



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga
Departamento de Ciencias Económico Administrativas

PROYECTO DE TITULACIÓN

*IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

PRESENTA:

MARIA GUADALUPE PEDRAZA PEREZ

ASESOR:

EDGAR ZACARÍAS MORENO

Junio



CAPÍTULO 1: PRELIMINARES

Agradecimientos:

Agradezco mucho a Dios por permitirme estar en esta vida que no ha sido nada fácil, pero vale la pena y al Director del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, el profesor Humberto Ambriz Delgadillo, por permitirme iniciar mis estudios dentro de esta institución y por confiar en que mis capacidades eran las suficientes para pertenecer al alumnado.

Quisiera agradecer a mis maestros, por transmitirme sus conocimientos en estos cuatro años de mi vida, además a mi asesora la Lic. Cynthia Alejandra Rodríguez Esparza, ya que es una mujer muy hábil e inteligente y me ayudó a comprender que los límites te los fijas tú mismo y no los demás, también a mi familia por apoyarme y tenerme paciencia, cuando yo trataba de abandonar todo y a mi amigo Juan Antonio Ávila González, ya que lo consideró parte de mi familia, estuvo conmigo en etapas de mi vida tan complicadas, de las cuales le estaré siempre muy agradecida.

Por ello también quiero agradecer a mi amigo Isaías Méndez por apoyarme y demostrarme que cuando las cosas no salen como uno esperan siempre hay una salida y que puedo contar con su ayuda cada vez que sienta que el mundo conspira en mi contra, además de que puedo y debo ser una persona apasionada por mis metas, y no desistir hasta cumplirlas.

Quisiera agregar como un paso principal y como motivo base de continuar mis estudios, a mi familia materna, por ponerme la vida tan complicada, ya que sin ellos y sus humillaciones no haya tenido el valor y la fuerza de sobresalir en mi vida, además de ello quiero demostrarle a mi hermano Santiago Pedraza Pérez, que todo se puede en esta vida con o sin obstáculos, así mismo que siga siempre sus sueños.

Resumen:

Como sabemos la mujer a pesar de ser un ser humano determinado, bajo los arduos años de desarrollo profesional y desempeño en el mercado laboral, es discriminada y violentada por el simple hecho de ser una mujer, viviendo bajo una serie de prejuicios y malos tratos, que han logrado que muchas más mujeres duden de sus capacidades como jefas o mujeres líderes en un área determinada.

A pesar de las desigualdades de género y las brechas salariales en las cuales se ven expuestas, las mujeres se limitan a tener un mejor puesto, ya que son consideradas como el género más inferior colocando como factor primordial el simple hecho de que su responsabilidad y obligación es el de solo ser una jefa a cargo del hogar y de la crianza de los hijos, por lo que no se le asigna un puesto mejor, ya que o elige el trabajo o el hogar.

Es por ello que dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se busca mejorar las condiciones de trabajo para la mujer docente y la mujer ingeniera, abriendo paso un trato justo e igualitario entre hombres y mujeres, estando esto presente dentro de la Política Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación)

La cual establece que hombres y mujeres tienen el mismo derecho de ascenso y de oportunidades, en los cuales sean respetados los derechos de las mujeres para laborar en un ambiente libre de violencia y de discriminación, eliminando estereotipos de género, violencia, hostigamiento sexual, daño psicológico y social.

Palabras claves: Discriminación, Brechas de Género, Igualdad Salarial, Violencia, Hostigamiento Sexual.

Índice:

Contenido

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES	2
<i>Agradecimientos</i>	2
<i>Resumen</i>	3
CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO	6
<i>Introducción</i>	6
<i>Organigrama del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga</i>	9
<i>Antecedentes</i>	10
<i>Objetivos de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015</i>	11
<i>Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del residente</i>	13
<i>Problemas a resolver, priorizándolos</i>	14
<i>Justificación</i>	15
<i>Objetivos (General y Específicos)</i>	17
CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO	18
<i>Antecedentes</i>	18
CAPITULO 4: NORMATIVA	20
<i>Términos y Definiciones</i>	21
CAPÍTULO 5	43
<i>Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres con análisis deductivo internacional</i>	43
<i>Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres en México</i>	46
<i>Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres Aguascalientes</i>	50
<i>Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga</i>	55
CAPITULO 6 ANÁLISIS Y DESARROLLO	56
CAPITULO 7: METODOLOGÍA	65
<i>Fundamentos teóricos de la Investigación Social</i>	66
CAPITULO 8 DESARROLLO POR REQUISITO:	67

<i>Cronograma de Actividades</i>	131
CAPÍTULO 9: RESULTADOS	132
CAPÍTULO 10: CONCLUSIONES	151
CAPÍTULO 11: COMPETENCIAS DESARROLLADAS	152
CAPÍTULO 12: FUENTES DE INFORMACIÓN.....	153

CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO

Introducción:

El Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, data su historia de establecimiento en 2008, ya que logra obtener la donación del terreno de 17 hectáreas por parte de la Señora Miriam Cruz de Barberena y del Lic. Martín Andrés Barberena Cruz, en el cual inició sus clases el primero de septiembre de 2008 en las instalaciones del CBTa #30, del cual se nombra al primer encargado de la dirección el Ingeniero Fernando Medina Pérez.

El primer edificio académico construido inicia con un total de 14 aulas, 10 oficinas, así como 1 laboratorio de cómputo, 1 site, 1 biblioteca, 1 sala de maestros, 1 sala de juntas y 1 auditorio, posteriormente contaba con una oferta educativa inicial de Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería en Logística, siendo la última, la primera de su tipo en el estado de Aguascalientes.

En 2009 del mes de agosto, se termina la construcción del primer edificio y el 19 de octubre el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga cuenta con su primera Directora, la licenciada Laura Lorena Alba Neváres y en 2010 se amplía la oferta educativa ofreciendo la Ingeniería en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, gestionando la construcción del Laboratorio Multidisciplinario (Laboratorios: Manufactura, Eléctrica/Electrónica, Redes, Simulación CAD/CAE/CAM, Hidráulica/Neumática/Mecánica, Físico-Química; además de 1 aula de usos múltiples, SITE de telecomunicaciones y espacios administrativos).

El día 5 de febrero de 2010 el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el Lic. Felipe Calderón Hinojosa inauguró las instalaciones del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, en 2011 se inicia la construcción del Laboratorio de Logística, la primera piedra fue colocada el 10 de Noviembre con la presencia del Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes, el Ing. Carlos Lozano de la Torre.

En 2012 se establece el Comité de Vinculación del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga (COVITPA), el cual tiene como objetivo beneficiar a la sociedad de Pabellón y está conformado por empresarios de la región, dependencias de gobierno municipal, el sector educativo local y autoridades del Tecnológico.

El día 12 de marzo de 2013 se eligió la primera sociedad de alumnos representada por Yadira Rodríguez Sánchez y, por otro lado, se continúa con la construcción de la segunda etapa de laboratorio multidisciplinario, en 2013 se inicia la construcción de la primera etapa del laboratorio de logística.

A inicios de 2014, toma posesión como Director el MC. José Guillermo Batista Ortiz y a mediados de 2014 nombran al maestro Humberto Ambriz Delgadillo, actual director del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga. Del cual este mismo año inicia la construcción de la primera etapa del Poliforum deportivo y la Cafetería.

Sin embargo, en enero de 2015, amplía la oferta educativa ofreciendo la carrera de Ingeniería Industrial e iniciando con la construcción de la primera etapa de la caseta de acceso, la segunda etapa del Poliforum y concluyendo con la construcción del laboratorio de Logística.

En 2016, se inicia la construcción de la tercera etapa del Poliforum, la colocación de la malla perimetral y del proyecto de seguridad, además de iniciar actividades en Jesús María (CONALEP) y Aguascalientes (Cbtis# 155), entregando a un total de 617 Ingenieros especializados en cada campo de estudio.

Misión:

Brindar un servicio de educación superior de calidad comprometido con la generación, difusión y conservación del conocimiento científico, tecnológico y humanista, a través de programas educativos que permitan un desarrollo sustentable, conservando los principios universales en beneficio de la humanidad.

Visión:

Ser una institución de educación superior reconocida a nivel nacional e internacional, líder en la formación integral de profesionistas de calidad y excelencia que promueve el desarrollo armónico del entorno.

Valores:

A fin de guiar y orientar las acciones cotidianas de todo su personal, el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga define los siguientes valores institucionales:

-Compromiso

Lograr propósitos comunes mediante el trabajo responsable y en equipo, mejorando permanentemente el ser, hacer y tener mediante la participación activa y el liderazgo compartido.

-Responsabilidad

Decidir y actuar conforme al análisis previo de las consecuencias inmediatas o mediatas de las acciones.

-Respeto

Actitud personal y colectiva hacia la conservación, mejoramiento y protección de las diversas formas de vida, además de la aceptación de la diversidad propia de lo humanidad

-Cooperación

Facilitar condiciones que allanen el trabajo de los demás, y capacitar a toda la gente para propiciar su desarrollo personal y profesional dentro y fuera de la institución.

Honestidad

Liderazgo que toma decisiones con base en una información completa, retroalimentando directamente con resultados e impacto mutuo, dando transparencia a cada una de las acciones personales e institucionales.

-Equidad

Crear un ambiente que permita establecer un sistema de reconocimiento al esfuerzo individual y de grupo en la institución.

Organigrama del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga:



Antecedentes:

El Proyecto sobre equidad de género “Generosidad”, acordado entre el Gobierno de México y el Banco Mundial, surge en el año 2002 y fue una operación de aprendizaje e innovación con una duración de tres años. El Gobierno de México designó al Instituto Nacional de las Mujeres como ejecutor del proyecto, por ser la entidad del gobierno federal que tiene a su cargo la promoción de la equidad de género en la vida cultural, económica y social del país.

Dentro de los trabajos que ejecutó el proyecto “Generosidad” se desarrolló el programa de certificación en equidad de género que incluye la generación del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, un modelo a escala nacional con el cual se certificó a organismos públicos y privados. Con esta certificación, instituciones y empresas podrían demostrar su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del mercado laboral.

Modelo de Equidad de Género se integra en el 2006 como una política pública federal del Instituto Nacional de las Mujeres y posteriormente es consignada en el inciso XI., de Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que dice: establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015)

Modelo de Sistema de Igualdad de Género en el ITPA

En 2010 el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se certifica en la Norma Mexicana Modelo de Equidad de Género (MEG), que consistía en un sistema con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente en 2017, se reabre esta normativa mexicana pero ahora con el nombre de NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación.

Objetivos de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Los objetivos de la norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD), el cual guarda estrecha congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y con la Política Laboral Nacional establecida y tiene como objetivo coordinar las acciones de diversos actores institucionales, privados y sociales, para brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad. (CONAPRED, 2015)

Finalmente, en 2017 se certifica el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Contando con 14 requisitos los cuales son los siguientes:

- Requisito 1: Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- Requisito 2: Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- Requisito 3: Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Requisito 4: Realizar una auditoría interna.
- Requisito 5: Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- Requisito 6: Existencia de un código de ética o equivalente.
- Requisito 7: Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
- Requisito 8: Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades
- Requisito 9: Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
- Requisito 10: Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
- Requisito 11: Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Requisito 12: Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
- Requisito 13: Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
- Requisito 14: Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del residente:

El Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, es una organización educativa que se compromete con sus estudiantes, a ofrecer un servicio de calidad, durante el desarrollo de sus estudios, lo cual se porta accesible para que ningún estudiante pierda la oportunidad de ser una persona con futuro próspero, es por ello que sus carreras sabatinas te permiten estudiar y trabajar al mismo tiempo, además de que sus horarios son flexibles.

Sus maestros están preparados, para transmitir los mejores conocimientos a sus alumnos, además de que las instalaciones del instituto te permiten llevar a la práctica los conocimientos teóricos vistos en los salones de clases, para prepararte de forma real ante situaciones que se te puedan presentar dentro de la industria o giro al cual está dirigido tu carrera.

Cuenta con las siguientes áreas, Dirección, Subdirección de Planeación y Vinculación, Departamento de Planeación, Programación y Presupuestación, Departamento de Comunicación y Difusión, Departamento de Actividades Extraescolares, Departamento de Gestión Tecnológica y vinculación, Departamento de Servicios Escolares, Centro de Información, Subdirección Académica, departamento de Ciencias Básicas, Departamento de Ciencias Económico Administrativas, Departamento de Desarrollo Académico, División de Estudios Profesionales.

El área donde yo estaré prestando mis residencias es en el Departamento de Ciencias Económico Administrativas, como apoyo administrativo, ya que está tiene bajo su cargo las carreras de Gestión Empresarial Escolarizada, Gestión Empresarial Modalidad Mixta, dentro de este Instituto, además de la carrera de logística en el Instituto de Jesús María y el Cebas, además ahí se encuentra la Coordinación del Sistema de Igualdad de Género para transversalizar la perspectiva de género en todo el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga.

Problemas a resolver, priorizándolos:

La actual situación que se está presentando en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga y bajo antecedentes del mismo, nos hace priorizar más la igualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que como se sabe existen factores de desigualdad, en el cual la mujer docente que labora en esta Institución, no cuenta con las mismas oportunidades de ascenso, desarrollo profesional y capacitación.

Sin embargo, estudios realizados, nos han dado como resultado, que además de los factores antes mencionados, existe también una gran brecha de género, las cuales se ven reflejadas en el salario de personal contratado por honorarios y por base, en las cuales podemos decir que los docentes hombres, superan los estándares de ganancia salarial, dejando por debajo a las mujeres.

Es por ello que las mujeres se limitan psicológicamente y profesionalmente de ascender a cargos superiores al cuál están ocupando actualmente, ya que mediante un análisis se logró conocer que es más la cantidad de docentes hombres que laboran bajo cargos alta responsabilidad, dejando a un lado los cargos de los cuales una mujer pueda acceder.

El nivel de capacitación de mujeres es bajo que el de los docentes hombres, es por ello que se desea conocer puntos críticos para detectar y erradicar cualquier tipo de violencia, o agresión, que irrumpa en el desarrollo pleno de una mujer.

Es por ello que se solicitará la recertificación que confirme que, dentro de los centros de trabajo, existe un trato igualitario entre hombres y mujeres, y que ambas partes se vean beneficiadas, ya que muchas de las áreas no cuentan con la información actualizada.

Justificación:

Es importante darles solución a estas diferencias por género, ya que muchas de las mujeres se sienten limitadas y se restringen de asumir cargos importantes dentro de una institución, por esas barreras que trascienden a lo largo del tiempo, y aunque se dice que se están eliminando, es claro y evidente que aún siguen estando presentes.

A largo plazo puede ser de gran beneficio, ya que las mujeres también pueden y tienen la capacidad para ascenso a cargos que necesiten de liderazgo hacia una empresa o institución, además de que cada vez estarán más preparadas, ya que tendrán un acceso mayor y un aumento profesional considerable.

Como se sabe la incorporación femenina a nuevos escenarios ha suscitado numerosas investigaciones durante los últimos 50 años. La afiliación de mujeres a profesiones, ocupaciones y otros cargos, antes solo pensados para hombres (Wirth, 2001), ha tenido una connotación global. Sin embargo, se ha observado que la transición ha sido paulatina, y ha tomado diferentes formas en el tiempo y el espacio.

En ese sentido, el comportamiento humano desde su concepción de género atañe varias dimensiones de la vida social, a través de espacios, expectativas, habilidades, capacidades y destrezas. El estereotipo masculino/femenino acaba por arraigarse profundamente en los sujetos al punto de componer una forma de aprehensión en el entorno y en la persona.

Al considerar los datos concretos de la problemática concerniente a los estereotipos de género en el ejercicio del poder, la dirección y el liderazgo, se observa que la participación femenina en estos cargos es minoritaria y oscila entre el 20 % y el 40 % en 48 de 63 países incluidos en la muestra estudiada durante el periodo 2000-2002 (OIT, 2004). Y aunque el estudio sobre género en las organizaciones obedece a investigaciones recientes, se ha llegado a la siguiente conclusión: los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos

profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos. Se han establecido reglas a la vez visibles e invisibles en torno a la norma “masculina” a la que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse: los colegas masculinos y femeninos y los clientes no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres; las mujeres deben generalmente trabajar mucho más duramente que los hombres para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse más que lo necesario a los estilos y actitudes “masculinos” de trabajo. Además, las mujeres tienden a ser excluidas de las redes informales dominadas por los hombres dentro de las empresas, que son esenciales para el desarrollo de la carrera profesional.

El problema se ve exacerbado por la suposición de los empleadores que las mujeres, inversamente a los hombres, no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los empleos de responsabilidades más altas, y que favorezcan el progreso en sus carreras profesionales (OIT, 2004, p. 2). (Orejuelas, 2015)

Dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga será un gran logro ya que muchas de las mujeres docentes podrán aspirar a un buen salario, estarán más preparadas para ofrecer conocimientos a sus alumnos, preparar para el mercado laboral mejores ingenieros.

El llevar a cabo este importante proyecto, lograré conseguir más seguridad, y confianza de mis conocimientos adquiridos a lo largo de mis estudios, para así generar un cambio satisfactorio dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, llevarme un gran avance profesionalmente, proponer e implementar soluciones en el ámbito social.

Objetivos (General y Específicos):

GENERAL:

Lograr la recertificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga en el año 2020-2024.

ESPECIFICOS:

- Diagnosticar las necesidades e identificar las brechas de género
- Analizar el clima laboral y las relaciones de trabajo y proponer acciones de solución
- Planear medidas de prevención y resolución de conflictos, atención a denuncias y seguimiento de protocolos y procedimientos
- Identificar y proponer acciones específicas que limitan el desarrollo de las mujeres en todos los aspectos de su vida profesional dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga.

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

Antecedentes:

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. El objetivo de esta norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012. (Marina, 2015)

Anteriormente se buscaba el derecho a la igualdad laboral y no discriminación dentro de los centros de trabajo, la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, es por ello que fue fundamentada la normativa NMX-R-025-SCFI-2015, con el objetivo de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad de igualdad y no discriminación, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía, y libertad sindical, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-2012. (Marina A. U., 2015)

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la discriminación (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas y educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación

Los tres mecanismos han contribuido a generar cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad, para obtenerlos los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación, (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020) que actualmente

son 14 los requisitos solicitados.

Sus ejes principales (IBIDEM) son incorporar la perspectiva de género y no discriminación en el proceso de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, garantizar la igualdad salarial, implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020).

CAPITULO 4: NORMATIVA

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art.5, 13, 16,17 y 18; y las recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará” (9 de junio de 1994)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD por sus siglas en ingles). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas ala Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

MARCO TEÓRICO:

Acciones Afirmativas:

Una acción afirmativa es el término que se le da a una acción que a diferencia de la discriminación negativa (o simplemente discriminación) pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes. Con el objeto de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado. (Reyes, 2008)

Las acciones afirmativas sólo pueden entenderse como el contexto de la discriminación, que, al estar basada en estereotipos y prejuicios, define relaciones desiguales injustificadas, de modo que algunas personas o grupos pueden disfrutar de sus derechos mientras a otras les son negados. Los hábitos que se derivan de esto reproducen relaciones jerárquicas fundamentadas en una cultura de ventajas para algunas personas, al tiempo que mantienen al margen del desarrollo y la justicia real a otras, con lo que la desigualdad se perpetúa incluso a través de generaciones. (Juárez, 2011)

Estas acciones llegan a cuestionarse porque trastocan principios considerados comúnmente justos; es el caso del mérito que opera en la distribución de determinados bienes. Bajo este criterio, se considera justa la existencia de mecanismos diseñados para determinar qué personas se encuentran mejor calificadas para ocupar un espacio de trabajo.

En acciones afirmativas se abordan conceptos como pobreza, igualdad de resultado e igualdad de oportunidad, así como también la función de éstas, por ejemplo, al establecer cuotas de género para cargos de elección popular y sus consecuencias con la libertad de voto y la democracia. Además, en los ensayos se estudian las sentencias

del Tribunal de Justicia Europeo, la discriminación contra las mujeres, por origen étnico y racial, hacia personas con discapacidad y migrantes. (Juárez, 2011)

Las acciones afirmativas toman en cuenta las características de las personas o grupos que han recibido un trato desigual para favorecerlas en los mecanismos de distribución de bienes escasos con el fin de generar situaciones que permitan el desarrollo de condiciones igualitarias y, en este sentido, están cimentadas en el terreno de la igualdad y la justicia, no en el libre mercado ni la competencia. (Juárez, 2011)

Acciones Correctivas:

Acciones afirmativas o correctivas para superar las situaciones de discriminación y desigualdad de las mujeres respecto de sus necesidades y derechos atendiendo y priorizando particularmente a las mismas. Por ejemplo, las situaciones de violencia que viven las mujeres requieren de organismos y recursos para atender la especificidad de la violencia hacia las mujeres (Comisaría de la Mujer, Teléfono de emergencia, Refugios, etc.) (Colombara, 2011)

Acoso Sexual:

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).

