad de género, entendido éste como las situaciones y espacios propicios para construir una cultura con equidad; comprende en una primera instancia el planteamiento de una hipótesis, basada en un análisis de la institución en la que se respondan cuestiones tales como:





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

¿Qué debemos cambiar?

¿Por qué?

¿Qué beneficios se obtienen?

¿Qué problemas se pueden generar de no haber un cambio?

¿Qué tipo de cambio se necesita?

¿A qué nivel?

¿Éste será individual o colectivo, de estructuras o de los principios básicos de la Institución?

El diagnóstico es un instrumento y no un fin en sí mismo, implica un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución, siendo su objetivo detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por sexo. En este sentido, es un medio a partir del cual el personal de la institución puede identificar los aspectos que es recomendable mejorar para conseguir una mayor igualdad laboral entre ambos sexos.

Resultados de la encuesta y sugerencias de mejora

Entre los resultados relevantes del diagnóstico realizado en la Secretaría de Educación y Cultura se encuentran:

a) Políticas y sistema gestión de equidad de género

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|--|--|
| <p>No se tiene establecido todavía un sistema de gestión de equidad de género, incluyendo políticas, planes y programas, sin embargo ya se tiene una Coordinadora del Sistema de gestión de equidad de género para impulsarlo.</p> | <p>Establecer el sistema de gestión de equidad de género, incluyendo políticas, planes y programas, con el apoyo de la Coordinadora del Sistema de gestión de equidad de género para impulsarlo. Sensibilizar al personal sobre la igualdad laboral.</p> |



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

b) Procesos de reclutamiento y selección

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|--|--|
| Hay avances pero no se cumple a cabalidad, las promociones se hacen por escalafón. Se apoya al ingreso de egresados de la escuela normal. El 70% de quienes presentan examen fueron mujeres. Hay 25 direcciones generales donde todos son hombres. | Como parte del manual de igualdad y equidad de género, desarrollar el procedimiento de reclutamiento y selección que incluya equidad de género. Hacer más transparente el proceso de reclutamiento y selección. |

c) Acceso a la capacitación y desarrollo de carrera

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|---|---|
| No se incluyen los aspectos de género o violencia; las capacitaciones para mandos medios se van a impartir los sábados. Se cuenta con registros de capacitación y se ofrece de acuerdo al perfil de puesto. Entre los cursos se incluyen los de Desarrollo Humano para todo el personal. No hay una carrera administrativa para que el personal vaya creciendo dentro de la estructura. Solo hay una carrera magisterial. | Desarrollar un programa de capacitación, con horarios flexibles que permitan la asistencia a las mujeres en función de sus compromisos familiares. Elaborar estadísticas desagregadas de capacitación, para identificar si no hay situaciones de falta de igualdad. Desarrollar planes de carrera administrativos |

d) Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|--|---|
| No se mostraron evidencias de conciliación. Excepto por bonos a madres el 10 de mayo y CENDIS para apoyo de guardería. | Establecer políticas y procedimientos para que las responsabilidades labores se concilien con las obligaciones familiares y desarrollar programas para los hombres. |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

e) Acoso laboral en el trabajo

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|---|--|
| <p>Se presentan situaciones de acoso laboral como son: trabajos innecesarios, exclusión del personal, cambio de labores sin previo aviso, negación de información, exceso de trabajo injusto, juzgar desempeño de manera ofensiva, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres.</p> <p>En el aspecto de tareas degradantes injustas es significativo que se asignan solo a los hombres.</p> | <p>Establecer políticas en el código de conducta que prohíban el acoso y el hostigamiento laboral incluyendo el establecimiento de sanciones, difundirlas entre el personal y facilitar que el personal pueda quejarse y ser atendido por el comité correspondiente, quien después de una investigación, aplicará las sanciones que correspondan.</p> <p>Incluir en todos los procedimientos del sistema de gestión de equidad de género</p> |

f) Hostigamiento psicológico en el trabajo

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|---|--|
| <p>Se presentan situaciones de hostigamiento psicológico, tales como: agresión verbal, crítica constante, ridiculización de personas, prohibición de hablarle a alguien, amenazas verbales, cambio arbitrario de lugar de trabajo, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres.</p> | <p>Establecer políticas en el código de conducta que prohíban el acoso y el hostigamiento psicológico incluyendo el establecimiento de sanciones, difundirlas entre el personal y facilitar que el personal pueda quejarse y ser atendido por el comité correspondiente, quien después de una investigación, aplicará las sanciones que correspondan.</p> <p>Incluir en todos los procedimientos del sistema de gestión de equidad de género</p> |