(OIT, 2012)

Clima Laboral:

Por clima laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad de los individuos y por ende de la misma organización o empresa. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Reglas de oro de un buen clima laboral ,2002).

Otra definición de clima laboral u organizacional interno; como ellos lo llaman, es el que se describe en el libro “De consultorio a centro de Salud” (1993), el que considera que el clima organizacional es el ambiente psicosocial en el cual se desenvuelven los integrantes del centro de salud. Es la cualidad o propiedad del ambiente interno del centro de salud que es experimentado consciente o inconscientemente por los miembros del equipo de salud y que influye en su comportamiento. (A. Clerc, 2006)

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:

A que hombres y mujeres se responsabilicen equitativamente de las tareas domésticas, del cuidado y atención de personas dependientes. La corresponsabilidad debe trascender y formar parte del estado con el diseño de políticas del cuidado, así como a organismos públicos y privados en el que se promuevan esquemas laborales que permitan la conciliación entre familia y trabajo. La falta de corresponsabilidad es un factor de desigualdad e injusticia económica que afecta de manera particular a las mujeres implicando para ellas una doble jornada laboral. (CNDH, 2016)

Derechos Humanos:

Son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad, y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano. Estos derechos, establecidos en la constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el estado.

Los derechos humanos abarcan todos los aspectos de la vida. Su ejercicio permite a hombres y mujeres, niños y niñas, conformar y determinar su propia vida en condiciones de libertad, igualdad y respeto a la dignidad humana.

Los derechos humanos comprenden tanto derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales como derechos colectivos de los pueblos a la libre determinación, la igualdad, el desarrollo, la paz y un medio ambiente limpio.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos se consagran los derechos considerados fundamentales, pero no por ello se constituyen en una lista cerrada.

A la fecha, se han creado diversos instrumentos en los cuales se desarrollan los derechos que la Declaración Universal establece. De manera tal, que los derechos humanos se mantienen en constante evolución y cambio en la búsqueda de una mayor protección para las personas. (TFCA, 2016)

Desigualdad Salarial:

La división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y otros para mujeres. Como resultado se otorga a los hombres la responsabilidad de ser los proveedores económicos de su grupo familiar, mientras que a las mujeres se les adjudica la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos. Este engranaje de desigualdad se completa cuando, además, las tareas

que realizan los hombres se sobrevaloran social y económicamente y se desvalorizan las que realizan las mujeres.

El mundo del trabajo está atravesado por esta lógica de la división sexual del trabajo. Esto se comprueba en las trayectorias laborales que siguen hombres y mujeres, en las ocupaciones que desempeñan, en el valor económico y simbólico que se otorga a sus trabajos. El ejercicio de identificar estas dinámicas permite develar desigualdades, así como las estrategias sutiles que socialmente se utilizan para naturalizarla, por ejemplo, nombrando de diferente forma el mismo trabajo cuando es realizado por mujeres o por hombres, y valorándolos de forma desigual.

Tal es el caso de cocinera o chef, y costurera o sastre (Oeltz et al., 2013: 23). Sin embargo, la naturalización también ocurre de forma explícita cuando no se permite que una mujer desempeñe ocupaciones tradicionalmente realizadas por hombres, o cuando una norma establece salarios diferentes para la misma tarea si es realizada por un hombre o por una mujer. Si bien estas formas explícitas de discriminación han ido disminuyendo, otras persisten, como es el caso de la desigualdad salarial. Al respecto Carrasco plantea que al estar depositado sobre los hombres el mandato del proveedor económico el salario de las mujeres es considerado un complemento de ese ingreso principal (Hartmann 1981, Folbre y Hartmann 1988, Pujol 1992, citados por Carrasco, 2006).

Este planteamiento explica en alguna medida el origen de la brecha salarial y la desvalorización económica del trabajo de las mujeres. Sin embargo, no es una afirmación que se pueda hacer en la normativa salarial. Por esa razón se han construido otras argumentaciones que pretenden justificar esta desigualdad, por ejemplo, está práctica prevalece en algunos convenios colectivos e instrumentos de salario mínimo que definen tasas salariales diferentes para mujeres y hombres, por ejemplo, en el sector agrícola (OIT, 2013 citado por OIT, 2017: 50). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina.

Carreras masculinizadas:

Un estudio de Comunidad Mujer detectó que, en general, se mantiene la brecha de ingresos en un 13% entre hombres y mujeres al primer año de egreso en casi todos los campos, excepto en un área donde ellas obtendrían una renta más alta. Esto ocurre con las llamadas carreras masculinizadas o aquellas que son elegidas preferentemente por hombres, en las cuales las mujeres obtendrían 7% más de remuneración que los hombres al primer año, de acuerdo con el reporte llamado “efecto económico del sesgo de género en las decisiones vocacionales”, realizado en conjunto con la Fundación Por Una Carrera y la Consultora ClioDinámica, que se dedica a evaluar políticas públicas.

Las 15 carreras que lideran la categoría masculinizadas son: técnicos en Mecánica Automotriz; en Mecánica Industrial; en Electrónica y Electrónica Industrial; en Electricidad y Electricidad Industrial; en Electromecánica; en Mantenimiento Industrial; en Sonido; en Instrumentación, Automatización y Control Industrial; en Computación e Informática; y las siguientes ingenierías en Mecánica Automotriz; en Electrónica; en Electricidad; Mecánica; Automatización, Instrumentación y Control; y Civil Mecánica. En todas ellas más del 92% de las matriculas correspondieron solo a hombres. (HR CONNECT, 2020)

Brechas Salariales:

La brecha salarial, aportes desde la teoría que las tareas que desempeñan las mujeres son menos productivas (generan menos riqueza), que las mujeres trabajan menos horas, o bien, que entran y salen del mercado laboral y esto les impide acumular pluses salariales y méritos para escalar en la jerarquía de la empresa. (Larraitz, 2019)

Discriminación:

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Hay grupos humanos que

son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida. (CONAPRED, s.f.)

Discriminación Laboral:

La expresión "discriminación", ausente de las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, sólo viene a aparecer con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación"

En textos posteriores la expresión volvió a ser usada, como, por ejemplo, en la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952, en el empleo y la ocupación, de 1958, donde por primera vez se define la expresión discriminación en un instrumento internacional. En efecto, en dicho convenio se señala que el término discriminación comprende "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". La misma línea conceptual siguió posteriormente otros instrumentos internacionales, como la convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, de 1960, o la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 1965, entre otros.

Dentro de los autores nacionales, don Enrique Evans define la discriminación como toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.

Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.

Cabe agregar también que algunos autores modernos, como el argentino Julio Martínez Vivot, señalan que además existe discriminación cuando injustificadamente se le afecta a una persona, grupo de personas o a una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social, u otra de cualquier naturaleza posible. (Castro, 2001)

Diversidad:

Se podría decir que al indicar diversidad en el ámbito social se habla de las personas que no son como “nosotros”, de las que tienen otras costumbres o tradiciones, de las que viven en otros países o de las que hablan otro idioma aun dentro de la misma nación; también se puede hacer alusión a lo positivo o negativo del término: es conveniente ser diverso porque no se tiene que ser igual, o bien, no es favorable serlo porque se corre el riesgo de quedar fuera de diferentes beneficios o simplemente de no tener la oportunidad de participar o de no ser considerado.

En la etapa de globalización en la que se encuentra la sociedad actual que conlleva el dominio de modelos culturales, políticos y económicos (Giménez, 2007), ser diverso (no

aceptar el modelo o a partir de éste diferenciarse) puede ser el sello de distinción tanto grupal como individual. Así, se puede decir que: “No ser uno más se ha convertido en una reivindicación por sí mismo. Su manifestación: reunirse en pequeñas sociedades, la proliferación de revistas especializadas, la moda de diseño, los coches de diseño... La distinción” (Rogero, 2000: 5). Esta referencia adquiere especial relevancia en un contexto en el que se podrían estar empleando distintos criterios para hacer más notorias las diferencias, lo que podría apuntar a formas más específicas y sutiles de segregación y discriminación.

No es extraño encontrar análisis que señalan que bajo este término se enmascaran situaciones de desigualdad, de segregación, de desventajas a partir de ciertos rasgos que hacen diversa a una población. En este marco Rogero (2000: 7) por ejemplo, indica que: hoy se está utilizando el término diversidad para mantener y profundizar las desigualdades. La utilización del lenguaje de “la atención a la diversidad” está siendo la excusa para introducir, justificar y afianzar la discriminación de los considerados desiguales con la certeza de que nunca podrán ser iguales a los que se consideran superiores.

En este sentido existe la posibilidad de que la diversidad termine siendo un elemento de separación o bien, una “moda”; aunque también conviene considerar su lado opuesto, es decir, propuestas y análisis (UNESCO, 2003; Ibáñez, 2000a y b; Díaz-Couder, 1998 entre otros) que señalan que la diversidad es positiva, enriquecedora, que es una oportunidad que hay que aprovechar para crear una sociedad más tolerante e igualitaria.

Así, se indica la pertinencia de considerarla como una riqueza y no como una amenaza y defenderla como un componente fundamental de la igualdad y la fraternidad (UNESCO, 2003; Confederación de MRPs, et al., 2001; Movimiento Cooperativo de Escuela Popular, MCEP, 1998). Bajo estas consideraciones, en la diversidad tienen presencia ideas que entrelazan aspectos de distinción que pueden llevar a indicar lo conveniente o inconveniente de ser diverso, lo positivo o negativo de ello; por lo que

existe la posibilidad de que la diversidad genere reconocimiento y aceptación o bien rechazo y segregación. (Calderón, 2012)

Género:

Últimamente se está oyendo mucho la palabra género, generando controversia en muchos ámbitos y es necesario aclarar su significado en estos conceptos previos para centrar y aclarar el discurso posterior. Los estudios de género se desprenden de la teoría feminista, cuyo principal objetivo en sus inicios fue sensibilizar a la sociedad de las desigualdades entre hombres y mujeres y conseguir derechos para éstas últimas.

El género lo define Light, Keller y Calhoun (1991) como “todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres”, es decir, el asignar cualidades, roles, creencias, que no están en la persona por su sexo, sino que se asocian a la persona por lo que piensa y cree la sociedad donde nace. En ocasiones se han considerado las diferencias como naturales cuando estas diferencias se sustentaban de expectativas, intereses o necesidades de la sociedad, confundiendo lo natural con las creencias de la sociedad en el momento histórico.

Ángeles Álvarez (2007) comenta que el sistema de creencias es el factor clave en la aparición del sexismo, que discrimina a las mujeres y legitima la utilización de la violencia. Las creencias asociadas al género son fundamentales para que se produzcan actitudes sexistas y como la educación es fundamental para transmitir este sistema de creencias que condiciona las conductas, se debe prestar mucha atención en la educación de las nuevas generaciones para prevenirlas o para eliminarlas y erradicarlas si ya están asimiladas. (Álvarez, s.f)

Hostigamiento Sexual:

El hostigamiento sexual es 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”. De acuerdo al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una

Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil, conforme a la observación CEDAW GR 19, La violencia contra la mujer, párr. 18. (CNDH, 2018)

Igualdad:

Sánchez (2006) advierte acerca de la polisemia del término igualdad; ésta proyecta connotaciones como: identidad, equivalencia, equidad, equiparación, equipolencia. Desde la raíz Equi, “aequus”, se llega a equidad palabra usada como “igual, justo, equitativo...”; así, “equiponderancia” significaría “igualdad en el peso”, y “equipolencia” significaría “equivalencia” en algún tipo de poder. Desde la raíz los arriban palabras que remiten a igualdad; ejemplo isonomía (igualdad ante la ley), isobara (igual presión atmosférica). La raíz Omos parecido también aporta a la variedad de significados (homófono da a entender igual sonido y homónimo significa de igual nombre).

A la polisemia de la palabra igualdad contribuye su distinta connotación cuando ésta se piensa circunscrita a contextos y concepciones particulares, según la perspectiva disciplinar. Así, por ejemplo, cuando Sen y Rawls aluden a la igualdad, se asemejan entre sí porque contextualmente se ubican en la sociedad en general y no en pequeñas instituciones, ni en las relaciones interpersonales; ambos personajes difieren en sus respuestas ante la pregunta: ¿“Igualdad de qué”?

En Rawls (2000), la igualdad es una garantía constitucional lograda con base en un procedimiento mediante el cual se configura una “sociedad bien ordenada”; el procedimiento enfatiza en la deliberación racional y razonable. Racional, porque cada individuo acude a su auto comprensión para apostarle a sus propios intereses de modo inteligente; razonable, por la capacidad de cada quien de regular la conducta personal y someter sus juicios a la discusión con otros, lo que le aporta el sentido político al proceso. (Villegas, 2010)

Igualdad de Género:

Nos invita la Colección Miradas que ha publicado el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), cuyos tópicos y autores han sido un acierto de su Presidente, Gilberto Rincón Gallardo. A través de esta colección que, como su nombre lo dice, es una mirada crítica al concepto de igualdad, sus implicaciones y sus problemáticas, diversos autores exponen sus puntos de vista sobre un tema que, sin duda, es complejo. Y las complejidades no nada más son teóricas, como se aprecia de los dilemas abordados por Luigi Ferrajoli, Miguel Carbonell y Fernando Rey Martínez en sus distintos ensayos, sino de orden práctico. “¿Cómo sabemos cuándo está permitido tratar de forma distinta a dos personas?; ¿cómo justificamos que una persona tenga mejor sueldo que otra o que un empresario deba pagar más impuestos que un desempleado?”, se pregunta Miguel Carbonell en *Igualdad y Constitución* (Cuadernos de la Igualdad, México, CONAPRED, 2004). (Beltrán, 2008)

Igualdad Laboral:

El principio de igualdad constituye, como es sabido, junto con el de libertad, la base de todo régimen democrático (Colliard, 1975). El paso que se ha llamado del privilegio al Derecho consiste precisamente en el reconocimiento de la igualdad básica de todos los ciudadanos, de forma que las rupturas de las desigualdades formales y la supresión de los privilegios sería el punto de partida de la construcción de los regímenes políticos y sistemas jurídicos modernos (Clavero, B. 1977)

El origen histórico de la formulación originaria de la igualdad en el constitucionalismo liberal explica que esa libertad aparezca como una consecuencia de la misma libertad y como una liberación de las trabas que en violación de la libertad e igualdad entre los hombres había establecido el antiguo régimen. De esta forma la igualdad aparece como principio y premisa fundamental derivada de la propia libertad, considerada entonces como el valor primordial, «los hombres nacen y permanecen libres e iguales en Derecho» (Declaration des droits de l’homme et du citoyen, 1789). (Piñero, s.f)

Igualdad Sustantiva:

El Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), fue quien generó el concepto de igualdad sustantiva, en su Recomendación General N° 25 de 2004, hasta entonces, se habían usado conceptos como igualdad real, igualdad efectiva, igualdad de factor o igualdad de hecho y/o formales para referirse a la concreción de las disposiciones legales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En opinión del comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre.

También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.

La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia. (ONU Mujeres, 2015)

Inclusión:

A partir de los planteamientos de Díaz, se hace una reflexión de las discapacidades desde los puntos de vista de especialista, materialista, y posmodernista, de la

compresión y aplicación de los conceptos de inclusión y equidad usados cotidianamente por las entidades políticas, planes, programas y proyectos, destaca la diversidad y el reconocimiento de las diferencias como una forma de inclusión y de libertad recuperando el papel de protagónico de los sujetos con discapacidad, su entorno local y el estado.

Finalmente se ordenan las respuestas sociales según el planteamiento de Avaría a partir de las matrices culturales de sobreprotección y esfuerzo, las alternativas postuladas por Santos y por Díaz. (Aliz, 2005)

Inclusión Laboral:

La inclusión laboral es una de las temáticas de gran actualidad en términos de gestión de talento dentro de las organizaciones debido a las favorables repercusiones económicas, sociales y productivas que esta conlleva. La inclusión laboral según Jürgen Weller se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil. Debido al fuerte impacto que tiene la inclusión laboral en el combate a la exclusión social, a partir de 2013 en México cada 27 de febrero se conmemora el Día Nacional por la Inclusión Laboral. (Martínez D. O., 2017)

Lenguaje Incluyente:

En el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), el lenguaje incluyente es el eje de diversas líneas de acción que el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha puesto en marcha en coordinación con la Secretaría de Gobernación (SEGOB), dependencia del Gobierno Federal que tiene entre sus facultades velar por que los medios masivos de comunicación observen estrictamente la normatividad aplicable para evitar la desigualdad entre mujeres y hombres, además de erradicar roles y estereotipos que fomenten cualquier forma de discriminación o violencia hacia las mujeres y las niñas. (Bello, 2015)

Lenguaje no Sexista:

El lenguaje, según el Drae, «es el conjunto de sonidos articulados con que el hombre manifiesta lo que piensa o siente». Me gustaría destacar cómo dentro de esta acepción, registrada en el máximo exponente de la lengua española, se define que el lenguaje es un sistema creado para que el hombre se exprese, no el hombre y la mujer, o viceversa, sino el hombre. Si por curiosidad ojeamos la definición de hombre, también en el Drae, veremos que dice así: «ser animado racional, varón o mujer, seguido de un complemento, para hacer referencia a un grupo determinado del género humano».

La lengua es el medio de comunicación tanto hablando como escrito que se emplea a la hora de comunicarse y que se comparte con una comunidad entera y, por otro lado, el lenguaje es el conjunto de normas y reglas que dictamina cómo debe usarse la lengua y los diferentes registros que la conforman. No será de extrañar, pues, que la lengua presente aspectos sexistas si la comunidad a la que pertenece está establecida bajo una sociedad patriarcal, androcéntrica y sexista.

La sociedad española actual, si bien se considera una sociedad moderna e igualitaria, se encuentra estancada en ciertos patrones discriminatorios que sitúan a la mujer en una óptica inferior respecto al hombre. «Una de las manifestaciones de discriminación en la mujer es lingüística» (Calero Fernández, 1999: 9), afirmación que nos lleva a establecer como principio fundamental que la lengua es producto de la creación humana porque esta creación humana será siempre a su imagen y semejanza.

Es decir, que si la sociedad española presenta características patriarcales, androcéntricas y sexistas las presentará también la lengua, lo que conllevará a una diferencia social entre los sexos y a divergencias estructurales y de uso entre la manera de hablar de mujeres y hombres, por lo que recogerá y transmitirá una manera distinta

de ver a unas y a otros: «En ello consiste el sexismo lingüístico, en un diverso tratamiento que a través de la lengua se hace del individuo en función de los genitales con los que ha nacido» (Calero Fernández, 1999: 9).

Es irrefutable, a pesar de que estas diferencias propias del lenguaje puedan parecer nimias, que la mujer ha sido históricamente considerada como un ser inferior, pues ya el conocido filósofo griego Aristóteles proclamaba (vergonzosamente) que la mujer es un hombre enfermo. En un mundo pensado por y para hombres, «el lenguaje y la estructura gramatical de los idiomas conducen a una cuidadosa ocultación de la mujer ya una masculinización en la manera de pensar» (García Meseguer, 1988: 41).

La cultura tradicional española, basada en una sociedad patriarcal, es androcéntrica. El androcentrismo supone percibir la realidad bajo una marcada óptica masculina que abarca, por consiguiente, límites más allá del lenguaje. Presenta al hombre como centro del universo, y si en este universo se incluye a la mujer, se la presenta como una desviación de la norma, ya que esta norma se basa únicamente en los patrones masculinos: «Esta infravaloración y ocultación de lo femenino contiene un componente misógino altamente preocupante ya que sitúa un ataque frontal que pretende la subyugación y el control de la mujer» (Calero Fernández, 1999: 11)

Se ha de tener en cuenta que esta ideología subliminal sexista juega un papel muy importante en el imaginario social y en la modulación de la personalidad del individuo, ya que la lengua transmite una visión particular de la realidad, la cual se adopta entonces como verdadera y se transmite posteriormente, perpetuando así el sexismo en el lenguaje (Giráldez, 2016).

Medidas de Inclusión:

El movimiento de la inclusión ha surgido con fuerza en los últimos años para hacer frente a los altos índices de exclusión y discriminación y a las desigualdades educativas presentes en la mayoría de los sistemas educativos del mundo. Tal como se ha visto en

el anterior apartado la educación no está siendo capaz de contribuir a superar las desigualdades ni de reducir la brecha social, por lo que es preciso realizar mayores esfuerzos para que realmente se convierta en un motor de mayor equidad social. (G. Blanco, 2006)

Las medidas para la igualdad son acciones deliberadas, coherentes, que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente o de manera reiterada en el acceso y disfrute de sus derechos humanos, las libertades y los bienes y servicios públicos.