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

g) Hostigamiento sexual en el trabajo

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|--|---|
| <p>No se tiene un compromiso por escrito sobre el compromiso en contra del hostigamiento sexual, con una definición clara de los pasos para el manejo de las denuncias y su seguimiento.</p> <p>No se tiene un valor o un ejemplo en conducta para el respeto a los derechos humanos y sobre el acoso sexual, aún cuando se tiene un código de ética este no se atiende debidamente debido a que no hay recursos propios para el manejo y seguimiento del código.</p> <p>Se presentan casos de trato preferencial, amenazas por no atender sugerencias sexuales, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres.</p> <p>Las palabras hirientes del tipo sexual afectan más a los hombres.</p> | <p>Establecer políticas en el código de conducta que prohíban el acoso y el hostigamiento sexual incluyendo el establecimiento de sanciones, difundirlas entre el personal y facilitar que el personal pueda quejarse y ser atendido por el comité correspondiente, quien después de una investigación, aplicará las sanciones que correspondan.</p> <p>Incluir en todos los procedimientos del sistema de gestión de equidad de género</p> |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

h) Mecanismos de prevención de violencia laboral

| Problema Observado | Sugerencias de medidas conducentes a las buenas prácticas laborales |
|--|---|
| <p>No se da capacitación sobre hostigamiento sexual, ni se da información sobre la misma.</p> <p>No se fomenta la presentación de denuncias de hostigamiento, ni se difunden las sanciones. En la secretaría hay un área jurídica y un buzón de quejas y se les da seguimiento.</p> <p>No se incluye el hostigamiento sexual en el código de ética dentro del código de conducta.</p> <p>No se tienen procedimientos de denuncia para el hostigamiento sexual, ni políticas de equidad de género.</p> <p>El personal opina que si se presenta situaciones de falta de prevención de violencia laboral y sexual como sigue: hay falta de información sobre hostigamiento laboral y sexual; se presenta estrés, desmotivación y enfermedades por hostigamiento y acoso sexual en un grado menor; poca confianza para quejarse; hay falta de conocimiento de mecanismos institucionales de prevención de violencia laboral y sexual, todas con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres.</p> <p>La aplicación de mecanismos para atender víctimas de hostigamiento laboral y sexual es muy bajo apenas del 6%.</p> | <p>Establecer mecanismos de prevención de la violencia laboral, con información oportuna al personal sobre hostigamiento sexual y sus consecuencias tanto con las personas como su impacto en la productividad de la institución.</p> <p>Establecer un clima de confianza para que el personal con problemas de hostigamiento o acoso u hostigamiento de algún tipo, puedan quejarse de manera fácil y que se atiendan y se de seguimiento a sus quejas.</p> <p>Incluir el concepto de hostigamiento sexual en el código de ética.</p> <p>Establecer políticas y procedimientos para la denuncia del hostigamiento sexual.</p> <p>Establecer mecanismos de prevención de violencia laboral y sexual, incluyendo las sanciones correspondientes y difundirlos al personal.</p> <p>Incrementar la efectividad de la aplicación de los mecanismos prevención y de atención a víctimas de hostigamiento laboral y sexual.</p> |





De lo anterior se puede observar que se tienen muchas situaciones anormales en relación con la igualdad y violencia laboral, y se sugiere que para minimizar las situaciones o eliminarlas, será necesario establecer un sistema de gestión de equidad de género.

A continuación se presenta la guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral en la Secretaría de Educación y Cultura. La Coordinadora de Equidad de Género, es responsable de la implementación de esta guía, establece iniciativas para el modelo de equidad de género, incluyendo una política de igualdad laboral y equidad de género y su difusión al personal, así como la actualización del código de ética y de conducta para asegurar el mantenimiento de los bajos niveles de discriminación hacia la mujer que hoy se tienen.

Guía para la equidad de género³

Las etapas sugeridas para implantar la equidad de género en la institución son las siguientes:

- *Planeación*, incluye el compromiso por escrito del Secretario establecido en la política de igualdad y equidad de género y el establecimiento de objetivos y metas institucionales.
- *Sensibilización*, análisis de obstáculos organizacionales para la igualdad, sensibilización en equidad de género, incluyendo acosos y hostigamientos diversos; acciones afirmativas o a favor del personal con un plan de acciones.
- *Organización y recursos*: desarrollo de organigramas con inclusividad de género; definir funciones de la Coordinadora de Género ; establecer un comité de equidad

³ Modelo de Equidad de Género MEG 2003, publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres en julio de 2003





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
de género; establecer un manual y procedimientos de equidad de género y un
programa de revisión periódica por la alta dirección de la Secretaría.