Estas medidas pueden ser normativas, legislativas, de diseño y ejecución de políticas públicas, de ingeniería institucional, presupuestarias, de gestiones, acciones, obras y tareas públicas que vigoricen activamente la promoción, el respeto, la protección y la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación. La obligación jurídica para la implementación de estas medidas se establece en el artículo 1 constitucional, y específicamente en el artículo 3 de la LFPED.

Las medidas para la igualdad son, entonces, políticas antidiscriminatorias que requieren de un diseño acorde con el objetivo de la búsqueda de igualdad para los grupos discriminados, la disposición presupuestaria, la planificación y ejecución de acciones bien sean de carácter inmediato o de cumplimiento progresivo, que amplíen y profundicen el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación.

Esto implica que el enfoque de la acción pública del estado deberá considerar la realización de estas medidas, específicamente para corregir y remediar la desigualdad de trato que afecta, sobre todo, a los grupos discriminados, los cuales no tienen las mismas condiciones de goce de derechos que el resto de la población. Cabe subrayar que esta obligación no demerita la obligación de incorporar la igualdad y no discriminación como un principio transversal que deberá observarse en las políticas públicas de cualquier índole que se implemente. (Pacheco, 2015)

Medidas de Nivelación, de Inclusión y acciones afirmativas:

Artículo 15 Ter. - Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. (Artículo adicionado DOF 20-03-2014)

Artículo 15 Quáter. - Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

- I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;
- II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;
- III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;
- IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;
- V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas
- VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;
- VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros.
- VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. (CONAPRED, 2014)

Ombudsman:

Uno de los primeros trabajos sobre la figura en estudio fue El Ombudsman Escandinavo, un texto escrito por el profesor universitario francés Andè Lagrand en el

marco del derecho administrativo, y que alcanzó gran difusión fuera de los países nórdicos por haber sido editado en Francia, en ese libro apareció por primera vez una sincera alusión a la importancia que tendría para el futuro de los estados democráticos europeos la incorporación del ombudsman aunque quien prologara la obra, el catedrático Roland Dragó, se mostró reacio a aceptar la difusión de la institución y afirmó que el mejor “Ombudsman” como sistema de control seguía siendo el Consejo de Estado, esto es, los Tribunales de Justicia Francés que son, en realidad, parte de los controles judiciales, no explícitamente políticos.

Las obras que Donald Rowat profesor emérito de Ciencia Política de la Universidad de Carleton de Ottawa, Canadá publicó durante las décadas de 1960 y 1970, por otra parte, resultaron ser compilaciones de textos escritos por ombudsman consolidados de los países “desarrollados”, como Alfred Bexelius y Hugo Henkow, el primero ombudsman en asuntos civiles y el segundo en asuntos militares de Suecia, así como de Arthur Ruud, el Ombudsamn militar de Noruega 67. Estos textos clásicos iniciaron una tradición quizás difícil de romper: la literatura que hasta el momento se ha producido acerca de la institución no ha superado los despachos de los propios ombudsman.

La interesante peculiaridad de este renacimiento corporizado en el ombudsman es que esta última forma parte de las propias normas que se da el estado para introducir alteraciones en el sistema normativo. ¿Cómo, cuándo y para qué se define este “más allá” en la cosmovisión jurídica? volviendo al caso que nos ocupa (la polémica del defensor con las empresas monopólicas), la tercera audiencia pública organizada nuevamente por el Ministerio de Economía argentino a fines de enero de 1996 reunió a las telefónicas, los funcionarios afectados, los representantes de los usuarios y al defensor del pueblo. (Corte, 2000)

Perspectiva de Género:

Las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, especialmente los efectos generados por la división ámbito privado femenino y ámbito público masculino.

La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo único de femineidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación, todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación.

En español la definición clásica, de diccionario, es la siguiente: "Género es la clase, especie o tipo a la que pertenecen las personas o las cosas". El Diccionario de uso del español, de María Moliner, consigna cinco acepciones y apenas la última es la relativa al género gramatical, o sea, a la definición gramatical por la cual los sustantivos, adjetivos, artículos o pronombres pueden ser femeninos, masculinos o sólo los artículos y pronombres neutros. Según María Moliner, tal división responde a la naturaleza de las cosas sólo cuando esas palabras se aplican a animales, pero a los demás se les asigna género masculino o femenino de manera arbitraria.

Esta arbitrariedad en la asignación de género a las cosas se hace evidente muy fácilmente, por ejemplo, cuando el género atribuido cambia al pasar a otra lengua. En alemán, el sol es femenino, "la sol", y la luna es masculino, "el luna". Además, en alemán el neutro sirve para referirse a gran cantidad de cosas, inclusive a personas. Al hablar de niñas y niños en su conjunto, en vez de englobarlos bajo el masculino "los niños", se utiliza un neutro que los abarca sin priorizar lo femenino o lo masculino, algo así como "les niñes". Para los angloparlantes, que no atribuyen género a los objetos,

resulta sorprendente oírnos decir "la silla" o "el espejo"; ¿de dónde acá la silla es femenina y el espejo masculino? (Lamas, s.f)

Sexo:

La noción de "género" se ha utilizado de diversos modos a lo largo de la historia. Sin reconocer que es una noción análoga, se ha confundido al género en tanto hecho, con los estudios que lo abordan y con las propuestas políticas que visibilizan los problemas y necesidades ocasionados por la construcción social que interpreta el sexo y la sexualidad. Este estudio se centrará en la evidencia de la existencia de la diferenciación sexual y en el reconocimiento de las múltiples modalidades de su realización socio cultural e histórico. Utilizando algunos elementos del personalismo de Karol Wojtyła y del pensamiento clásico, ofreceremos una interpretación sobre las relaciones entre género, sexualidad y sujeto personal. (López, 2016)

Violencia:

Pese a que efectivamente no existe una definición de violencia ampliamente aceptada por los estudiosos, podemos encontrar algunas que han ofrecido un cierto consenso. Particularmente se encuentra en esta línea aquella que destaca el uso de la fuerza para causar daño a alguien. Elsa Blair cita algunas de estas definiciones. Retomamos tres para iniciar el análisis. La primera la toma del investigador francés Jean Claude Chesnais, quien dice: "La violencia en sentido estricto, la única violencia medible e incontestable es la violencia física. Es el ataque directo, corporal contra las personas.

Ella reviste un triple carácter: brutal, exterior y doloroso. Lo que la define es el uso material de la fuerza, la rudeza voluntariamente cometida en detrimento de alguien". Una segunda definición se encuentra en una cita que la autora realiza de Jean Marie Domenach: "Yo llamaría violencia al uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente". La última definición la refiere del investigador Thomas Platt, quien habla de al menos

siete acepciones del término violencia, dentro de las cuales la que menciona como más precisa es: "fuerza física empleada para causar daño".

En estas definiciones encontramos elementos centrales en la de más consenso: el uso de la fuerza por parte de alguien; el daño; recibir dicho daño por una o varias personas; la intencionalidad del daño; el propósito de obligar a la víctima a dar o hacer algo que no quiere. Pero con estos elementos también encontramos una especificación sobre la forma de violencia de la que al menos una definición habla: es violencia física.

Sin embargo, al menos la definición de Domenach abre las posibilidades de que la fuerza utilizada no sea física, "abierta", sino de otro tipo, "escondida". ¿Puede ésta ser una amenaza, un constreñimiento o coacción psicológica? Pueden ser éstas u otras, pero el hecho es que la apertura es importante. Volveremos a esto enseguida, por el momento quisiéramos destacar sintéticamente la definición: alguien hace daño a alguien intencionalmente mediante el uso de fuerza física o de otro tipo, y la intención conlleva obligar a la(s) persona(s) dañada(s) a algo que no quiere(n). (Pacheco Martínez, 2016)

Violencia laboral y docente:

La violencia, como algo inherente e inevitable en ser humano, ha sido objeto de disertación para filósofos, políticos y religiosos a lo largo de la historia. Ahora, en el siglo XXI, el estudio de la agresividad incluye un cariz científico reflejado desde estudios psicológicos e incluso neurológicos. Como afirma Damasio (2005) los análisis neurobiológicos demuestran que "hay algo en el lóbulo frontal de las personas que muestran un comportamiento violento"

No obstante, y a pesar de constatarse pequeñas diferencias en el funcionamiento de los cerebros especialmente perversos respecto a la generalidad, es obvio que todos participamos, en menor o mayor medida, de pensamientos y acciones dirigidos a causar perjuicio en aquellos que coartan nuestras necesidades o cuyo sufrimiento estimamos puede contribuir a alcanzarlas metas deseadas.

La sociedad ha sido la encargada de controlar (a veces vetando, otras propiciando) las conductas violentas cuando estas son claramente manifiestas. En los distintos países existe una amplia legislatura destinada a proteger a los ciudadanos frente a este tipo de acciones, pero ¿qué ocurre cuando el perjuicio se causa de manera soterrada, a veces indirecta y, en cualquier caso, sin dejar huella aparente?

Para responder a esta pregunta y situándonos en el ámbito laboral, quizá convendría contar con un dato añadido: cada vez es más alta la competitividad en el trabajo; un plano en el que nos desenvolvemos numerosas horas al día, que satisface nuestras necesidades más básicas y de consumidores y en el que con frecuencia se encuentra comprometida nuestra autoestima. La posibilidad de actuar de forma violenta sin ser descubiertos y la relevancia del puesto de trabajo que ocupamos para satisfacer nuestras necesidades, tanto primarias como secundarias, constituyen el caldo de cultivo que propicia la existencia del mobbing o acoso moral en el trabajo, un fenómeno cada vez más común en las sociedades desarrolladas, que ha alcanzado gran difusión en los últimos tiempos y que es fuente de numerosas demandas legales. (Olmedo, 2006)

CAPÍTULO 5:

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres con análisis deductivo: internacional

La feminización de la fuerza laboral constituye uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales mundiales en las últimas décadas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1997, 2007; Valenzuela & Reinecke, 2000), lo que se evidencia en distintos países incluido Chile en un aumento del número de mujeres que se integran al mercado de trabajo, un crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en relación a las de los hombres, un aumento de sus años activos y un aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas.

Esto se relaciona con una serie de factores: la disminución de las tasas de fecundidad, un mayor acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos, crisis económicas y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociados a los hombres (Abramo & Valenzuela, 2006).

Diversos estudios han demostrado que, dependiendo de las condiciones en las que se da esta inserción laboral, el empleo femenino ha contribuido a que las mujeres aumenten sus grados de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal, todo lo cual ha tensionado roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en el ámbito de la producción y la reproducción, respectivamente (Corporación Humanas, 2007; Díaz, Godoy & Stecher, 2005; Godoy, Stecher & Díaz, 2007; Grupo Iniciativa Mujeres, 1999; Guzmán, Mauro & Araujo, 1999; Rivera & Guajardo, 1996; Servicio Nacional de la Mujer [SERNAM], 2001; Sharim & Silva, 1998). ((Santiago), 2009)

La Organización Internacional del Trabajo en adelante (OIT) pretende desde hace décadas “Transformar las estructuras sociales desiguales en estructuras iguales y justas para hombres y mujeres”. Con tal objetivo ha adoptado el concepto de la transversalización de la perspectiva de género propuesto en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

La mujer como tema de Investigación y de acción social, sin embargo, se convirtió desde el siglo XIX en un asunto de creciente interés a nivel teórico y político, en las discusiones participaron autores conocidos como John Stuart Mill, quien publicó en 1860 su libro *La Sujeción de las Mujeres* (Rossi, 1970). El objetivo de John S. Mill es demostrar que el principio regulador de la vida social entre los sexos la subordinación legal del femenino al masculino debería ser remplazado por el principio de la perfecta igualdad entre los géneros.

Otros autores del siglo XIX son Carlos Marx y Federico Engels (1958, en español). Ambos insisten en que el primer ser humano que cede disposición de su fuerza de trabajo a otro no es el siervo, ni el esclavo. Históricamente el primer esclavo se llama esposa (Herrero, 2018).

Según reportaje emitido por news.un.org el día 20 de octubre de 2020, nos dice que el avance de las mujeres hacia la igualdad de género se estanca, ya que solo el 47% de las mujeres del mundo están empleadas; apenas 20 son jefas de estado o gobierno; solo un 50% puede decidir utilizar métodos anticonceptivos o negarse a tener relaciones íntimas; todavía representan el 75% de los padres solteros; y aún son sometidas al matrimonio infantil y mutilación genital. Un nuevo estudio de la ONU recoge graves estadísticas, que muestran que, a pesar de los avances en algunos ámbitos como la educación, el progreso se ha estancado por un cuarto de siglo. (Liza, 2020).

Mientras que por otro lado otro reportaje emitido por cnnespañol, en el cual establece que la igualdad de género global tardará otros 100 años en alcanzarse, según un estudio, Hong Kong (CNN Business) la mayoría de nosotros no viviremos para ver la igualdad de género lograda en todo el mundo, según un nuevo estudio, que predice que el hito está a casi 100 años de distancia.

El Informe anual sobre la brecha global de género del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) clasificó a Islandia como el país con mayor igualdad de género por undécimo año consecutivo, seguido de sus vecinos nórdicos, Noruega, Finlandia y Suecia mientras que Siria, Pakistán, Irak y Yemen obtuvieron el puntaje más bajo.

El informe analizó 153 países en su progreso hacia la paridad de género, enfocándose en cuatro temas principales: participación económica, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político.

«El informe de este año destaca la creciente urgencia para la acción», dice el informe. «Al ritmo actual de cambio, llevará casi un siglo lograr la paridad, una línea de tiempo que simplemente no podemos aceptar en el mundo globalizado de hoy, especialmente entre las generaciones más jóvenes que tienen puntos de vista cada vez más progresistas sobre la igualdad de género».

Algunas otras áreas tomarán mucho más tiempo, sin embargo, la participación económica y las oportunidades de las mujeres retrocedieron este año: «solo un puñado de países» se están acercando a la igualdad, y el mundo necesitará 257 años más para lograrlo por completo. En promedio, poco más de la mitad de todas las mujeres adultas está en el mercado laboral, en comparación con el 78% de los hombres, dijeron los autores del informe.

La brecha de género en la representación política también está rezagada: ningún país ha cerrado completamente esta brecha y, a nivel mundial, se necesitarán aproximadamente 95 años para alcanzar la igualdad. (Yeung, 2019)

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres en México:

Transversalizar la perspectiva de género, se nos dice, es una estrategia para conseguir que las experiencias de las mujeres y de los hombres se integren para elaborar políticas socioeconómicas que beneficien a ambos géneros por igual y que ayude a eliminar la desigualdad ancestral. La estrategia neoliberal vigente en México desde 1982 impide la auténtica transversalización de ambos géneros, solo la ha tolerado.

México es un país que tiene un crecimiento social acelerado, aun así, las mujeres siguen teniendo barreras para lograr su desarrollo personal, profesional y social. Encuentran discriminación en educación, contratación, capacitación, salario, crecimiento laboral, entre otros. Esta discriminación se da muchas veces por el hecho de ser mujer, cosa que se complica si esta mujer es madre soltera (Quiroz, 2015).

Las empresas dudan de la contratación de las madres solteras por temor a que abandone el trabajo a causa de otros compromisos, así mismo tenga inasistencias por atender el hogar, las mismas empresas no ofrecen oportunidades de trabajo flexibles que apoyen la situación de las madres solteras, además de eso, agregar que los hombres aun ocupando el mismo puesto que una mujer tiene un mayor ingreso (Bornot, 2005).

De acuerdo con los datos de INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres, 2012) el 40 por ciento de las jefas de hogar tienen estudios más allá de la educación básica. Son profesionistas que buscan el bienestar de ellas y de sus hijos, a través del crecimiento profesional y la búsqueda de oportunidad de mejores ingresos y posiciones laborales (Quiroz, 2015).

Durante el foro “Igualdad Para las Mujeres: progreso para todas y todos”, Lorena Cruz, presidenta del Inmujeres (marzo, 2014), comento que el reto para lograr el progreso de nuestro país, es proteger y respetar los derechos humanos, económicos, sociales, civiles y culturales de las mujeres, para hacer de la igualdad sustantiva una realidad en el interior de los hogares, en las comunidades y en las agendas locales (Quiroz, 2015). La brecha de género según reportaje del economista nos dice que las mujeres en México tienen dos trabajos y dedican casi el mismo tiempo a la casa que a sus empleos pagados. Las mujeres destinan casi 78 horas al trabajo: la mitad en sus empleos y la otra mitad en trabajo doméstico. Si se considerara una jornada nocturna de ocho horas por día y descontando el tiempo que las mujeres destinan a estas actividades, en México el promedio de tiempo libre del cual dispone una mujer es de un día y 10 horas. Para los hombres este tiempo libre ascendería a dos días completos y una hora más.

Las mujeres no sólo dedican mucho más tiempo de sus días al trabajo doméstico no remunerado en comparación con sus pares hombres; las mujeres en general trabajan más. La problemática de la brecha de género en labores del hogar y cuidados no sólo implica que en promedio las mujeres pierden casi tres veces más tiempo que los hombres para limpiar sus hogares o cuidar a sus hijas e hijos, adicionalmente, mientras los hombres gozan de tiempo libre para el esparcimiento y cuidado personal, las mujeres ocupan prácticamente todo su tiempo a actividades laborales o sociales para otras personas.

El fenómeno es conocido como sobrecarga laboral o doble jornada y refleja cómo, efectivamente desde el 2000, son cada vez más las mujeres que tienen un empleo remunerado fuera de casa, pero al mismo tiempo siguen siendo las responsables de las actividades del hogar casi en la totalidad. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres mexicanas trabajan 37.9 horas cada semana para el mercado con un pago y adicionalmente destinan 39.7 horas a las labores dentro de sus viviendas sin recibir un ingreso por ese trabajo; las cifras para los hombres son de 47.7 y 15.2 horas semanales respectivamente. (García, El Economista,2020)

La reactivación económica con la ayuda de las mujeres no está presupuestada según reportaje emitido por El Economista, en el cual nos dice que las mujeres no están incluidas en los 39 proyectos de inversión para reactivar la economía.

En los sectores en los que se está focalizando la inversión para reactivar la economía las mujeres no representan ni siquiera el 25% de la población total ocupada. Los analistas y expertos ya han calificado el programa de reactivación, que contempla 39 proyectos, como insuficiente; adicionalmente también está dejando fuera prácticamente a la totalidad de la fuerza laboral femenina.

La participación laboral y de liderazgo de las mujeres es prácticamente nula en los sectores en los que se concentra el proyecto de reactivación económica. En los proyectos anunciados se encuentran sumas de capital importantes destinadas a carreteras, puertos, transportes terrestres y producción y transformación de energéticos, en todas estas actividades los hombres ocupan la mayor parte de los puestos y las plazas ocupadas por mujeres, además, son las más precarizadas.

El pasado 5 de octubre el presidente Andrés Manuel López Obrador y la iniciativa privada firmaron un acuerdo para realizar 39 proyectos cuya inversión total suma 297,344 millones de pesos como parte de la primera fase del plan de reactivación económica, que busca contrarrestar los efectos de la emergencia por Covid-19. De los 39 proyectos, siete ya se encuentran activos y 37 son obras nuevas; los sectores en donde se realizarán las inversiones son comunicaciones y transporte, energía, producción, suministro y abastecimiento de agua y medio ambiente.

La construcción es el sector en donde menor participación laboral femenina se registra; en México sólo 4 de cada 100 trabajadores de la construcción son mujeres, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE I TRIM 2020) del INEGI.

En el rubro de transportes y almacenamiento sólo 9 de cada 100 plazas están ocupadas por una mujer, en la industria minera apenas 14 de cada 100 y en las actividades de generación y distribución de agua, gas y electricidad sólo 21 de cada 100 trabajadores son mujeres.

En ningún caso la participación laboral entre hombres y mujeres es equitativa; las mujeres, de hecho, no representan ni la mitad de la población total ocupada en los sectores en los que se enfocará el proyecto de reactivación económica. La fuerza laboral femenina está concentrada mayoritariamente en el comercio y los servicios en conjunto con algunas actividades agrícolas; sectores que están fuera del foco en las inversiones para reactivar la economía, al menos en esta primera fase ya presentada. (García, 2020)

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres en la Universidad Nacional Autónoma de México:

La UNAM emite el siguiente protocolo que da cumplimiento a lo establecido en el acuerdo del rector por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

El objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UNAM para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General.