Aplicación de requisitos de equidad de género

- *Reclutamiento y selección*, establecer un compromiso para la igualdad laboral en oportunidades y acceso al empleo; establecer el procedimiento de reclutamiento y selección con igualdad laboral; identificación de la existencia de distribución desigual de mujeres y toma de acciones correctivas; descripción y perfil de puestos con equidad de género.
- *Capacitación y desarrollo profesional*, establecer medidas para asegurar que la capacitación y desarrollo profesional sea de manera igualitaria para hombres y mujeres y que tenga horarios que permitan el acceso a los mismos al mismo tiempo que permiten cumplir con compromisos familiares; preparar al personal de recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad laboral y prevención del hostigamiento laboral, psicológico y sexual. Asegurar que las oportunidades de capacitación sean comunicadas a todos los servidores públicos. Asegurar que los criterios de promoción sean claros y se conozcan por todo el personal; las evaluaciones de desempeño deben tener criterios claros y deben garantizar la no discriminación de hombres y mujeres.
- *Igualdad de oportunidades y compensaciones*, establecer el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para todo el personal y que se respete por proveedores de la institución; todo el personal debe contar con igualdad de oportunidades laborales; las retribuciones, sueldos y salarios deben ser las mismas para el personal que tienen las mismas responsabilidades con criterios no discriminatorios.
- *Vida familiar y laboral*: establecer mecanismos para conciliar las actividades laborales con las actividades de la vida personal, incluyendo el cuidado de los hijos





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC-Sonora, dic. 2010 y manejo de permisos. Las celebraciones deben ser iguales para padres y para madres.

- *Ambiente laboral*, promover la realización de eventos para la convivencia e integración del personal, manejando un lenguaje adecuado; promover y dar las facilidades para tener un ambiente seguro y sano de trabajo, cumpliendo las leyes que se emitan al respecto, con servicios médicos e instalaciones adecuadas.
- *Hostigamiento sexual*, establecer un compromiso por escrito en relación con la prohibición del hostigamiento sexual y sus sanciones, dándolo a conocer al personal. Establecer medidas preventivas de hostigamiento sexual.
- *Evaluación, seguimiento y mejora*, establecer una revisión periódica del sistema de gestión de equidad de género, reportar a la dirección las áreas de oportunidad que se detecten; establecer acciones y darles seguimiento; establecer indicadores de género para evaluar los avances; analizar e identificar áreas de oportunidad y mejora y que la dirección o Secretario, realicen una revisión periódica a los indicadores para facilitar recursos o eliminar obstáculos en el avance del sistema de gestión de equidad de género.

A continuación se detalla cada uno de estos elementos:

3. Planeación

El liderazgo, compromiso y participación activa de la alta dirección de la Secretaría son esenciales para desarrollar y mantener un sistema de gestión de equidad de género eficaz y eficiente, que promueva beneficios para todas las partes interesadas. Para ello, la alta dirección deberá revisar, planear y definir compromisos con respecto a la equidad de género, a través del establecimiento de una política de equidad de género y de un plan para el cumplimiento de los requisitos del sistema, así como asegurar la integridad del sistema cuando existan cambios que pudiesen afectarlo.





a) Política de igualdad y equidad de género

1. Establecer, aprobar y documentar en el manual de equidad de género, la política de igualdad y equidad de Género. Por ejemplo:

Tenemos el compromiso de realizar nuestras actividades con la inclusión de la totalidad de los servidores públicos promoviendo la igualdad de oportunidades de empleo y puestos para las personas que tengan las calificaciones adecuadas, remunerando con salarios iguales a responsabilidades iguales, sin discriminación ni hostigamiento laboral y sexual.

Se mantendrá un ambiente de trabajo donde cada uno de nosotros, no importando su sexo, raza, nacionalidad, invalidez, cargo o categoría, se pueda realizar plenamente, buscando la perfección cada día.

Evitaremos todo tipo de violencia laboral y sexual, sancionando toda infracción a esta política.

2. Difundir la política a todos los servidores públicos de la secretaría, a través de los medios adecuados en todos los niveles de la institución. Por ejemplo:

Se puede utilizar el periódico de la institución, avisos en pantallas, avisos en pizarrones, mantas, intranet, folletos, etc.

Asegurar el compromiso de los directores en el cumplimiento de la política de equidad de género, firmando todos en un gran mural donde se instale.

3. Evalúa periódicamente la comprensión de la política y su aplicación eficaz, a través de auditorías de la Coordinadora de Equidad de Género. Por ejemplo:

Evaluar mensualmente a 30 personas seleccionadas al azar, sobre el conocimiento de la política de Equidad de Género y el nivel de su implementación dentro de la Secretaría.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

b) Objetivos y metas institucionales

1. Definir objetivos y metas en relación a la equidad de género, al menos una meta para cada objetivo, para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género.
2. Desarrollar formas y herramientas a utilizar para medir el cumplimiento de los objetivos y las metas.
3. Difundir los objetivos y metas del sistema de gestión en equidad de género en todos los niveles de la institución.
4. Dar seguimiento al menos dos veces por año, al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, y mantener informado al personal al respecto.