Este protocolo pone un énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona agredida y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Este protocolo establece un lineamiento claro sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la oficina de la abogada general y busca establecer pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género. (UNAM, 2016)

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres Aguascalientes:

Mientras tanto en Aguascalientes se realizó una encuesta a todas las mujeres profesionistas, jefas de familia, para identificar las características de desarrollo laboral, el diseño de Investigación mixta descriptiva correlacional, arrojó como resultados que las madres jefas de familia en un rango de edad de 20 a 29 años siendo el 44% de la muestra, el 44% menciona haber vivido discriminación laboral por ser madre soltera, sobresalen las madres que al pedir su incapacidad por maternidad y regresar al trabajo fueron despedidas. El 38% de las mujeres mencionan que en alguna ocasión han tenido que acceder a acciones denigrantes para poder obtener o mantener un puesto, tareas de inferior nivel, favores, etc. (Quiroz, 2015).

El 60% de las entrevistadas considera que no son las habilidades, actitudes o conocimientos, es decir, sus competencias, las que sobresalen cuando se revisa su currículum o se les considera para un ascenso, sino un estatus y situación socio familiar. El 80% de las madres solteras profesionistas reconocen que necesitan más leyes y ajustes en la Ley Federal del Trabajo que las protejan y ayuden con la discriminación, abuso y desigualdad en los aspectos laborales, ya que no existe flexibilidad, comprensión, apoyo ajustes donde se puedan obtener beneficios ambas partes de la relación laboral (Quiroz, 2015).

El 64% de las madres solteras encuestadas reconoce que no conoce instituciones que puedan apoyar u orientar para saber sus derechos, programas de apoyo, asesoría jurídica, psicológica, de capacitación que mejore su condición socio laboral como madre soltera. El 60% de las entrevistadas ha aceptado trabajos con un sueldo menor a sus capacidades y habilidades (Quiroz, 2015).

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres Universidad Autónoma de Aguascalientes:

La Universidad Autónoma de Aguascalientes diseño un cuestionario con 29 ítems con escala de Likert, con las dimensiones de clima Organizacional y Enfoque de Género, aplicando a 45 personas, y los resultados arrojaron que existen diferencias en la manera como se percibe el clima organizacional con equidad de género cuando se estratifica por sexo, teniendo una mejor percepción de las mujeres, se puede concluir que se identifican ítems considerados como fortalezas institucionales como es la capacidad de liderazgo de la mujer, alta responsabilidad y desempeño y los de mejora son la promoción y ascenso del personal capacitado así como de los procesos del sistema de gestión de calidad y se considera que existen bases para acreditar a la UAA con el distintivo MEG-2003 (Modelo de Equidad de Género) (Esparza, 2019)

En el Encuentro Internacional de Rectores de Universia, se presentaron los rasgos representativos de una Universidad, según se cita, y es aquí donde encontramos la palabra igualitaria, como uno de los ejes rectores y compromisos tomados por las

universidades. En el marco laboral, la equidad, se refiere a la justicia de oportunidades en las formas de ingreso, de contratación, de desarrollo y promoción y acceso a puestos de alta responsabilidad. La historia de la mujer dentro de las universidades es un punto de gran relevancia. Las universidades siguieron la inercia de la estructura y las leyes sociales, excluyendo a la mujer, de manera expresa en algunos casos, de los campos del saber. (Esparza, 2019)

Esta historia está cambiando, las mujeres se han incorporado poco a poco al campo de las ciencias, a la docencia a nivel superior, y a la investigación. Esto se ha dado a raíz de los grandes cambios de los siglos XIX y XX, con la aparición del socialismo, el liberalismo, y por supuesto del feminismo. (Esparza, 2019)

En el estado de Aguascalientes según un reportaje emitido por La Jornada Aguascalientes, establece que ocupamos el cuarto lugar nacional en esta incidencia, además de discriminación y acoso sexual, la cuales son las que más prevalecen, de manera constante es necesario que se lleven a cabo mecanismos y acciones tendientes a reflexionar sobre las prácticas organizacionales para la garantía, promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral.

En el ámbito gubernamental, desde el Instituto Nacional de las Mujeres y los organismos locales, tanto del estado, como en los municipios, a lo largo de los últimos años se han emprendido foros para abonar en la lucha que garantice la igualdad laboral como estrategia de innovación social y empresarial; estas dinámicas son en muchas de las ocasiones impulsadas por la sociedad civil, como es el caso de la asociación Mujeres Jefas de Familia, presidida por Gwendolyne Negrete.

No obstante, los esfuerzos desde la esfera gubernamental deben ser mayores y traducirse en políticas públicas que abonen a acortar la brecha que prevalece entre hombre y mujeres; las labores de concientización son necesarias desde las instancias públicas para obtener mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres, pero no puede quedar a criterio y se deben establecer como reglas que no den lugar a su violación.

Hoy en día sigue latente la discriminación laboral hacia las mujeres, ya que pese a ser cerca del 51 por ciento de la población, no ocupan ni siquiera el 10 por ciento de los cargos de dirección; el 69.2 por ciento de los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado Mexicano están ocupados principalmente por hombres, contra un 30.8 por ciento de mujeres.

La Endireh 2016 posiciona a Aguascalientes en el cuarto lugar de incidencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, con el 30.3 por ciento, sólo por debajo de Chihuahua con el 36.8 por ciento, Coahuila con el 34.1 por ciento y Querétaro con el 33.6 por ciento, siendo la discriminación y el acoso sexual las formas más comunes en que se ejerce; la media nacional de dicha incidencia es del 26.6 por ciento. (Nieves, 2019)

El acoso laboral también es violencia hacia la mujer, la Mtra. Cinthia Guadarrama Godínez, catedrática de la UVM Campus Chapultepec, define la violencia hacia la mujer, como todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento, físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial, entre otros. No se trata solamente del maltrato físico o verbal al que se vea sometida una mujer, por el hecho de serlo.

Atañe a otras formas de violencia, algunas mucho más disimuladas que se presentan muchas veces en espacios más privados y de las cuales poco se habla. Se trata de comportamientos generadores de violencia en la sociedad que se han vuelto recurrentes y tácitamente se han convertido en comportamientos sociales aceptados, y que se consideran “naturales”.

La docente consideró que una de las aportaciones fundamentales para trabajar en este tema es el reconocimiento público de las diferentes formas en las que se expresa la violencia, enfocándose de manera particular en el área laboral ya que al identificar la conducta se puede apoyar en disminuir o extinguirla.

La violencia laboral hacia la mujer es la discriminación hacia ella en los centros de trabajo públicos o privados, que obstaculiza su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, como exigir requisitos sobre su estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos que sujetan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo, así como quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre la mujer trabajadora en donde el fin es lograr su exclusión laboral.

Se considera que la violencia hacia la mujer en el área laboral se puede analizar teniendo en cuenta varios ángulos:

-Desde el punto de vista de los trabajadores, ubicados en relación de dependencia y retribuidos por un salario.

-Desde el punto de vista de las mujeres que padecen la doble opresión, como trabajadoras y como mujeres.

-El reconocimiento a través de documentos públicos donde se reconoce que existe hacia la mujer una situación de discriminación.

-Desde la interferencia y/o amenaza de las condiciones socio técnico y organizacional que se suman a los riesgos del medio ambiente laboral. (La Jornada Aguascalientes, 2020)

Desarrollo laboral entre Hombres y Mujeres en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga:

Por otro lado, en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga realizamos un diagnóstico de clima laboral y capacitación, mediante los formularios de google drive, realizada a las y los docentes, así como personal administrativo, el cual nos arrojó mediante un análisis lo siguiente:

En desarrollo de capacitación personal sabemos que los hombres reciben más capacitación, que las mujeres y no por la cantidad total de cursos o de horas, sino por factores externos más allá del instituto, como por ejemplo el tener que atender sus labores como jefa de hogar, e incluso sus miedos y limitaciones personales, los cuales les hacen estar excluidas para acceder a cargos o puestos ejecutivos, ya que se les tiene identificadas por sus superiores como falta de compromiso y valoración por su trabajo.

Dentro de los puestos de trabajo son pocas las mujeres que ocupan puestos de alto mando, y son más los hombres que están a cargo de un departamento, lo cual les tiene en un alta a comparación con las mujeres.

Además de que existe una brecha salarial en un comparativo realizado en 2019 y 2020, ya que, en el tabulador salarial del año 2019, los hombres ganan más que las mujeres, y solo una mujer gana en un aproximado de \$ 15 mil pesos, mientras que los hombres ascienden a los \$15 mil e incluso más, aunque el tabulador aumento en el año 2020, el tabulador de las mujeres está fijo en un monto de \$85 por debajo de los hombres con un monto de \$ 150 mil pesos como más alto.

CAPITULO 6 ANÁLISIS Y DESARROLLO:

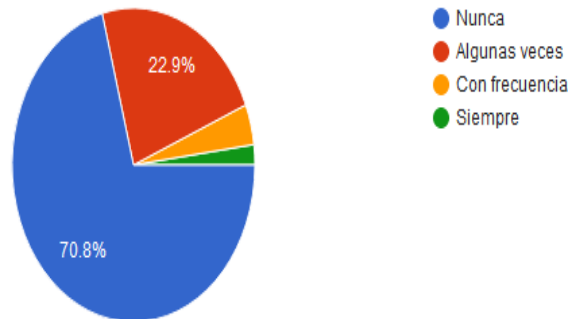
Análisis De Diagnostico Situación Actual septiembre 2019

1.- Categoría: Ambiente de Trabajo

-En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeros colegas o subordinados.

Los resultados de la encuesta arrojaron que el 22.9% de los compañeros de trabajo tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeros colegas o a las personas las cuales están bajo su cargo o responsabilidad, haciendo un comparativo del 70.8% de un 100% se pudo saber que no ha sido su caso.

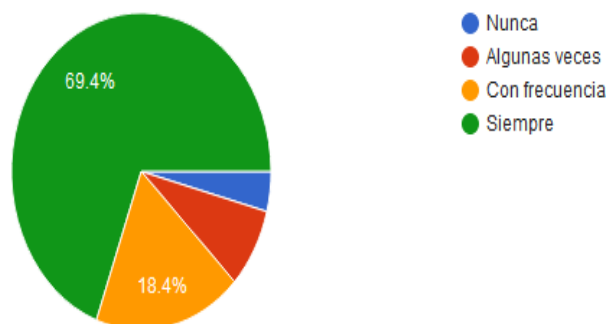
48 respuestas



-En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista

Dentro de las respuestas obtenidas podemos concluir que de un 100% el 69.4% se estipuló que siempre se utiliza un lenguaje adecuado y sin prejuicios, pero que además un 18.4% con frecuencia realiza algún tipo de comentario sexista.

49 respuestas

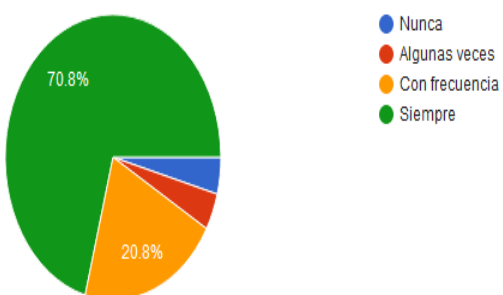


2.- Categoría: Factores propios de la Actividad

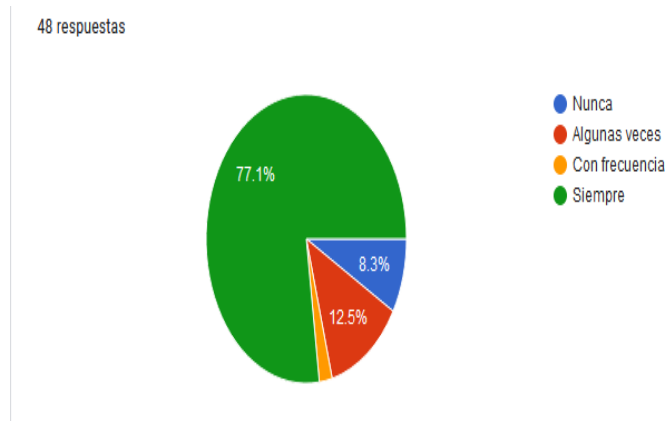
-En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.

Los resultados en general nos muestran que el 70.8% siempre son las cargas de trabajo dependiendo el puesto que estos ocupen dentro de la institución, que por otro lado el 20.8% recibe cargas de trabajo correspondientes a otras funciones.

48 respuestas

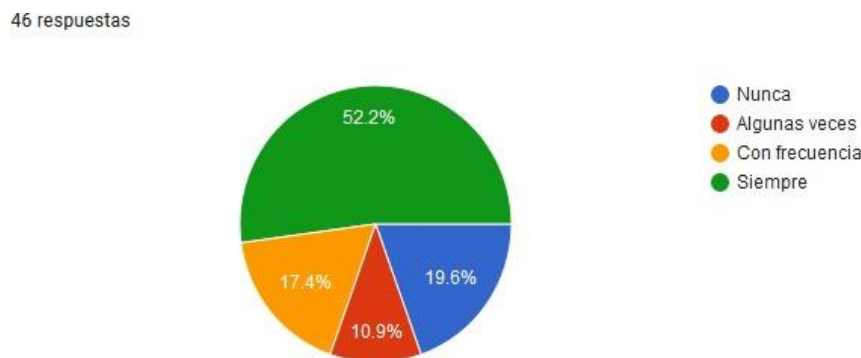


-En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de Ley
Obtuvimos que el 77.1% del personal institucional se le haya proporcionado prestaciones de ley, el 12.5 % algunas veces se le eh dado este beneficio y el 8.3 % nunca.



-En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.

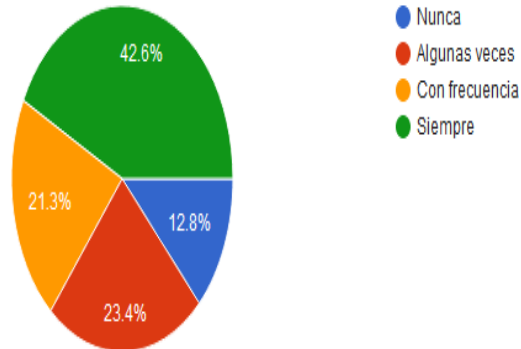
Los resultados nos estimaron que las políticas de inclusión laboral con personas con una discapacidad, o personas adultas mayores o con VIH, están en un 52.2 % de que siempre se incluyen, sin embargo 17.4 % con frecuencia, pero aun así 10.9% algunas veces y el 19.6% nunca.



-En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación

Obtuvimos durante las respuestas que el 12.8% casi un aproximado al 13%, de los cuales se estima que el 23.4% algunas veces ha participado en algunos de estos programas, el 21.3% con frecuencia participa y el 42.6% más participativo.

47 respuestas



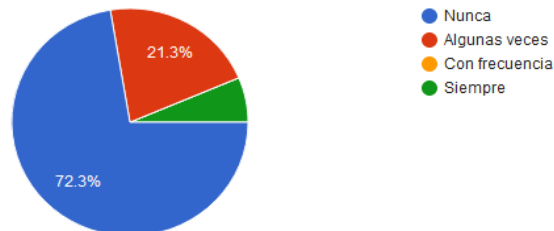
3.- Categoría: Organización del tiempo de trabajo:

Condicionante: Interferencia en la relación de trabajo familia

-En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de las personas

Los resultados nos estipulan que el 21.3% algunas veces de una diferencia de 72.3% que nunca, por lo cual podemos decir que en ese 21.3% existe una posibilidad más de contratación si se viene recomendado.

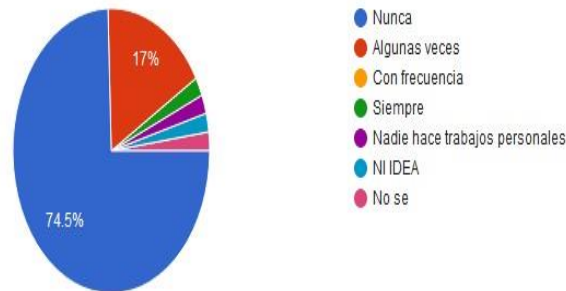
47 respuestas



-En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios

Se estima que el 17% algunas veces obtiene facilidades debido a las tareas que realiza para sus superiores y el 74.5% nunca, de un total de 100%, por lo cual podemos decir que no todo el tiempo ocurre este tipo de situación.

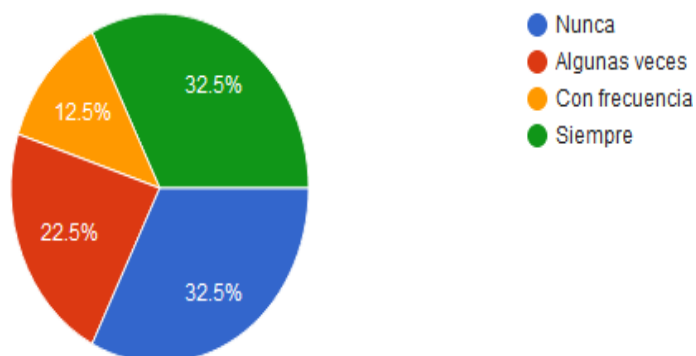
47 respuestas



-En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días

Se sabe que de los resultados obtenidos podemos decir que el 32.5% no tiene permitido más días después del nacimiento de su bebe, y en el cual el 22.5% algunas veces se le es permitido, y el 12.5% con frecuencia y el 32.5% siempre.

40 respuestas



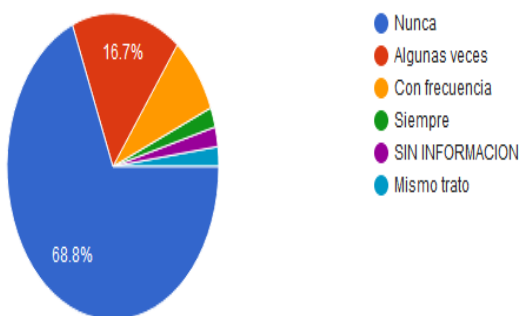
4.-Categoría: Liderazgo y Relaciones de Trabajo:

Condicionante: Liderazgo

-En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados y personal administrativo

Durante los resultados el 16.7% algunas veces recibe un trato menor que los mismos compañeros, y el 68.8% los superiores reciben un trato mucho más respetuoso.

48 respuestas



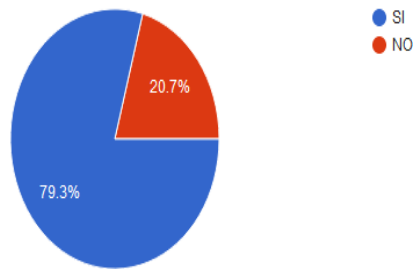
Condicionante: Violencia

-Violencia Laboral

-En su caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.

Obtuvimos que el 79.3% de las víctimas si se le da seguimiento a su caso, hasta las últimas consecuencias, pero sin embargo el 20.7% no son resueltas sus quejas, por lo que la situación queda ahí.

29 respuestas



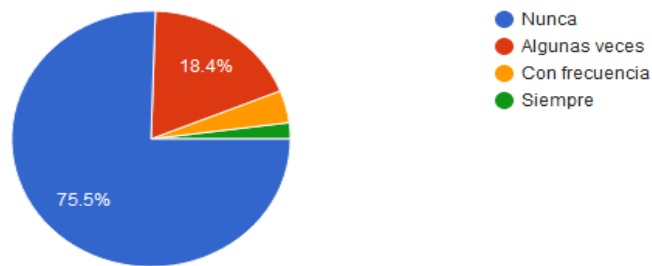
5.-Categoría: Entorno Organizacional:

Condicionante: Reconocimiento del Desempeño

-En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas pocas personas privilegiadas.

Se estipula que el 18.4% algunas veces obtiene oportunidades de desarrollo dentro de su área de trabajo y a posibles puestos ejecutivos, por otro lado, el 75.5% nunca ha tenido una oportunidad de desempeño, más allá de su área de trabajo.

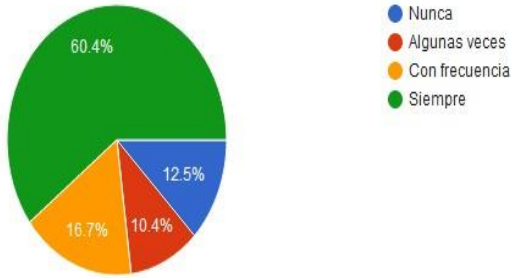
49 respuestas



-En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño

Los resultados nos estimaron que el 12.5% nunca ha realizado una evaluación, el 10.4% algunas veces, y el 16.7% con frecuencia y de un general un 60.4% si han realizado una evaluación de desempeño.

48 respuestas



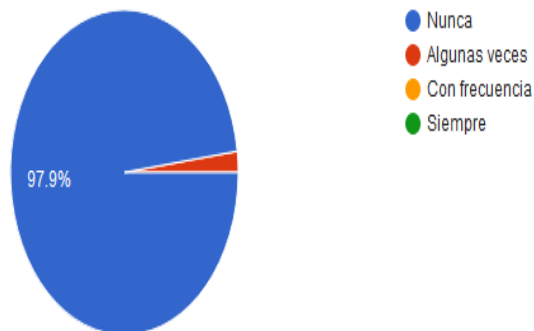
Condicionante: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

-limitado sentido de pertenencia

-En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad:

En los resultados obtuvimos que el 97.9% nunca ha tenido afortunadamente esta situación, pero sin embargo el 2.1 % algunas veces ha pasado por una renuncia al regresar.

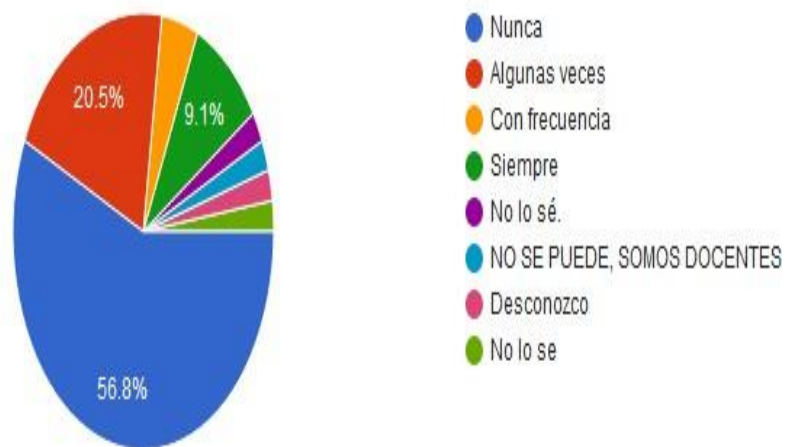
48 respuestas



-En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexible ¿Se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?

Se estima que el 56.8% nunca ha decidido hacer trabajo flexible, sin embargo, sucesivamente sabemos que 20.5% algunas veces, ya sea por situaciones personales u otras, por otro lado, existe una posibilidad de 9.1% siempre ya que quizás se le facilite.

44 respuestas



CAPITULO 7: METODOLOGÍA

En el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, primero que nada, para conocer el clima laboral y la situación laboral o comportamiento del personal docente y administrativo que labora en esta institución, se realizó una encuesta mediante formularios de google drive teniendo un diseño de investigación mixta descriptiva correlacional, bajo los términos de los cuales cabe mencionar, brechas salariales, desigualdad de cargos y nivel de oportunidades de desarrollo.

Es por ello que datos cuantitativos tomados de la siguiente muestra poblacional finita: de un total de 124 docentes y administrativos, sustrajimos un total de 93 personas, como posibles candidatos para realizar la encuesta, de los cuales recibimos 52 respuestas, que nos arrojaron datos reales de la situación actual de instituto, clasificándolas en categorías de riesgo psicosocial, entre las cuales las de más alto riesgo, son las de capacitación, falta de acceso a puestos de liderazgo, además de desigualdad salarial.

A continuación, se muestra nuestro tamaño de muestra antes mencionado:

Tamaño de muestra para poblaciones finitas (menores a 100,000)													
<p>Tamaño de muestra</p> <p>Poblaciones finitas (menores a 100,000)</p> $n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$ <p>Donde: n=tamaño de muestra N=población z=nivel de confianza p=probabilidad a favor q=probabilidad en contra e=error</p>	<p>Ejemplo: Tec Pabellón de Arteaga</p> <table border="1"> <tr> <td>N= 124</td> <td>N= 375</td> </tr> <tr> <td>z= 1.96</td> <td>z= 1.96</td> </tr> <tr> <td>p= 0.5</td> <td>p= 0.5</td> </tr> <tr> <td>q= 0.5</td> <td>q= 0.5</td> </tr> <tr> <td>e= 0.05</td> <td>e= 0.05</td> </tr> <tr> <td>Por lo tanto: → n= 93.93</td> <td>Por lo tanto: n= 190.01</td> </tr> </table>	N= 124	N= 375	z= 1.96	z= 1.96	p= 0.5	p= 0.5	q= 0.5	q= 0.5	e= 0.05	e= 0.05	Por lo tanto: → n= 93.93	Por lo tanto: n= 190.01
N= 124	N= 375												
z= 1.96	z= 1.96												
p= 0.5	p= 0.5												
q= 0.5	q= 0.5												
e= 0.05	e= 0.05												
Por lo tanto: → n= 93.93	Por lo tanto: n= 190.01												

Fundamentos teóricos de la Investigación Social:

La investigación en las ciencias sociales ha estado marcada por una profunda y larga discusión entre dos posiciones paradigmáticas: el paradigma positivista y el paradigma humanista. Ambos paradigmas enfocan sus esfuerzos a un objeto en común, la sociedad, pero poseen diferentes perspectivas para acercarse a ella producto de la específica área de interés que cada una posee.

Los propósitos básicos del paradigma cuantitativo en la investigación social consisten en realizar mediciones y predicciones exactas del comportamiento regular de grupos sociales. La búsqueda principal consiste en explicar las causas de los fenómenos, confrontar teoría y praxis, detectar discrepancias, analizar estadísticamente, establecer conexiones y generalizaciones.

Por el contrario, el paradigma cualitativo tiene como propósito describir e interpretar sensiblemente exacta la vida social y cultural de quienes participan. La búsqueda principal es del significado de comprensión en un nivel personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente. Además, la búsqueda en ocasiones se traduce en desarrollo de concepto y teorías, descubrimiento de realidades múltiples, ya que este paradigma hace énfasis en el significado, contexto, perspectiva holística, concepción de los participantes, escenario y las actividades como un todo cultural. (Díaz, 2011)

Los resultados obtenidos durante esta encuesta se encuentran desarrollados y analizados bajo los 14 requisitos que se necesitan para la certificación del instituto los cuales se mostrarán a continuación.

CAPITULO 8 DESARROLLO POR REQUISITO:

REQUISITO 1: CONTAR CON UNA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO O EQUIVALENTE.

En el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se considera la Normativa Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, como una protección para prevenir y defender los derechos de las mujeres en sus centros de trabajo, la cual para el conocimiento y respeto de la misma se entregó de manera física a todo el personal docente y administrativo, y se le solicitó de la manera más atenta que se exhibiera en cada área, para posteriormente se tuviera en contemplación de que hombres y mujeres tenemos los mismos derechos, y que las y los estamos protegidos por la misma ley.

Bajos los antecedentes de la misma se enviaron oficialmente a la página del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, promoviendo su difusión en redes sociales y correo electrónico. De lo antes mencionado se cuenta con las siguientes evidencias:



Instituto Tecnológico de Pabellón de A...

Enviar mensaje Te gusta

¿QUÉ BUSCA ?

- Garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres .
- No discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional.

ASPECTOS QUE DEFIENDE ESTA POLÍTICA:

- Prohibe el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal
- Evita la distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, cultural, apariencia física, sexo, genero y edad.

¡ALTO!

¿YA CONOCES NUESTRA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN?



Se creó la página el 8 de mayo de 2010

Páginas relacionadas

https://www.facebook.com/TecNMPabellonDeArteaga/photos/a.121804804507550/341147252207412/?_cft__[0]=AZ...b1u8McVutZPw_NuvCrsOmrI00MnnHBqF6M1_QUpoLDhXLDK3-WQ6Sa-OiMm9SMI3ShsaWjgn_tivENzv-mbPM009H_A&_tn_=EH-R

Facebook

https://www.facebook.com/TecNMPabellonDeArteaga/photos/a.121804804507550/341147252207412/

¿QUÉ BUSCA ?

- Garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres .
- No discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional.

ASPECTOS QUE DEFIENDE ESTA POLÍTICA:

- Prohibe el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal
- Evita la distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, cultural, apariencia física, sexo, genero y edad.

¡ALTO!

¿YA CONOCES NUESTRA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN?



Línea de Atención:
01 (465) 9582482 ext. 118
Cynthia Alejandra Rodríguez Esparza
cead_parteaga@tecnm.mx

NO TE CALLES,
¡DENUNCIA!

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga

22 h · 🌐

Conoce la política de Igualdad Laboral y no discriminación #SomosITPA

28 5 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Análisis:

Dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se busca detener la violencia y maltrato hacia la mujer docente y alumnado, con afán de detener este ciclo interminable de acoso y hostigamiento, y que según informe del Instituto Politécnico de México nos dice que desde hace más de tres décadas el tema de la violencia ha cobrado relevancia a nivel mundial. En nuestro país es evidente la preocupación por la prevención, detección y atención de la misma, pues ha sido reconocida y tipificada como un problema de salud pública. Desde entonces se realizan diversas acciones con el fin de erradicarla, sin embargo, estas iniciativas se han concentrado principalmente en el ámbito de la familia, dejando de lado el espacio escolar y laboral.

Las formas de acoso y hostigamiento que pueden vivir las personas son muy variadas, desde la discriminación, insultos, chantajes, tocamientos sexuales, críticas y burlas sobre el aspecto físico, hasta el aislamiento. En el caso del IPN el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar se han convertido, en los últimos años, en una preocupación social e institucional ya que estas conductas son dosis de violencia en pequeñas cantidades a las que no se les da importancia y que tienden a ser muy destructivas. (Tronco Rosas & Ocaña López, 2011)

REQUISITO 2: CONTAR CON UN GRUPO, COMISIÓN O COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Es requerida la instalación de un subcomité de Ética para la resolución de conflictos, así mismos determinar las funciones de cada miembro dentro de este sistema gestor, para prevenir y eliminar toda aquella violencia de género y las desigualdades en los centros de trabajos, es por ello que el Subcomité está integrado de la siguiente forma:

Organigrama:



Análisis:

Dentro de lo que cabe mencionar es fundamental para el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga el contar con este grupo de miembros éticos, con responsabilidad y compromiso, para que lleven a cabo hasta las últimas consecuencias, los actos y denuncias en cuanto a maltrato de género, y propongan medidas y soluciones, para el bien común de la población estudiantil, así como la comunidad docente y administrativa, del cual cuentan con derechos y obligaciones y están protegidos de acuerdo a la normatividad vigente.

Por lo tanto, es por ello que se puede colaborar a disminuir situaciones de riesgo para las o los docentes, en los cuales se pueda ver afectado/a su integridad física y emocional, por tal motivo, es indispensable que se conozca y difunda la existencia de este equipo ético, enfocado en el acoso, hostigamiento sexual y faltas de ética. Esto es importante ya que México es un país donde la cultura de la corrupción está muy arraigada en las empresas, e inclusive, las personas consideran las conductas no éticas como un bien aceptable. Por ello, los sistemas éticos de denuncia se han convertido en la mejor herramienta para combatirlos, estos sistemas se basan en el Código de Ética y la responsabilidad social.

Una línea de denuncia reduce significativamente los esquemas de corrupción que esté ocurriendo en las organizaciones, así como el monto promedio de las pérdidas debido a la detección oportuna de los casos de incidencia. Un buzón de denuncia favorece la confianza de los empleados para reportar cualquier conducta no ética debido a que funciona de la siguiente manera:



Para lograr el perfecto aprovechamiento del canal de denuncias, los denunciados deben ser atendidos por personal que no forme parte de las áreas de las empresas para evitar un posible conflicto de intereses. (EthicsGlobal, s.f.)

REQUISITO 3: CONTAR CON UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SIN DISCRIMINACIÓN Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Para el reclutamiento de personal, se realizó una entrevista estructurada, solicitándoles a los docentes participantes, sus datos personales, nivel de estudios, y grado de conocimientos que han adquirido a lo largo de su vida, y su experiencia en este ramo, por lo cual la entrevista está estructurada de la siguiente manera:

Guía de Entrevista Estructurada		Código: TecNM-GIG-PRSP-01
Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 3, 5.3.3.2.2		Revisión: 0
		Página 1 de 2
Datos Iniciales		
Instituto Tecnológico o Centro:	Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga	
Nombre de la persona aspirante:	Martha Cecilia Herrera Ambriz	
Puesto o vacante:	Docente	
Nombre de la persona entrevistadora:	Cynthia Alejandra Rodríguez Esparza	
Cargo de la persona entrevistadora:		
Fecha de Aplicación:		
Datos Generales		
Último Grado de Estudios:	Maestría en Evaluación y Gestión de Proyectos	
Titulación (si aplica):	Septiembre 2018	
No. de Cedula Profesional (si aplica):		
Experiencia Profesional		
Último Trabajo:	Instituto Tecnológico del Llano	
Proyectos desarrollados:	Docente	
Permanencia:	2 años	
Logros:	Aportar conocimiento a los alumnos	
Motivos de Separación:	Oferta de trabajo	
Penúltimo Trabajo:	Productores y Empacadores Exportadores de Guayaba de Mexico A.C.	
Proyectos desarrollados:	Exportación de la guayaba	
Permanencia:	2 años	
Logros:	Abrir nuevos mercados en el extranjero	
Motivos de Separación:	Oferta de trabajo	
Expectativas		
Objetivos Personales en la Institución:	Cambiar la conciencia de los alumnos a través de la enseñanza	
Objetivos Profesionales en la Institución:	Ser uno de los mejores docentes de la Institución	
Interés por la Institución:	Creación de prestigio en la calidad educativa	
Fortalezas:	Experiencia laboral en el sector privado, nivel de estudios	
Debilidades:	Organización excesiva	
Oportunidades:	Capacitación en softwares especializados, idiomas	
Amenazas:	Prospectos con doctorado	
Laboral		
Disponibilidad horaria:	8:00-14:00 hrs	
Disponibilidad para viajar:	Si	
Sueldo al que aspira:	13,000.00	
Personal		
Trabajo en Equipo:	si	
Puntualidad:	si	
Facilidad de palabra:	si	
Inteligencia Emocional:	si	
Manejo de conflictos:	si	
Iniciativa laboral:	si	

Rev. 0

TecNM-GIG-PRSP-01

Análisis:

Es importante brindar servicios de calidad educativa a la comunidad estudiantil, es por ello que se busca dar contratación justa, y sin delimitar solo por su edad, sexo, o condición social, es por ello que el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, realiza estas entrevistas con la finalidad de conocer más a detalle los conocimientos que tienen los solicitantes a docentes, para que el alumnado este más preparado, y si es que los docentes tienen desventaja de conocimientos asignarles una capacitación.

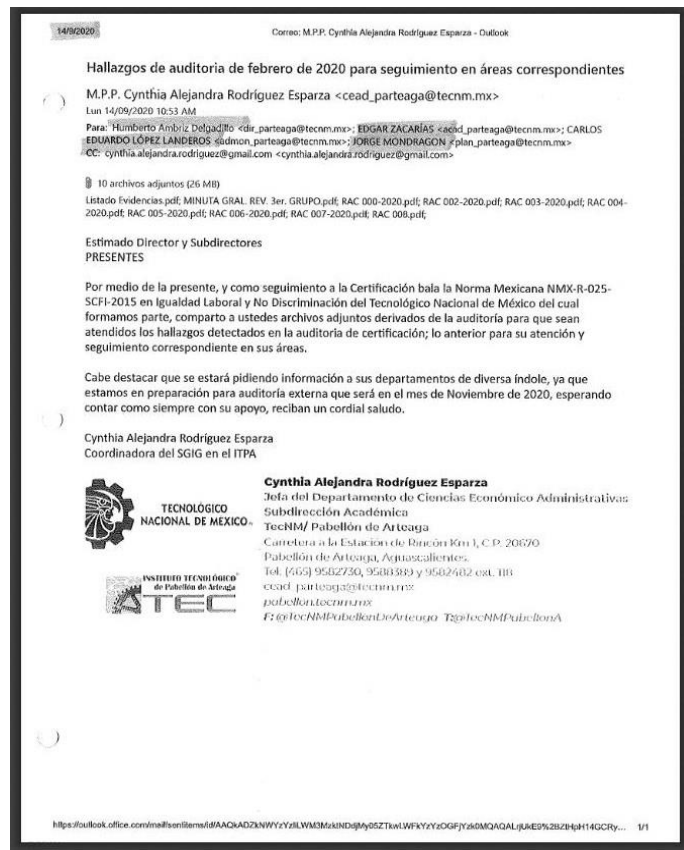
Según estudio realizado por Universidad Rafael Landívar a búsqueda de calidad docente que permitan mejorar, enriquecer y consolidar el servicio educativo que las empresas educativas privadas ofrecen a los estudiantes, en el transcurso del tiempo que han mermado la calidad del servicio educativo, según el trabajo de campo una de las causas principales es la necesidad de contar con docentes que aporten conocimientos reales y científicos a los estudiantes facilitando e innovando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La investigación también manifiesta que la mayoría de empresas educativas privadas no cuentan con un proceso que permita identificar a los docentes idóneos, creando insatisfacción, conflicto y deficiencia en el servicio, debido al cambio constante de personal, contribuyendo al detrimento de la imagen y prestigio de cada empresa, por lo tanto se propuso un proceso de reclutamiento de personal aplicable a empresas educativas que permite establecer políticas, normas, características, requisitos y conocimientos que identifiquen docentes de calidad. (López, 2014)

REQUISITO 4: REALIZAR UNA AUDITORIA INTERNA.

Dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se realizó la auditoria interna con el objetivo de analizar los hallazgos encontrados, basándose en la no conformidad, para posteriormente encontrar el punto de origen del problema que desarrolla a su paso aún más situaciones de problemática.

Además de informarles de los hallazgos vía correo gmail, al personal directivo de esta institución.



Iniciando bajo la orden del día:

1.-Apertura de reunión de trabajo

- 2.-Exposición de informe de evaluación e informe de auditoría del 3er Grupo Multisitios
- 3.-Análisis de causa raíz de hallazgos detectados
- 4.-Atención y seguimiento de acciones correctivas
- 5.-Exposiciones
- 6.-Culminación de Exposiciones
- 7.-Concentrado de Información
- 8.-Acuerdos y firmas de minuta
- 9.- cierre

REVISIÓN DE HALLAZGOS 3º GRUPO MULTISITIOS SGIG-TECNM

Objetivo de la reunión:	Revisión de hallazgos derivados de Auditoría del SGIG
Lugar y Fecha de la reunión:	Ciudad de México, a 15, 16 y 17 de enero del 2020.

A. ASISTENTES:


1. Juan Manuel Flores Granados - Coordinador del SGIG del TecNM
2. Damián Huerta García. - ITS San Martín Texmelucan
3. Ana Luz Cervantes López. - ITS San Martín Texmelucan
4. Minerva Saucedo Lumbreras. - IT Matamoros
5. Olivia Georgina Durán León. - ITS San Luis Potosí, Capital
6. Yalla Castillo Hernández. - IT Ciudad Guzmán
7. Diana Zamarrón Ortiz. - IT Zacatecas
8. Anabel A. Hernández Salinas. - IT Pachuca
9. Nancy Hernández Ambrís. - IT Pachuca
10. María Celeste Zavaleta Guzmán. - ITS Juan Rodríguez Clara
11. César Sandino García Vega. - IT Cd. Altamirano
12. Karina Zavaleta Domínguez. - ITS Jesús Carranza
13. María Victoria Juárez Reyes. - ITS Jesús Carranza
14. Romina Silva Ramírez. - IT Tlalnepantla
15. Cyntia Gutiérrez Corona. - IT Parral
16. Wendy Mondragón Moreno. - IT Roque
17. Claudia Cristina Ortega González. - IT Celaya
18. Miguel Ángel Macías Pérez. - IT Ciudad Victoria
19. Nancy López Areola. - IT Ciudad Valles
20. Jaylor Hernández Alva. - IT Chicoloapan
21. Aracely Maribel Mendoza Hernández. - IT Ciudad Victoria
22. José Fermín Monforte Flora. - CRODE Mérida
23. Karina Marisol Ocampo Gongora. - ITS Progreso
24. Marisol Ruiz Esparza Aguilar. - ITS Tacámbaro
25. Mariana Itzel Salas Vega. - ITES Zamora
26. Rosario Guzmán Miramontes. - IT Mario Molina
27. Jesús Adrián Santana Solís. - IT Mario Molina
28. Julia De Gante Rodríguez. - ITS Teziutlán
29. Gilberto Rodríguez Montufar. - IT Altiplano de Tlaxcala
30. Ann Lisset Baños Martínez. - ITS Zacapoaxtla
31. Martha Cecilia Ramírez Guzmán. - IT Colima
32. Sol de Mayo Araucana Mejenes López. - IT China
33. René Arjón Castro. - IT Tuxtla Gutiérrez
34. Hugo Alonso Rodríguez. - IT Valle Morelia
35. Brenda Vianey García Esquivel. - IT Ciudad Hidalgo
36. Ana Karen Vázquez Luna - IT Talpa

B. ORDEN DEL DÍA:

1. Apertura de Reunión de Trabajo
2. Exposición de informe de evaluación e Informe de auditoría del 3er Grupo Multisitios
3. Análisis de Causa Raíz de hallazgos detectados.
4. Atención y seguimiento de acciones correctivas.
5. Exposiciones.
6. Culminación de exposiciones.
7. Concentrado de Información.
8. Acuerdos y firma de minuta.
9. Cierre.