4. Sensibilización en equidad de género

a) Generalidades

1. Realizar análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género y propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes; promover la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o a favor del personal; impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género, incluyendo el acoso y hostigamiento laboral, psicológico y sexual, así como las medidas para su prevención.

b) Desarrollo de la sensibilidad de la equidad de género

1. Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la institución.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
3. Difundir el significado de la importancia que tiene para la institución contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género, tanto a nivel interno como externo.
4. Llevar a cabo acciones correspondientes en conjunto con el Instituto Sonorense de la Mujer para que se establezca la estrategia que sea aprobado en el Sistema de Calidad de la Secretaría de Educación el aplicar el lenguaje incluyente en los documentos oficiales como el Reglamento Interior, y documentar los procedimientos con lenguaje incluyente.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

5. Dar a conocer entre el personal los resultados relevantes del diagnóstico o estudio, para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la institución; se dan a conocer cuáles son las acciones afirmativas y/o en favor del personal que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.
6. Impartir pláticas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, y publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género, así como acosos y hostigamientos.

c) Acciones afirmativas o a favor del personal

1. Realizar un diagnóstico mensual para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la institución. Emitir un reporte a las direcciones para la toma de acciones.
2. Realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla laboral cada año para identificar discriminación de las mujeres. Los datos pueden incluir: sexo, edad, estudios, categorías profesionales, tipo de contrato, tipo de jornada, distribución por área o nivel jerárquico y responsabilidades familiares. Emitir un reporte a las direcciones para la toma de acciones. Algunos cuestionamientos que se pueden realizar con la información de la plantilla laboral se presentan en el siguiente cuadro guía para identificación de acciones afirmativas y/o acciones a favor.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Identificación de acciones afirmativas y acciones a favor del personal

| Cuestionamientos en relación a la plantilla de personal | SI/NO | Situación o práctica crítica a mejorar | Causa ¿porqué se presenta?1/ | Efecto ¿Cómo afecta en la práctica la igualdad de género 1/ | Acción afirmativa /Acción a favor. |
|--|-------|--|------------------------------|---|------------------------------------|
| ¿Existe una distribución homogénea de mujeres y hombres en las diferentes áreas? | | | | | |
| ¿Cuántas personas tienen hijas e hijos? ¿y otras personas a cargo? (enfermos, ancianos, discapacitados) | | | | | |
| ¿Existen diferencias entre el nivel de estudios del personal entre uno y otro sexo? | | | | | |
| ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación de las trabajadoras y los trabajadores y las exigencias del puesto | | | | | |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| de trabajo que ocupan? | | | | | |
| ¿Se observa concentración de personal de uno u otro sexo en determinados niveles jerárquicos? | | | | | |

Acciones afirmativas: buscan acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización

Acciones en favor del personal: favorecen tanto a las mujeres como a los hombres

1/ Para la identificación de causas y efectos se requiere realizar una reunión con directivos para que a través de mecanismos como tormenta de ideas o diagramas de Ishikawa todos los participantes expongan las situaciones en sus áreas respectivas.

Una vez identificadas las acciones afirmativas o a favor, se procede identificar de cada una de ellas el, tiempo de realización y el costo para que sirvan de base para la elaboración del programa de trabajo y se puedan ir dando prioridades

| Acción afirmativa o Acción a favor | Tiempo de realización | Costo | Viabilidad | Impacto en la igualdad de género. |
|------------------------------------|-----------------------|-------|------------|-----------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



3. Con base en los resultados de los puntos anteriores y el apoyo de la Coordinadora de Equidad de Género, realizar un plan de trabajo plasmado en un cronograma detallado de actividades, que incluya tiempos y asignación de responsables, para cada acción a realizar, ya sea afirmativa y/o en favor del personal, así como poner en práctica los compromisos y actividades establecidos en dichas acciones y dar seguimiento.
4. Evaluar anualmente la efectividad de las acciones tomadas con enfoque a la Equidad de Género, emitir un reporte al comité de equidad de género para su revisión y toma de acciones.

5. Organización y recursos

a) Generalidades

La dirección de la Secretaría de Educación y Cultura debe asegurarse de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género y para la satisfacción del personal y otras partes interesadas.

Los recursos asignados pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información y recursos financieros. Adicionalmente, se requiere que la organización cuente con buenas prácticas de control de documentos y evidencias como herramientas básicas de un sistema de gestión.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral [SEC- Sonora, dic. 2010](#)

1. Responsabilidad y autoridad, definir un organigrama actualizado de la Secretaría de Educación y Cultura que incluya la inclusividad del género (el/ella, el/la jefe/a, el/la subdirector/a, etc).
2. Nombrar un/a coordinador/a de equidad de género, responsable de las iniciativas de equidad de género y que realice auditorías internas e informe periódicamente (al menos cada tres meses) a la dirección sobre las acciones a favor del personal y el cumplimiento de objetivos.
3. Establecer un Comité de Equidad de Género con cuando menos tres personas que vigilen este aspecto en la institución, debe analizar, diagnosticar y denunciar. situaciones reales de discriminación y debe mediar en casos de hostigamiento sexual.
4. Establecer un manual de equidad de género con sus procedimientos correspondientes y mecanismos para su control.
5. Asegurar que la planeación ha sido aprobada por la alta dirección, y verificar que en ella se incluyan todas las áreas de la institución y se contemple un cronograma que indique los tiempos, responsables y avances.
6. Establecer una revisión periódica (al menos una vez al año) al sistema de gestión de equidad de género por la dirección

Aplicación de requisitos de equidad de género

La aplicación de los requisitos permitirá visualizar las posibles brechas entre mujeres y hombres, que suelen pasar desapercibidas como desigualdades.