C. DESCRIPCIÓN DE LA REUNIÓN

- El C. Juan Manuel Flores Granados - Coordinador del SGIG del TecNM, comparte los informes de

	Formato para Requisición de Acciones Correctivas	Código: TecNM-CA-PG-005-01
	Referencia a la norma ISO 9001:2015 10.2.1	Revisión: 0
	ISO 14001:2015 10.2 ISO 50001:2011 4.6.3	Página 1 de 4

Fecha (1): 11 de septiembre de 2020 Folio de Requisición: (2) 01

La No Conformidad proviene de: (3)

Queja de Cliente
 Auditoría de servicio
 Análisis de indicadores
 Auditoría de Calidad/Ambiental/Energía
 Especificaciones de Calidad no cumplidas
 Evaluación de Clima Laboral
 Otro, Especifique _____

SOLICITUD :

Descripción (4)
 En el requisito 7 no se localiza estadística salarial desagregado por sexo, en el requisito 9 en el departamento de recursos humanos no se encuentran estadísticos segregados por sexo en materia de capacitación y el personal de honorarios enfatiza falta de capacitación para ellos. En el requisito 9 se cumple parcialmente con el estadístico de capacitación desagregada por sexo referente al área de desarrollo académico.

Responsable de definir la(s) acción(es) correctiva y/o correcciones para eliminar la No Conformidad identificada.
 RS e involucrados en el proceso

Responsable de verificar el cumplimiento de las acciones de mejora definidas en el plan:
 RS y la auditora del sistema

REPORTE:
 Requiere Acción Correctiva (5) SI no
 Requiere Corrección si no

ANÁLISIS DE DATOS:

Técnica estadística utilizada: Diagrama de Ishikawa
 Causa raíz identificada (6):
 Falta de capacitación, seguimiento y supervisión a la implementación del SGIG en los procesos.

Causa Potencial	5 porqués				
	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?
Personal 1. Carga de trabajo. 2. Desconocimiento de la norma de igualdad de género 3. Falta de capacitación 4. Falta de tiempo para tomar capacitación 5. Falta de interés 6. Falta de seguimiento y/o supervisión	Falta de lectura de la norma	Desconocimiento de dónde consultar la norma	Falta de seguimiento		
Método / Comunicación	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?
1. Falta de					



Formato para Revisión de Acciones
Correctivas
Referencia a la norma ISO 9001:2015 10.2.1
ISO 14001:2015 10.2

Código: TecNM-CA-PG-005-01
Revisión: 0
Página 2 de 4

comunicación					
2. Formatos de reportes de personal no actualizados					
Recursos / Información	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?
Requisitos Legales	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?
Medio Amb.	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?
Otros	1. ¿Por qué?	2. ¿Por qué?	3. ¿Por qué?	4. ¿Por qué?	5. ¿Por qué?

PLAN:

Acciones (8)	Responsable (9)	Fecha programada (10)
Detección de necesidades de capacitación de los involucrados en los procesos respecto al SGIG	RS	Semana del 14 al 18 de septiembre 2020
Programar y proporcionar la capacitación necesaria sobre el SGIG	RS y recursos humanos, desarrollo académico	Semana del 12 al 16 de octubre de 2020
Evaluar la eficacia de la capacitación a través del seguimiento y supervisión	RS y recursos humanos, desarrollo académico	Semana del 23 al 28 de noviembre de 2020

Evidencias de las acciones realizadas: (11)

- Informe de detección de necesidades de capacitación de los involucrados en los procesos respecto al SGIG
- Programa y lista de asistencia
- Informe de evaluación comparativo con el diagnóstico inicial

Definió la AC o Corrección: (12)	Verifico AC o Corrección (13)	Fecha de cierre: (14) Nombre y Firma RS:
----------------------------------	-------------------------------	---

DETECCIÓN	REQUISITO	HALLAZGO	EVIDENCIA QUE SE DEBE ENVIAR	FECHA DE ENVÍO
CRÍTICO RAC 001/2020	5.3.3.2.2 Reclutamiento y selección	No se cuenta con guía de entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de Ingreso libres de sesgos sexista.	C.1- Entrevista estructurada personalizada a cada Instituto de acuerdo a la reportada en la página web del SGIG (TecNM-GIG-PRSP-01); en caso de contar con entrevista estructurada propia, alinear o revisar que cuente con los elementos. C.2- Oficio donde se solicite a RH el uso de dicha entrevista para el personal docente y no docente.	06-feb-2020
		Prohibición explícita de solicitudes de certificados médicos de no embarazo, virus del VIH Y Antecedentes no penales.	C.3-Oficio donde se solicite a RH y a Difusión el Ingresar la leyenda de prohibición de exámenes médicos de no embarazo, virus de VIH y carta de antecedentes no penales en convocatorias futuras y pagina web. C.4- Impresión de pantallas y documentos donde se realiza la difusión de la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana [VIH], no solicitud de antecedentes No penales, como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo en convocatorias, páginas web y redes sociales Institucionales.	06-feb-2020
		Uso del Lenguaje Incluyente y no sexista en los procesos.	C.5- Oficio donde se comparta los lineamientos para la incorporación del lenguaje Incluyente (TecNM-GIG-11-01) a RH y se solicite el uso de este.	06-feb-2020
			C.6-Plan de capacitación en el Marco Legal aplicable del procedimiento de reclutamiento y selección de Personal (Derechos Humanos, Ley Federal del Trabajo, Ley General para prevenir y erradicar la discriminación, NMX-R-025, Política del Igualdad Laboral y no Discriminación del TecNM).	06-feb-2020
OM. No. 1 RAC 002/2020	5.3.3.1.1 Política de igualdad laboral y no discriminación	Comprensión del contenido por todos los niveles jerárquicos.	1.1-Evidencia de estrategia implementada (Infografía, video, juego, encuesta etc) fotos de su realización, listas de asistencia, material, etcétera.	2020
			1.2-Plan de acción para la estrategia implementada	06-feb-2020
OM. No. 2 RAC 003/2020	5.3.3.2.3 Auditoría Interna	Fortalecer la competencia de las personas auditoras internas para evaluar la norma de Igualdad Laboral y no Discriminación	2.1 Propuestas económicas	DG-TECNM /SGIG-2020
			2.2 Plan de capacitación	DG-TECNM /SGIG-2020
			2.3 Constancias de capacitación	DG-TECNM /SGIG-2020
OM. No. 3 RAC 004/2020	5.3.3.4.3 Procesos de formación y capacitación con igualdad de oportunidades	Capacitación en función a las necesidades que se requiere cubrir y acorde al puesto que desempeñan las personas.	3.1 Plan de Capacitación del personal docente y no docente	06-feb-2020
OM. No. 4 RAC 005/2020	" "	Fortalecer la participación del personal administrativo a las capacitaciones que se le programan a lo largo del año.	4.1 Listas de asistencia de la reunión segregadas por sexo.	2020
			4.2 Minuta de trabajo con los acuerdos derivados de la reunión.	2020
			4.3 Registro estadístico de participantes administrativos en los cursos realizados, con un breve comparativo del año pasado	Dic-2020

OM. No. 5 RAC 006/2020	5.3.3.4.4 Contar con un plan de capacitación y sensibilización	Asegurarse de contar con la carta descriptiva o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia)	5.1 Cartas descriptivas y planes de sesión del PAC 2020.	junio y diciembre/2020
OM. No. 6 RAC 007/2020	" "	Fortalecer la participación del personal a las capacitaciones de sensibilización así como de RH y quienes conforman el CEPCI y los SEPCIS.	6.1 Oficios de Comisión.	junio y diciembre/2020
OM. No. 7 RAC 008/2020	5.3.3.5.1.1 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Asegurarse que el personal de RH este enterado sobre el derecho que tienen los hombres trabajadores por paternidad haciendo referencia al marco legal aplicable y de esta manera en cada sitio hacer difusión de la licencia de paternidad.	7.1 Difusión de la licencia de paternidad por Dirección General/TS	DG-TECNM /SGIG-2020

Los documentos deberán ser enviados en formato PDF nombrando la evidencias con el numero asignado en la columna de "evidencia" (C.1, C.6, 1.1, 3.2, etc.) y en la fecha estipulada a los correos d_calidad07@tecnm.mx y d_calidad06@tecnm.mx.

M/1

No.	Nombre Completo	Área/Institución	Firma
1	Juan Manuel Flores Granados	Coordinador del SGIG del TecNM	
2	Damian Huerta García	ITS San Martín Texmelucan	
3	Ana Luz Cervantes López	ITS San Martín Texmelucan	
4	Mínerva Saucedá Lumbrreras	IT Matamoros	
5	Olivia Georgina Durán León	ITS San Luis Potosí, Capital	
6	Talia Castillo Hernández	IT Ciudad Guzmán	
7	Diana Zamarrón Ortiz	IT Zacatecas	
8	Anabel A Hernández Salinas	IT Pachuca	
9	Nancy Hernández Ambris	IT Pachuca	
10	María Celeste Zavaleta Guzmán	ITS Juan Rodríguez Clara	
11	César Sandino García Vega	IT Cd Altamirano	
12	Karina Zavaleta Domínguez	ITS Jesús Carranza	
13	María Victoria Juárez Reyes	ITS Jesús Carranza	
14	Romina Silva Ramírez	IT Tlalnepantla	
15	Cynthia Gutiérrez Corona	IT Parral	
16	Wendy Mondragón Moreno	IT Roque	
17	Claudia Cristina Ortega González	IT Celaya	
18	Miguel Ángel Macías Pérez	IT Ciudad Victoria	
19	Nancy López Areola	IT Ciudad Valles	
20	Javier Hernández Alva	IT Chicoloapan	
21	Aracely Maribel Mendoza Hernández	IT Ciudad Victoria	
22	José Fermín Monforte Flora	CRODE Mérida	

Handwritten notes on the left margin, including a large 'R' and other illegible scribbles.

Handwritten notes on the right margin, including a large '2' and other illegible scribbles.

Análisis:

Se realizó este proceso dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, como método de evaluación académica y social, para conocer también la situación actual, las mejorías y avances que ha tenido la universidad, además para proponer soluciones, en conjunto con el subcomité de ética, ya que como anteriormente se mencionaba es la función en la cual se desempeñan y por la cual deben de hacer notar ante situaciones conflictivas para la escuela.

Ya que es importante saber cómo está trabajando el personal docente y administrativo que labora dentro de este mismo, es fundamental que se lleve a cabo y en su totalidad una auditoria interna, con la finalidad de dar con el problema o problemas raíz, para posteriormente en base a las no conformidades encontradas y bajos los antecedentes ya pasados, poder crear soluciones de mejora y generar acciones correctivas.

Según autores la auditoria interna es definida como:

William Thomas Porter y Jhon C. Burton, afirma que es: “El examen de la información por una tercera persona distinta de quien le preparo y del usuario, con la intención de establecer su veracidad; y el dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario”.

Arthur W. Holmes, obtiene como conclusión: “El examen crítico y sistemático de la actuación y los documentos financieros y jurídicos en que se refleja, con la finalidad de averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los mismo”. (Lozano, 2014)

REQUISITO 5: MEDIR EL CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Mediante un diagnóstico de Evaluación por drive se pudo evaluar el clima laboral actual del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, clasificándola en categorías de factores de riesgo, encontrando lo siguiente:

Categoría: Ambiente de Trabajo

Nivel: 2°

Nivel	Porcentaje	Cantidad
1°	90% a 100%	2
2°	80% a 90%	6
2°	70% a 80%	2
2°	60% a 70%	1
3°	50% a 60%	
3°	40% a 50%	
3°	30% a 40%	

Categoría: Condiciones deficientes e insalubres:

Nivel: 3°

Nivel	Porcentaje	Cantidad
1°	90% a 100%	
2°	80% a 90%	
2°	70% a 80%	
2°	60% a 70%	
3°	50% a 60%	
3°	40% a 50%	1
3°	30% a 40%	1

Categoría: Trabajos peligrosos

Nivel: 1°

Nivel	Porcentaje	Cantidad
1°	90% a 100%	1
2°	80% a 90%	
2°	70% a 80%	
2°	60% a 70%	
3°	50% a 60%	
3°	40% a 50%	
3°	30% a 40%	

Categoría: Factores propios de la actividad

Nivel: 2°

Nivel	Porcentaje	C. Trabajo	Falta de control sobre el trabajo		
		C. Cuantitativa	L. o N. Posible De desarrollo	Ins.Participación	Lim. O I. Capacitación
1°	90% a 100%			1	
2°	80% a 90%		1	3	
2°	70% a 80%	1			
2°	60% a 70%			2	
3°	50% a 60%		1	2	
3°	40% a 50%				1
3°	30% a 40%				1
Nivel x Categoría		2°	2°	2°	3°

Categoría: Organización de tiempos de trabajo

Nivel: 2°

		Interferencia en la relación trabajo-familia	
Nivel	Porcentaje	In. Del trabajo fuera del centro laboral	In. Responsabilidades familiares
1°	90% a 100%		
2°	80% a 90%		
2°	70% a 80%	2	1
2°	60% a 70%		2
3°	50% a 60%		
3°	40% a 50%		
3°	30% a 40%		
Nivel x Categoría		2°	2°

Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo:

Nivel: 1°

Nivel	Porcentaje	Liderazgo		Relaciones en el trabajo		Violencia
		E. Claridad de Funciones	Características de Liderazgo	Relaciones sociales en el Trabajo	Def. Con los colaboradores que supervisa	Relac. los que supervisa
1°	90% a 100%					7
2°	80% a 90%	1			1	
2°	70% a 80%			1		1
2°	60% a 70%	1	1			
3°	50% a 60%					
3°	40% a 50%					
3°	30% a 40%					
Nivel x Categoría		2°	2°	2°	2°	1°

Categoría: Entorno Organizacional

Nivel: 1°

Nivel	Porcentaje	Reconocimiento del desempeño		Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	
		Escasa o nula retroalimentación del desempeño	Escaso o nulo reconocimiento y compensación	Limitado Sentido de Pertenencia	Inestabilidad Laboral
1°	90% a 100%			4	1
2°	80% a 90%		1		
2°	70% a 80%	2	1		
2°	60% a 70%	1			
3°	50% a 60%				1
3°	40% a 50%				
3°	30% a 40%				
Nivel x Categoría		2°	2°	1°	1°, 3°

Análisis:

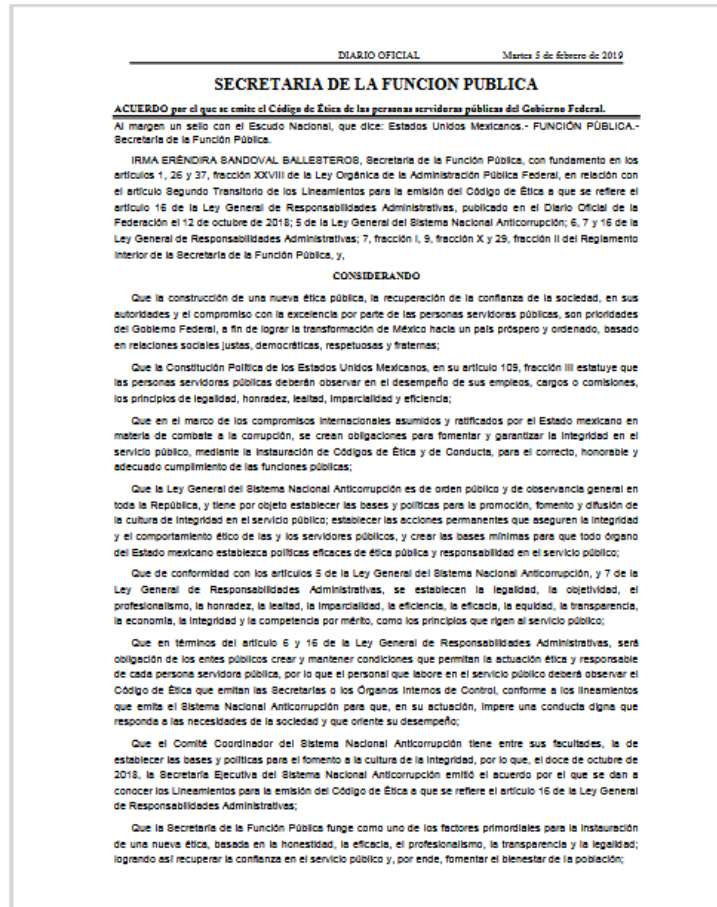
Es importante mencionar que, para el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, la medición y análisis del clima laboral como fundamento para identificación y control de riesgos psicosociales, por lo cual las antes mencionadas son consideradas como las más preocupantes y así dar solución a los posibles conflictos, proponer acciones correctivas.

El clima laboral se refiere a la percepción que tienen los empleados de su lugar de trabajo. Este puede influir en la conducta de los empleados dentro de la organización. En muchas ocasiones los contratiempos y la carga de trabajo de los líderes no permiten prestar la importancia que merece al clima organizacional.

Saber cómo se sienten nuestros equipos de trabajo es esencial para mejorar y conseguir un equipo motivado y productivo. Evaluar el clima organizacional, permitirá detectar distintas fuentes de conflicto que harán que se creen actitudes negativas en la organización. Además, es una forma de adelantarse a detectar posibles conflictos laborales que mermen la motivación del equipo. (Martínez S, s.f.)

REQUISITO 6: EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE ÉTICA O EQUIVALENTE.

Existe un código de ética la cual está, dentro de la página oficial del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, y donde está disponible para la comunidad tecnológica, así como para el conocimiento del personal docente y administrativo:



La igualdad efectiva entre hombre... X TecNM | Campus Pabellón de... X CERQ_TOLERANCIA.pdf X +

← → ↻ 🏠 pabellon.tecnm.mx

GOBIERNO DE MÉXICO

Alumnos ▾ Académicos ▾ Egresados ▾ Certificaciones ▾ Transparencia ▾

Conócenos ▾ Oferta Educativa ▾ Investigación ▾ Admisión y Reinscripción ▾ Acreditación ▾ COVID-19 ▾ MOODLE

Sistema de gestión de calidad
Sistema de gestión de ambiental
Igualdad laboral
Sistema de gestión de la energía

Manual
Certificado
Cero Tolerancia
Política de ILyND

Facebook
Twitter
YouTube

Comunicación

[Ver más noticias](#)

Lotería del 0 contagio


En esta emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-Cov-2 (Covid-19), el ITPA no se la juega...

Desde el 23 de marzo de 2020 se suspendieron actividades presenciales en el campus por instrucción de las autoridades ¹. Sin embargo se continuó trabajando en línea para salvaguardar la integridad de los estudiantes, el personal y no perder el semestre.

En recientes publicaciones en el Diario Oficial de la Federación ², se establecieron las formas y recomendaciones para el regreso a las

	TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO	Página	1 de 30
		Código:	M00-CC-01
		Revisión:	Junio 2018
	CÓDIGO DE CONDUCTA	Fecha de Elaboración:	Mayo 2019

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

 <small>TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</small>	TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO	Página	3 de 30
		Código:	M00-CC-01
	CÓDIGO DE CONDUCTA	Revisión:	Junio 2019
		Fecha de Elaboración:	Mayo 2019

I. CARTA INVITACIÓN

El Tecnológico Nacional de México (TecNM), en tanto es la institución de educación superior tecnológica más grande de del país y de la América Latina (por su cobertura, matrícula y presencia en las 32 entidades federativas), tiene el firme compromiso con la sociedad, y con su propia comunidad, de tener un comportamiento ético e impecable, basado en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia establecidos en nuestra Constitución.