Se presentan los requisitos mínimos que pueden aplicarse en una organización para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de sus recursos humanos.





6. Reclutamiento y selección

a) Compromiso de reclutamiento y selección

1. Establecer en la política de igualdad y equidad de género, un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar metodologías informales. El compromiso debe promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

b) Procedimiento de reclutamiento y selección

1. Establecer un procedimiento documentado de reclutamiento y selección de personal que contemple un proceso de inducción basado en la descripción y perfil del puesto, así como en las acciones afirmativas a favor del personal, para suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la búsqueda de personal.
 - El procedimiento de reclutamiento y selección, debe asegurar que los anuncios de puestos vacantes, reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes. Debe asegurarse que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma, con criterios definidos, y que en las entrevistas que se les aplican, sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

- El procedimiento de reclutamiento y selección debe prever que se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- El procedimiento de reclutamiento y selección, debe prohibir solicitar examen de gravidez al contratar mujeres y asegurar que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as)

c) Distribución desigual de mujeres

Para el caso de que las vacantes previstas sean en puestos en los que las mujeres o los hombres están subrepresentadas se presenta el siguiente cuadro para evaluar la efectividad del proceso de reclutamiento y selección en relación a la igualdad:



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Identificación de situaciones o prácticas críticas a mejorar para la igualdad de oportunidades en la distribución desigual de personal en áreas y niveles.

| Cuestionamientos para identificación | SI/NO | Situación o práctica crítica a mejorar | Causa ¿porqué se presenta?1/ | Efecto ¿Cómo afecta en la práctica la igualdad de género 1/ | Acciones afirmativas/Acciones a favor. (ejemplos) |
|---|-------|--|------------------------------|---|--|
| ¿Son significativamente diferentes las condiciones contractuales de las mujeres y los hombres? | | | | | Potenciar la contratación de mujeres en estos en las áreas identificadas. |
| ¿Se dan a conocer las ofertas de trabajo a través de canales que lleguen por igual a las personas de ambos sexos? | | | | | Asegurar la adecuación de las ofertas de empleo a los principios de la igualdad |
| ¿Se asegura que el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo no excluya a las personas de uno u otro sexo? | | | | | |
| Las solicitudes de empleo, las técnicas y guiones de entrevista, las pruebas profesionales, la | | | | | Formar a las personas responsables de la selección de personal para evitar posibles discriminaciones durante el proceso de |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|------------------|
| <p>composición de los equipos de selección de personal, ¿garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de selección?</p> | | | | | <p>selección</p> |
| <p>En la descripción de los perfiles profesionales, ¿se tiene en cuenta única y exclusivamente los requerimientos objetivos para desempeñar con éxito el puesto de trabajo en cuestión?</p> | | | | | |

Acciones afirmativas: buscan acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización

Acciones en favor del personal: favorecen tanto a las mujeres como a los hombres

1/ Para la identificación de causas y efectos se requiere realizar una reunión con directivos para que a través de mecanismos como tormenta de ideas o diagramas de Ishikawa todos los participantes expongan las situaciones en sus áreas respectivas.



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Una vez identificadas las acciones afirmativas o a favor, se procede identificar de cada una de ellas el, tiempo de realización y el costo para que sirvan de base para la elaboración del programa de trabajo y se puedan ir dando prioridades

| Acción afirmativa o Acción a favor | Tiempo de realización | Costo | Viabilidad | Impacto en la igualdad de género. |
|---------------------------------------|-----------------------|-------|------------|--------------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



d) Descripción y perfil del puesto

1. Asegurar que la descripción y perfil del puesto, deben ser indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no deben ser discriminatorios en ningún sentido.
2. Se debe verificar que los criterios establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento.
3. Debe apoyarse y promoverse, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas; así como apoyar la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la institución.
4. Se deben evaluar y determinar claramente en los perfiles de puestos, los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto.
5. Emitir una política y procedimientos que aseguren que las personas que colaboran con la institución con contratos temporales, honorarios, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados mediante agencias externas a la institución o subcontratistas, si aplica, puedan ser igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas o en favor del personal, implantadas, además de que tengan conocimiento y puedan hacer uso de los procedimientos relacionados con los puntos de igualdad de oportunidades y de hostigamiento sexual.



7. Capacitación y desarrollo profesional

a) Generalidades

1. Establecer medidas para asegurar que el acceso a la capacitación y/o formación del personal sea de manera igualitaria para hombres y mujeres, para acceder a oportunidades de desarrollo laboral, y adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos.
2. Establecer un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal y que incluya, como parte de la capacitación del personal de recursos humanos, talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual.
3. Promover el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación para todo el personal de la institución.

b) Programa de capacitación

1. Asegurar que exista un programa de capacitación para mujeres y hombres, relacionado directamente con los métodos definidos por la institución para la detección de necesidades de capacitación.
2. Asegurar que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados.



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

3. Desarrollar el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos.
4. Establecer dentro del programa de capacitación, el desarrollo de cursos específicos para hombres y mujeres con el fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los que se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as.
5. Incluir dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento laboral, psicológico y sexual.
6. Asegura a través de diversos medios de comunicación que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

Como verificación de la efectividad del proceso de capacitación en relación a la igualdad y equidad, llenar el siguiente cuadro:



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Identificación de situaciones o prácticas críticas a mejorar para la igualdad de oportunidades en la capacitación y desarrollo profesional.

| Cuestionamientos para identificación | SI/NO | Situación o práctica crítica a mejorar | Causa ¿porqué se presenta?1/ | Efecto ¿Cómo afecta en la práctica la igualdad de género 1/ | Acciones afirmativas/Acciones a favor. (ejemplos) |
|---|-------|--|------------------------------|---|--|
| ¿Se observan diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno u otro sexo? | | | | | Tomar medidas destinadas a facilitar la participación de las trabajadoras en los cursos de formación de la institución |
| ¿Se observan diferencias en el número de horas dedicadas a la formación? | | | | | |
| ¿Se dan a conocer los cursos a través de canales de información que lleguen por igual a todo el personal? | | | | | |
| ¿Se observan divergencias en el acceso a cursos de formación externa (posgrado, cursos | | | | | |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| especializados, etc.) financiados por la institución para uno u otro sexo? | | | | | |
| Los criterios utilizados para decidir la participación del personal en actividades formativas, ¿favorecen o limitan la participación de las mujeres? | | | | | compatibilizar la participación en cursos con responsabilidades familiares del personal |
| ¿Se imparten cursos de formación en horario extralaboral? ¿En lugares alejados del centro de trabajo? | | | | | |
| ¿Se observan diferencias significativas en el contenido y los objetivos de la formación recibida por mujeres y hombres? | | | | | Fomentar el acceso de las mujeres a la formación en aquellas que tradicionalmente han estado reservadas a los hombres Llevar a cabo cursos de formación específica para mujeres |





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

Acciones afirmativas: buscan acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización

Acciones en favor del personal: favorecen tanto a las mujeres como a los hombres

1/ Para la identificación de causas y efectos se requiere realizar una reunión con directivos para que a través de mecanismos como tormenta de ideas o diagramas de Ishikawa todos los participantes expongan las situaciones en sus áreas respectivas.

Una vez identificadas las acciones afirmativas o a favor, se procede identificar de cada una de ellas el tiempo de realización y el costo para que sirvan de base para la elaboración del programa de trabajo y se puedan ir dando prioridades

| Acción afirmativa o Acción a favor | Tiempo de realización | Costo | Viabilidad | Impacto en la igualdad de género. |
|---------------------------------------|-----------------------|-------|------------|--------------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



c) Desarrollo profesional

- Establecer los programas de desarrollo profesional, promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, promoviendo el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro de la institución.
- Documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño.

d) Criterios de promoción

1. Definir de manera clara y transparente los criterios que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.
2. Comunicar por diversos medios a todo el personal, los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

Algunas preguntas para probar la efectividad de la promoción con base en la igualdad y equidad son:

- ¿Cuáles son las previsiones de futuras promociones en el seno de la secretaría?
- ¿Son efectivos Los canales normalmente utilizados para notificar la existencia de vacantes al personal?
- ¿Qué papel que juega la evaluación del desempeño en las promociones?
- ¿Hasta qué punto se evalúan las capacidades potenciales del personal que opta por un ascenso de categoría?



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

- ¿Cuáles son las características que se suelen valorar en las promociones del personal?
- ¿Cuál es la composición por sexo de los equipos encargados de llevar a cabo la evaluación, así como su grado de formación y sensibilización hacia la igualdad de Oportunidades?
- ¿Cómo es la relación entre la oferta de formación de la Institución y la planificación de las carreras profesionales del personal?
- ¿Cuáles son los mecanismos utilizados para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la Secretaría?
- ¿Se observan diferencias en la promoción de mujeres y hombres?
- ¿Acceden las mujeres a cargos directivos en la misma proporción que los hombres?
- ¿Sería preciso llevar a cabo acciones destinadas a fomentar el ascenso?
- ¿Intervienen mujeres en los equipos encargados de la evaluación personal?
- ¿Qué criterios se utilizan para evaluar el rendimiento del personal y planificar sus carreras profesionales?
- ¿Alguno de estos criterios puede suponer un obstáculo para que las mujeres asciendan de categoría dentro de la institución?
- ¿Sería recomendable sensibilizar al personal responsable de decidir qué personas son promocionables para evitar posibles discriminaciones por razón de sexo?
- En la planificación de carreras profesionales, ¿se tiene en cuenta la adopción de medidas que permitan al personal compatibilizar sus nuevas responsabilidades profesionales con sus obligaciones familiares?

e) Evaluación del desempeño

1. Establecer un plan de evaluación del desempeño del personal, con criterios claros, con los que se garantice la no discriminación de hombres y mujeres en la asignación de ocupaciones, desarrollo profesional y retribuciones.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

2. Asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad, derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de permisos de maternidad o paternidad.

8. Igualdad de oportunidades y compensaciones

a) Generalidades

1. Asegurar que exista igualdad de oportunidades con base en el derecho que tienen las personas que laboran en la institución a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.
2. Reforzar el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación, descrito en la política de equidad de género, y asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a un procedimiento para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la institución.
3. Asegurar que en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.

b) Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Tomar las medidas necesarias para asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010 laborales y programas de retiro, se aplica a todas las personas, sin distinción de alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.

2. Establecer un procedimiento documentado que describa los pasos para denunciar, atender e investigar los actos que el personal pueda considerar como discriminatorios, que asegure la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en todos los pasos de ejecución del procedimiento, con el fin de no afectar el clima laboral de la institución.

c) Igualdad de oportunidades

1. Obtener evidencias de que todo el personal de la institución cuenta con igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras; recibir beneficios, prestaciones y capacitación; obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto, sin importar su estado conyugal.
2. Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la institución.
3. Establecer controles para asegurar que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la institución en conferencias, congresos, cursos o talleres fuera de la institución, así como en actividades profesionales, y que las imágenes utilizadas para promocionar a la institución incluyen a mujeres y hombres.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

4. Establecer condiciones para que mujeres y hombres cuenten con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, incluyendo la revisión de las instalaciones y actividades a través de un análisis de factibilidad, el cual considere la posibilidad de contar con personal discapacitado en el futuro dentro de la institución.
5. Promover en la selección y contratación de proveedores y servicios la contratación de servicios de capacitación y/o asesorías individuales o consultores que cuenten con equipos de trabajo compuestos por hombres y mujeres.
6. Difundir y verificar el nivel de conocimiento respecto al uso del procedimiento de atención a quejas por situaciones de discriminación.

d) Compensaciones y deducciones

1. Asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la institución para todos los puestos.

Las siguientes preguntas permiten evaluar la efectividad de la igualdad de salarios para hombres y mujeres:

- ¿Cuál es el salario medio de las mujeres y hombres que trabajan en la institución?
- ¿Se observan diferencias salariales significativas entre ambos sexos?
- ¿Qué criterios se utilizan para establecer los aumentos salariales y para la distribución de incentivos?
- ¿En qué ocasiones se obtienen beneficios no salariales? (automóvil, gasolina, etc.)





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

- ¿Sería aconsejable utilizar algún mecanismo para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?
- ¿Se observan diferencias entre los salarios asociados a las ocupaciones mayoritariamente realizadas por mujeres o por hombres? ¿A qué responden?
- ¿Se garantiza el cumplimiento del principio de “igual salario por trabajo de igual valor”?

También es recomendable examinar la política salarial de la institución desde un punto de vista cualitativo. Para ello, es conveniente revisar:

- Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales.
- Los criterios que se utilizan para decidir la forma en que se distribuyen los incentivos y los beneficios sociales entre el personal.
- La vinculación entre evaluación, promoción y aumentos salariales. La relación existente entre salario, capacidades y cualificaciones requeridas para desarrollar cada puesto de trabajo.
- Los salarios de las ocupaciones desarrolladas mayoritariamente por mujeres y por hombres.

9. Vida familiar y laboral

a) Generalidades

1. Propiciar canales para que el personal exprese sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
2. Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.





b) Trabajo y vida personal

1. Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables.
2. Proporcionar apoyos a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de las y los hijos.
3. Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.
4. Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.
5. Asegura que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente.
6. Asegurar que los permisos por maternidad y paternidad no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

7. Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimiento o mención especial al papá que haga uso de ellos.

8. Analizar si por ejemplo, la celebración del día del Padre se da en igualdad de condiciones que el día de la Madre para los papás que laboren en la institución.





10. Ambiente laboral y salud en el trabajo

a) Generalidades

1. Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as.

b) Ambiente laboral

1. Promover la realización de eventos de integración del personal o actividades que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal.
2. Promover un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
3. Asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

c) Salud en el trabajo

1. Promover el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación al personal.
2. Considerar las condiciones del lugar de trabajo y horarios para las personas que trabajan en la institución, de tal manera que no sean factores que puedan afectar la salud del personal.
3. Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y salud en el trabajo, así como también asegurar que las





Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
mujeres, durante el estado de gestación o lactancia, cuentan con los horarios y
tiempos necesarios, sin que ello represente algún perjuicio en su salario,
prestaciones o derechos.

4. Asegurar que todo el personal cuente con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y que existen medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
5. Mantener la disponibilidad de servicios médicos, psicológicos y de servicio social dentro o fuera de la institución como medio de atención a los/las servidores/as públicos/as.
6. Proporcionan los servicios de agua potable y sanitarios limpios a distancias e in
7. razonables y sin restricciones para el personal.
8. Otorgar y difundir información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

11. Hostigamiento sexual

a) Generalidades

1. Establecer por escrito el compromiso en contra del hostigamiento sexual que incluya una definición clara de los pasos para manejar las denuncias y dar el seguimiento adecuado.



b) Compromiso contra el hostigamiento sexual

1. Asumido el compromiso en contra del hostigamiento sexual establecido en la política de equidad de género.
2. Dar a conocer al personal de la institución, información suficiente sobre el hostigamiento sexual, con énfasis de que es un comportamiento inaceptable y sancionable informando las razones por las que se considera inaceptable, tanto al personal como a la dirección. Por ejemplo a través de folletos.

c) Medidas de prevención del hostigamiento sexual

1. Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual.
2. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
3. Establecer un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento sexual denunciadas por el personal, que considere tiempos límite estipulados para dar respuesta y resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.
4. Elaborar como parte del procedimiento un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación.



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010

5. Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

12. Evaluación, seguimiento y mejora

a) Generalidades

1. Establecer un procedimiento documentado en el cual se indique el método de evaluación interna del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

b) Evaluación del sistema de Gestión de Equidad de Género

1. Evaluar el sistema de gestión por lo menos una vez al año para verificar su desarrollo de conformidad con los requisitos de este documento, así como para calificar su implantación y mantenimiento eficaz. El personal que lo evalúe debe independiente de la actividad o área evaluada.
2. Asegurar que los resultados de las evaluaciones se registren y se difundan y que los/las responsables de las áreas evaluadas tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.
3. Generar un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la dirección.

c) Seguimiento de acciones

1. Responsabilidades de la Coordinadora de género: dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para evaluar su eficacia. Asegurar



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
que se da seguimiento a las acciones correctivas derivadas de las áreas de
oportunidad detectadas con los/las responsables involucrados/as.

d) Indicadores de género

1. Documentar los indicadores de género basados en los objetivos y metas de la institución.
2. Determinar los métodos aplicables a los indicadores de género, técnicas estadísticas, su extensión y uso.

e) Aplicación de indicadores

1. Establecer indicadores de equidad de género dentro de la institución con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.
2. Aplicar indicadores en relación con el nivel de segregación ocupacional, equidad e igualdad salarial.
3. Medir el tipo de hostigamiento sexual presente en la institución y el nivel en que se encuentra.
4. Sistematizar la información y datos desagregados por sexo y generar un reporte escrito anual para analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la institución, incluyendo diversos indicadores y los resultados de la encuestas de clima laboral o calidad de vida en la institución.



e) Áreas de oportunidad y mejora

1. Analizar e identificar si se muestran mejoras continuas relevantes en los indicadores de equidad de género previamente establecidos.
2. Planear, documentar e implantar los métodos que permitan llevar a cabo el seguimiento, medición, análisis y mejoras por realizar.

f) Revisión por la dirección

1. Realizar una revisión formal al menos una vez al año, con enfoque a los siguientes aspectos: Medición de la eficacia de la política de equidad de género y del Sistema de Gestión de Equidad de Género, mediante el análisis del cumplimiento de los objetivos y metas. Cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal realizadas por la institución.
2. Revisar en las áreas de oportunidad identificadas, la efectividad y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.
3. Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la institución con respecto al modelo de equidad de género.



g) Acciones de mejora

1. Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas durante la evaluación del sistema de gestión de equidad de género.
2. Establecer y promover propuestas de mejora para la equidad de género, a partir de los resultados de la evaluación y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas.
3. Identificar las áreas de oportunidad potenciales, analizar las áreas de oportunidad recurrentes y proponer acciones de mejora a través del comité de equidad de género de la institución.
4. El comité de Equidad de género debe revisar el comportamiento de los indicadores de género al menos cada seis meses, para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, los objetivos y metas del sistema y/o el mismo Sistema de Gestión de Equidad de Género.





Normatividad de referencia

1. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres
Ley para la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Ley General de acceso a una vida libre de violencia
3. Ley de acceso a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
5. *PROIGUALDAD* Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho

Glosario de términos

Equidad de género

a) Conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación.

b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Modelo de Equidad de Género 2003

Sistema

Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan entre sí.

Modelo de Equidad de Género 2003

Sistema de Gestión de Equidad de Género



Guía para el desarrollo de procesos para la igualdad en ambiente laboral SEC- Sonora, dic. 2010
 Es una forma de trabajar mediante la cual una institución se organiza de manera eficaz y eficiente para promover la igualdad de participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral y social, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación.

Transversalidad

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas

Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007

Violencia laboral.

La discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, incluyendo su estado de gravidez.

Artículo 8 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora*, revisada en 2009.

Violencia sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Artículo 5 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Sonora*, revisada en 2009.