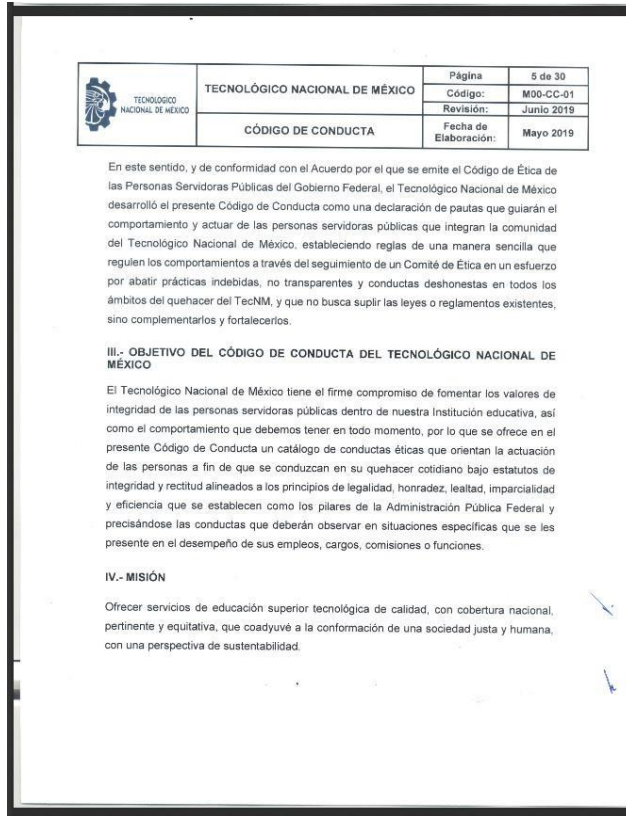
En este contexto y para dar cumplimiento con lo instruido por la Secretaría de la Función Pública hemos creado el Código de Conducta del TecNM, documento que regirá el comportamiento ético y responsable de nuestros servidores públicos.

El debido seguimiento, en cuanto a la aplicación y cuidado de este Código, lo realizaremos a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en un esfuerzo por evitar, disminuir o eliminar prácticas indebidas, no transparentes y conductas deshonestas en todos los ámbitos del que hacer del TecNM.

Este nuevo instrumento deberá apoyar el proceso de construcción de una nueva cultura en el servicio público, enfatizando el compromiso y obligatoriedad no sólo de su aplicación sino de su robustecimiento y consolidación.

Las razones que he participado a ustedes deben ser motivo suficiente para aplicar el presente Código de Conducta por lo que, como Director General del Tecnológico Nacional de México invito a toda la comunidad que integra al TecNM a conocerlo, difundirlo y hacerlo cumplir como guía permanente en su desempeño diario, para la consolidación de una conducta íntegra, de respeto, fortaleciendo los valores y principios de las personas servidoras públicas para beneficio de nuestra casa de estudio en lo particular y para engrandecimiento de nuestra nación.

DR. ENRIQUE FERNÁNDEZ FASSNACHT
DIRECTOR GENERAL



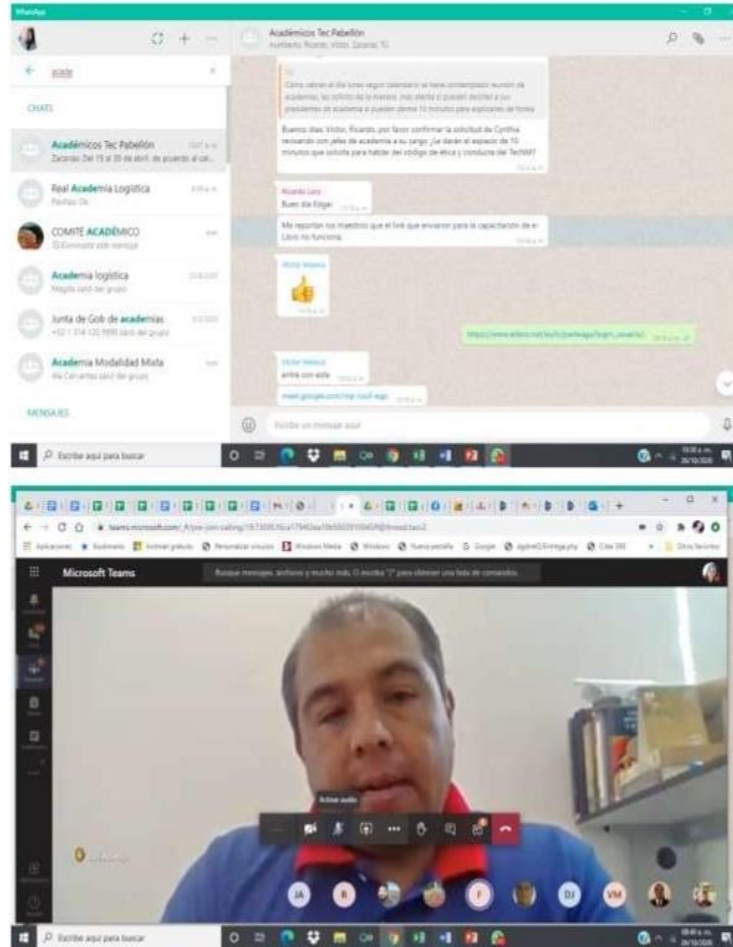
Evidencias de Difusión de Código de Ética y Código de Conducta por medio de gmail, y página de Facebook, así como de conferencias, entre otros medios:

CORREO ENVIADO EL DÍA 23 DE JULIO A TODO EL PERSONAL SOBRE EL CÓDIGO DE ETICA DE LAS PERSONAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL



EVIDENCIAS DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE ÉTICA DE REUNIÓN DE ACADEMIAS
DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2020

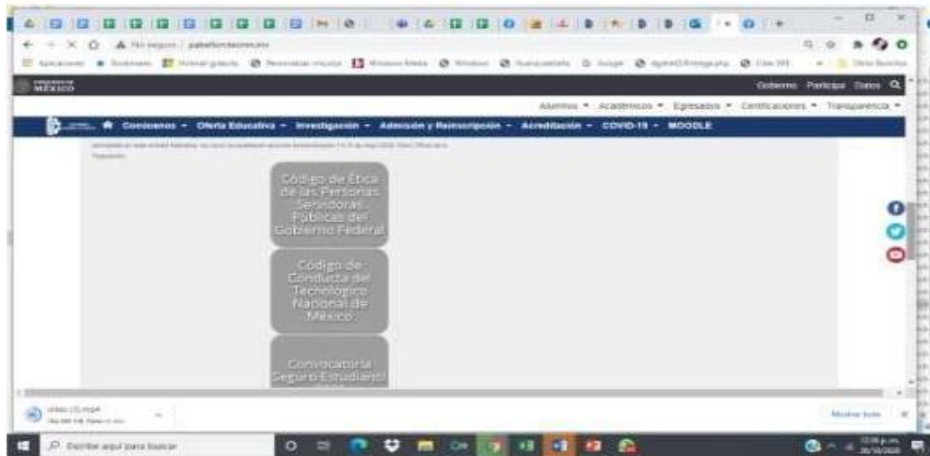
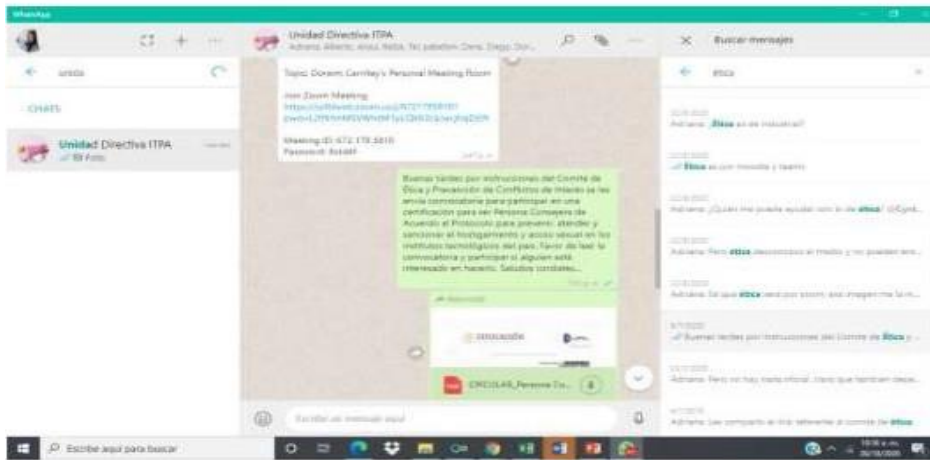
ACADEMIA INDUSTRIAL, MECATRÓNICA, LOGÍSTICA, INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL,
CIENCIAS BÁSICAS

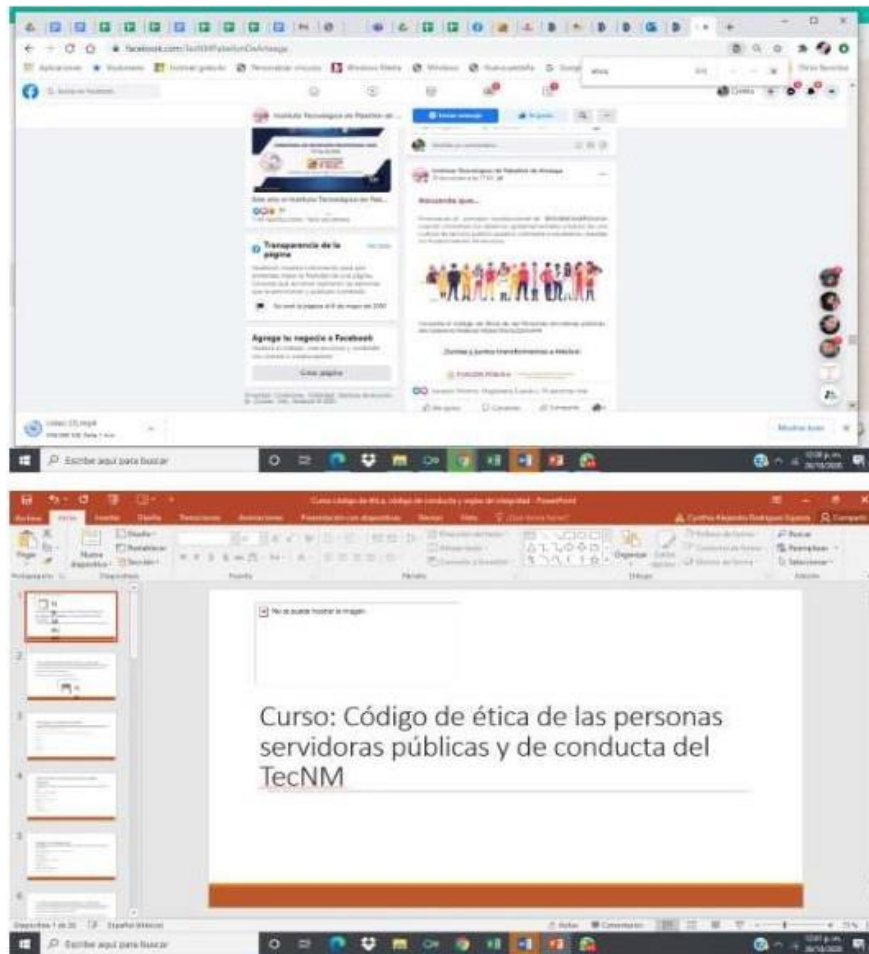


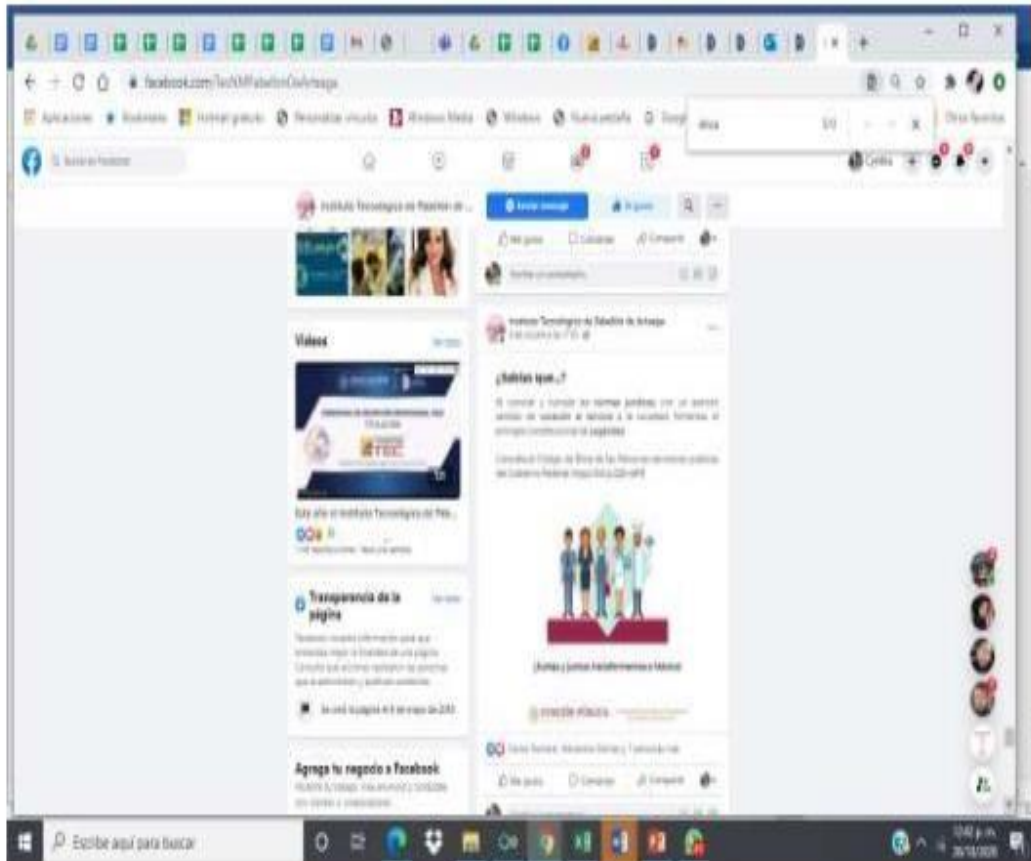


EVIDENCIAS DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA 2020
CORREOS/PAGINA DEL ITPA/FACEBOOK/WHATSAPP









Análisis:

Este fue llevado a cabo dentro del Instituto, con la finalidad de que la comunidad educativa, fomente y desarrolle el cumplimiento de este código, así se logre evitar actos que perjudiquen la integridad moral de cualquier persona, es por ello que se exhibieron de manera física dentro de todas las áreas que componen este instituto educativo.

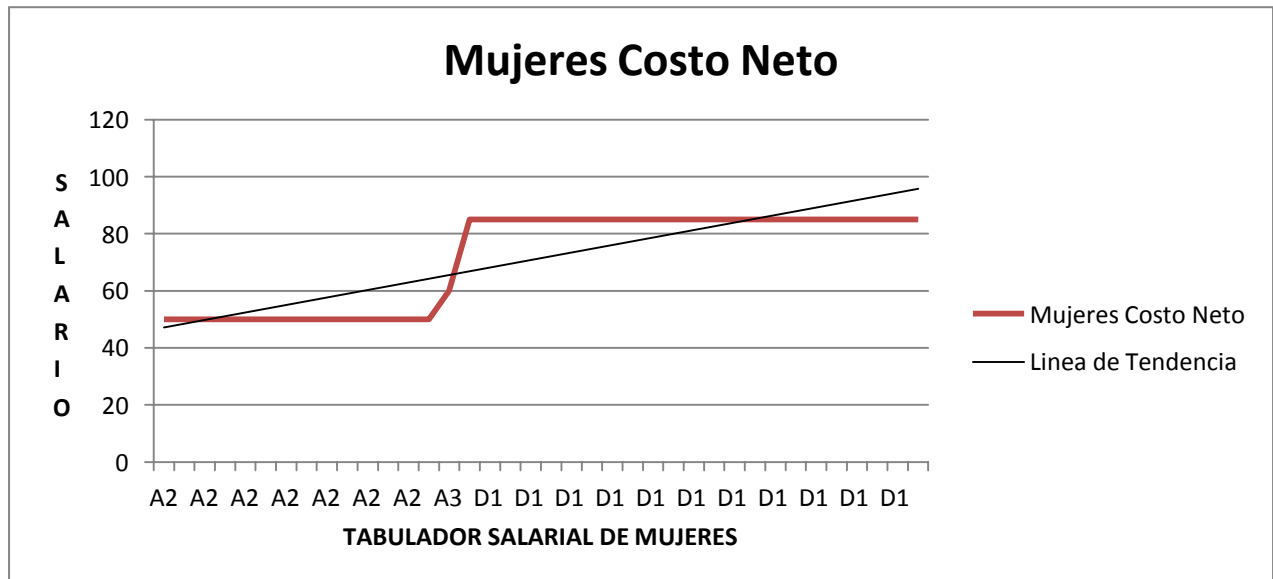
Para hacer frente a la falta de adaptación a la realidad y a la lenta evolución de los regímenes disciplinarios convencionales, así como para dejar clara y transmitir la filosofía o línea de valores de una empresa, uno de los instrumentos más útiles para las empresas es la elaboración de códigos éticos o protocolos de conducta que sirvan a la par para hacer llegar la cultura de la empresa a los empleados y a la vez dotar a la empresa de capacidad sancionadora frente a las desviaciones que se produzcan por parte de los trabajadores respecto a dichos valores. Los códigos éticos y los protocolos de conducta engloban un catálogo de conductas dirigidas a los empleados, donde se transmiten los valores y los objetivos de la empresa a la vez que simultáneamente en ellos se establecen límites y prohibiciones para los empleados para dar cumplimiento a la línea de valores que desea transmitir la empresa. (Laver, 2015)

REQUISITO 7: GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL Y OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES Y COMPENSACIONES AL PERSONAL.

Mediante un análisis de total de personal desagregado por sexo, logramos definir los salarios por honorarios y sueldos base, de personal docente y administrativo, medido mediante un tabulador salarial fijo. En el cual logramos identificar la brecha de salarios entre ambos géneros.

Cantidad de costo neto de personal docente y administrativo mujeres:

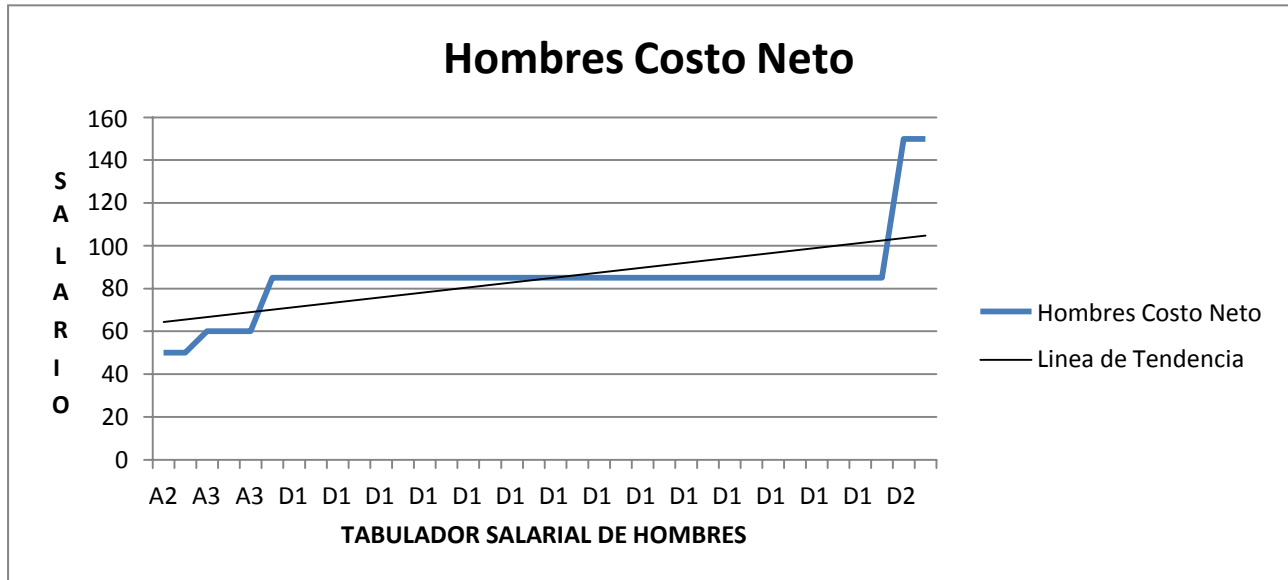
TABULADOR COSTO NETO
A1= \$45
A2= \$50
A3= \$60
E1= \$75
D1= \$85
D2= \$150



Total de 34 Mujeres

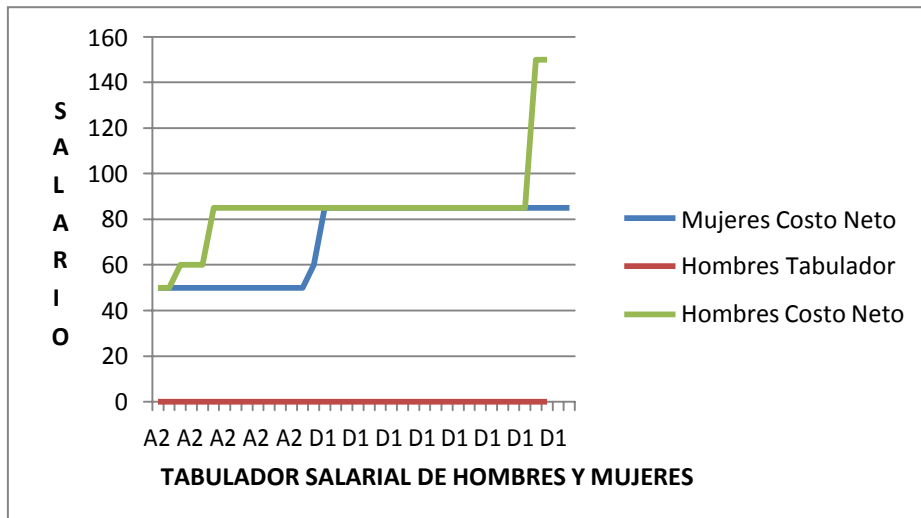
Cantidad de costo neto de personal docente y administrativo hombres:

TABULADOR COSTO NETO
A1= \$45
A2= \$50
A3= \$60
E1= \$75
D1= \$85
D2= \$150



Total de 30 Hombres

Cantidad de costo neto de personal docente y administrativo de hombres y mujeres:



Análisis:

En las siguientes gráficas podemos identificar que los hombres están ubicados en el punto más alto del tabulador con un docente hombre que gana alrededor de \$150.00 mientras que las docentes mujeres están posicionadas en el tabulador de \$85.00 a diferencia de ciclos pasados, de lo cual podemos decir que, aunque la cantidad haya aumentado, por lo cual siguen estando por debajo que la de los hombres, es por ello se muestra una brecha salarial de género.


La brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, señala un informe de la OCDE, tener el sueño de ser una ingeniera o científica reconocida, pero enfrentarte a los constantes estereotipos que intentan convencerte de las dificultades de dedicarte a una profesión de hombres; competir por posiciones de liderazgo, pero no recibir el mismo apoyo que tus colegas del sexo opuesto; buscar oportunidades de crecimiento en tu trabajo, pero darte cuenta que en tu empresa algunas personas ganan más que otras por realizar el mismo trabajo, o tener el mismo nivel de puesto.

Estos son algunos de los muchos obstáculos y desigualdades que enfrentan las mujeres a lo largo de su vida y su desarrollo profesional. En su informe La Lucha por la Igualdad de Género, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que: “cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres”.

Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México. (Comisión Nacional para Prevenir la Violencia Contra las Mujeres, s.f.)

REQUISITO 8: CONTAR CON PROCESOS DE ASCENSO Y PERMANENCIA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como bien se sabe las buenas oportunidades no deben de dejarse ir por más que tengamos miedo, es por ello que en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga es igualitario en oportunidades de ascenso, ya que realiza evaluaciones de desempeño para docentes con la finalidad de conocer si están listos para ascender a puestos más importantes dentro de esta Institución, siguiendo un proceso el cual se establece en el siguiente formato y se evalúa su desempeño en puesto actual:

	Procedimiento de Promoción, Ascenso y Permanencia	Código: TecNM-MSGIG-PR-04
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 8, 5.3.3.4.2	Revisión: 0 Página 1 de 4

1. Propósito

Establecer una metodología formal que promueva al personal con competencias idóneas para desempeñar las funciones referidas en las descripciones de puesto y necesidades Institucionales. Los criterios que se aplicarán serán de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

2. Alcance


Este procedimiento aplica para las actividades de promociones, ascensos y permanencia realizadas por el Departamento de Recursos Humanos con apoyo de las Comisiones Discriminadoras y/o de Escalafón.

3. Políticas de operación

3.1. En ningún caso se puede considerar el género, edad o algún otro sesgo discriminatorio contemplado en la ley, como un criterio para determinar o no la promoción y/o ascenso, ya que esta dependerá únicamente de su desempeño durante la evaluación.

3.2. La permanencia en el puesto y/o Institución no se verá afectada por ningún sesgo sexista ni discriminatorio.

3.3. La Permanencia estará en función del tipo de contratación, aunado al cumplimiento de requisitos expresados en la evaluación del desempeño por competencias, así como respeto y apego a la normatividad.

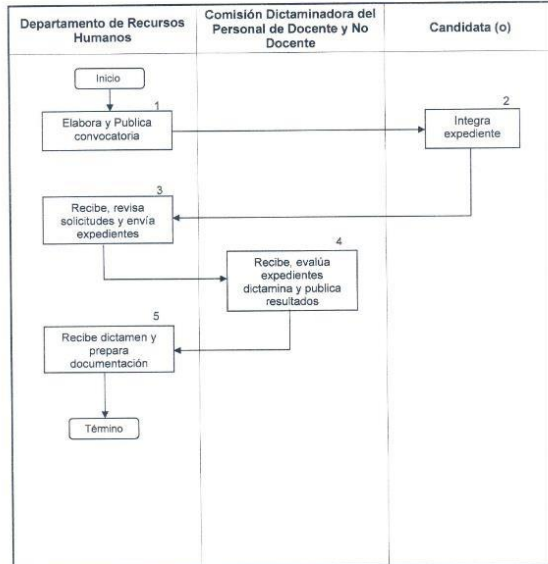
CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
 Lic. Maricruz Herrera Rosas Jefa de Trámite y Gestión	 Lic. María Luisa Lopeandia Urbina Directora de Aseguramiento de la Calidad	 Lic. Roberto Morán Ruiz Director de Personal
Fecha: 15 de febrero de 2016	Fecha: 29 de febrero de 2016	Fecha: 15 de abril de 2016

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM queda prohibido su reproducción parcial y/o total.

Rev. 0

	Procedimiento de Promoción, Ascenso y Permanencia	Código: TecNM-MSGIG-PR-04
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 8, 5.3.3.4.2	Revisión: 0
		Página 2 de 4

4. Diagrama de procedimiento



Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM queda prohibido su reproducción parcial y/o total.

Rev. 0

WhatsApp x Resultados de Evaluación Docente x

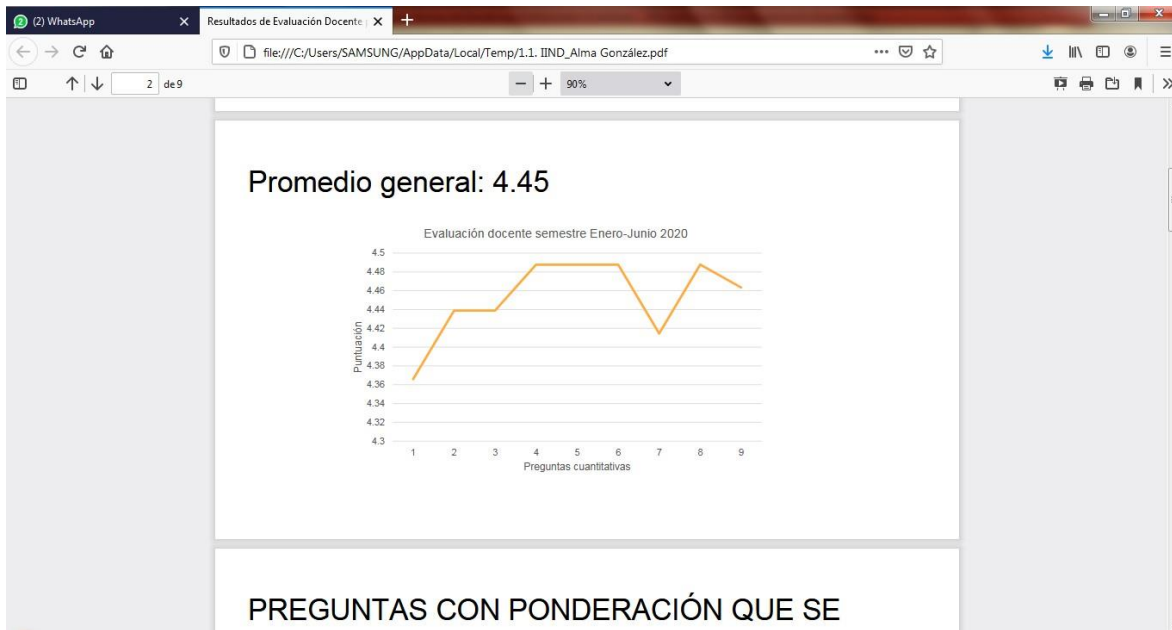
file:///C:/Users/SAMSUNG/AppData/Local/Temp/1.1.1.IIND_Alma González.pdf

1 de 9 90%

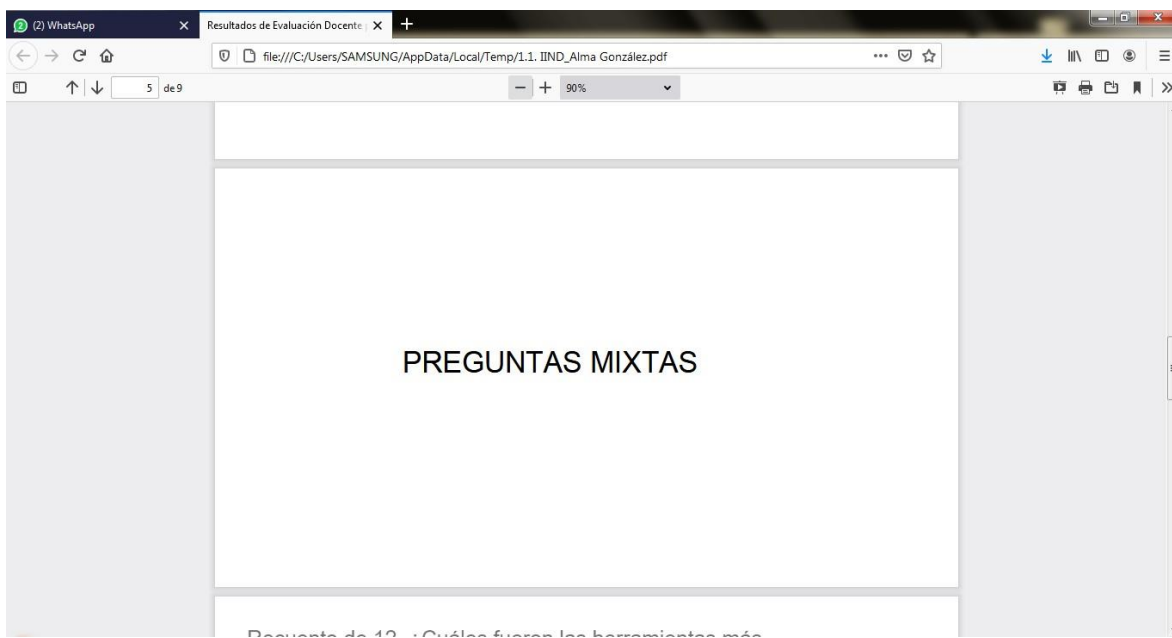
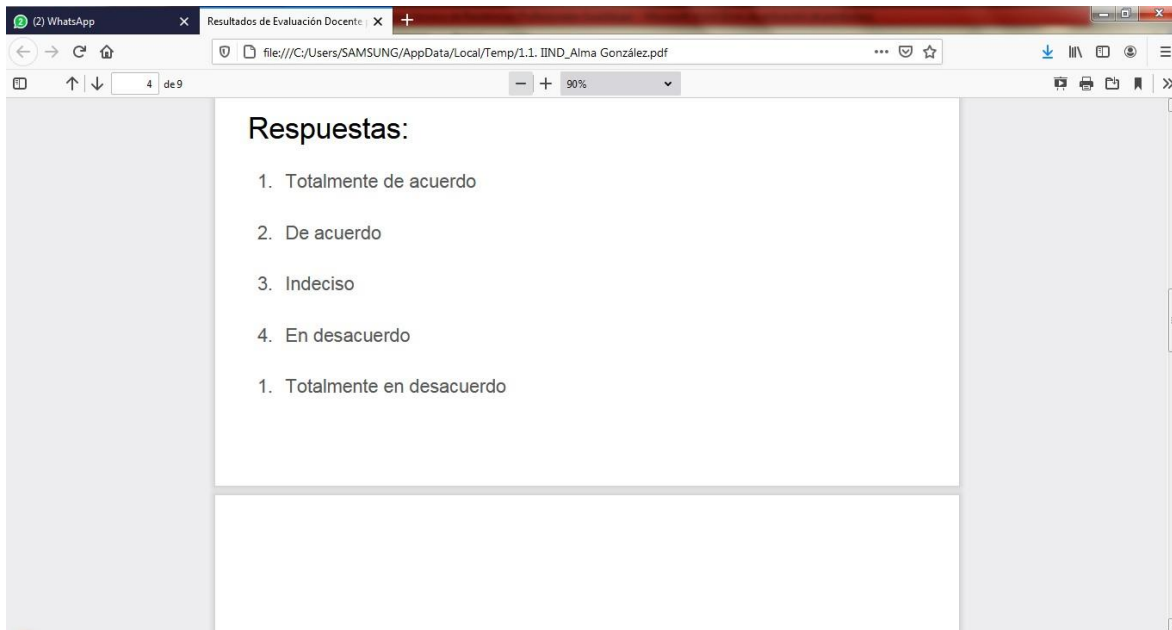
Resultados de Evaluación Docente por Estudiantes

Alma Esther González Reyes
IIND

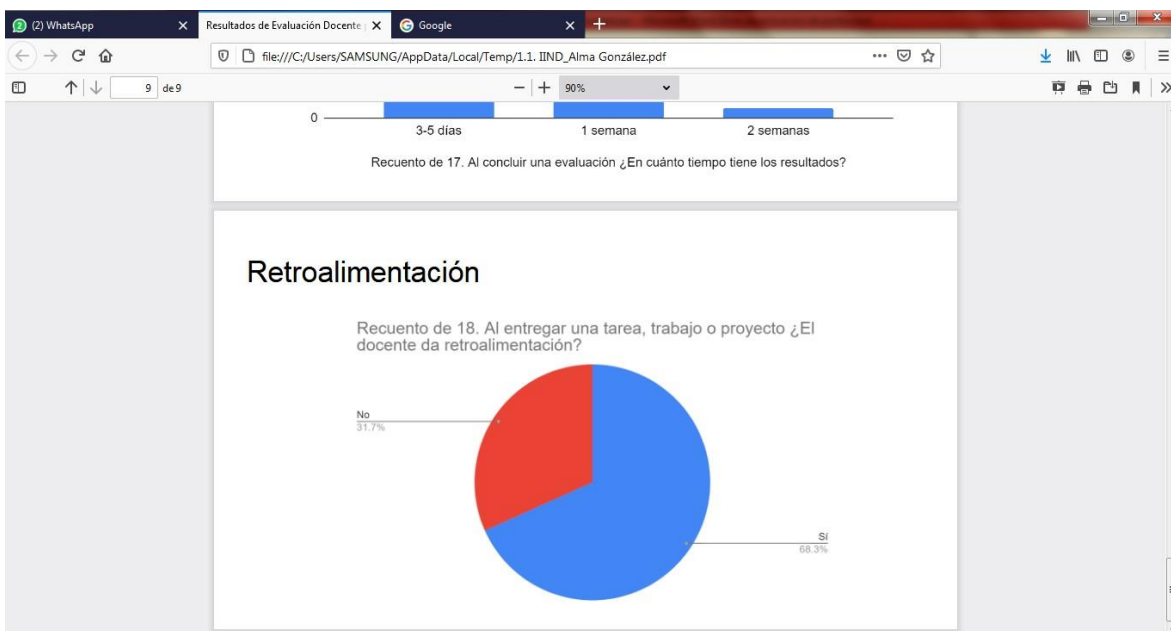
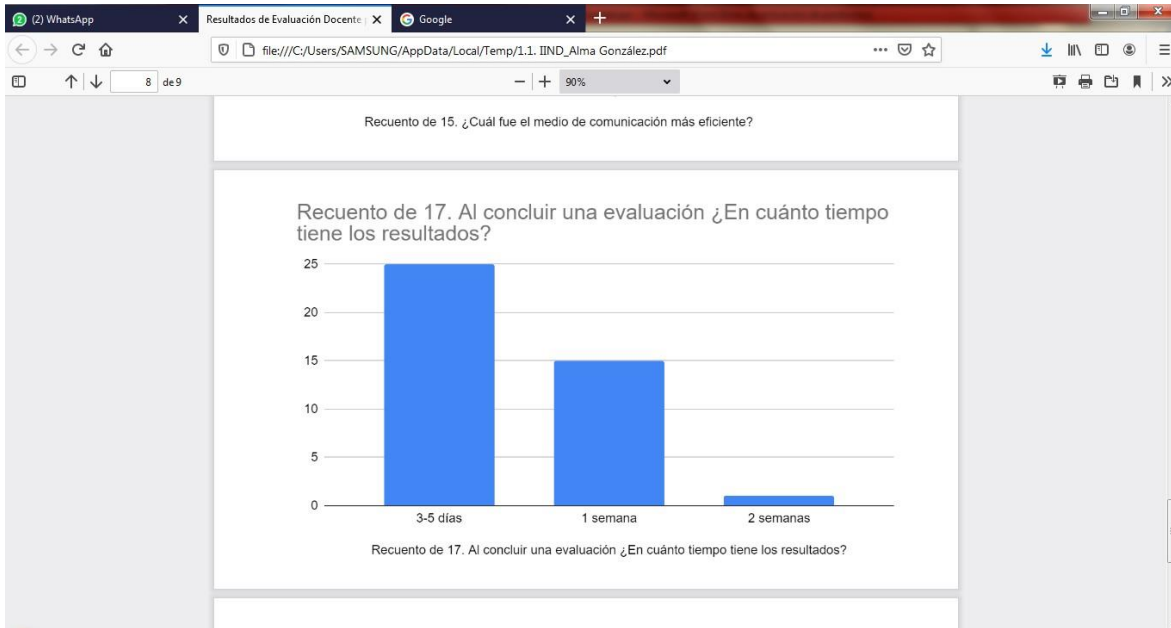
Promedio general: 4.45



- Resultados de Evaluación Docente
- file:///C:/Users/SAMSUNG/AppData/Local/Temp/1.1. IIND_Alma González.pdf
- 3 de 9
- 90%
- PREGUNTAS CON PONDERACIÓN QUE SE REALIZARON A ESTUDIANTES**
1. Sus dudas fueron resueltas en un tiempo menor a 24 hrs. de lunes a sábado
 2. Las indicaciones para elaborar las actividades fueron claras, precisas y puntuales.
 3. Los materiales (ejemplos, ejercicios) y el contenido del curso facilitaron el aprendizaje.
 4. Define estrategias adecuadas para lograr el aprendizaje.
 5. Hubo ajustes en la planeación para asegurar el aprendizaje.
 6. Cumple los acuerdos establecidos.
 7. Las herramientas utilizadas fueron las adecuadas.
 8. Las herramientas utilizadas fueron accesibles y sencillas.
 9. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.
- Respuestas:**







Análisis:

El Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga está comprometido con su personal ofreciendo oportunidades de ascenso, para que los docentes que cuenten con los requerimientos solicitados, puedan aplicar sin ningún impedimento, es por ello que todos pueden participar, que mejor manera si la participación sea igualitaria por género, y sea incluido los conocimientos de una mujer como líder o jefa de departamento.

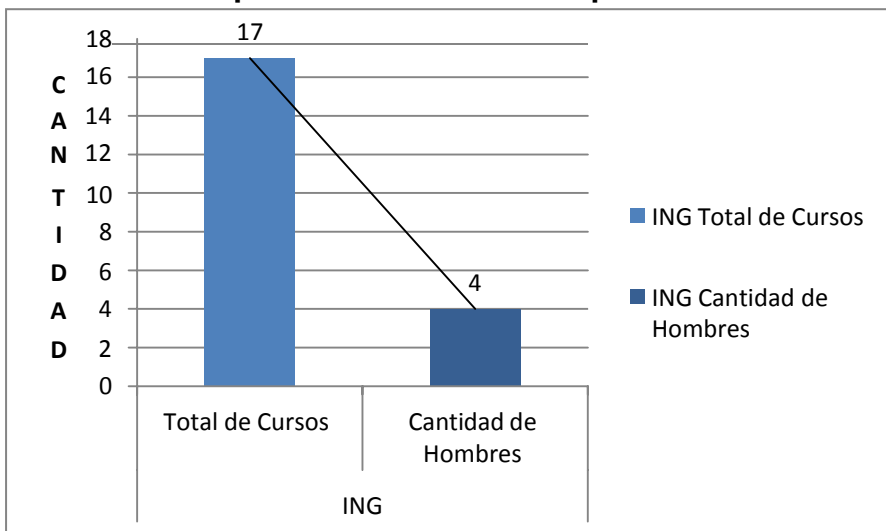
Cualquier empleado tiene derecho a ascender en su empleo para tener una promoción y un desarrollo profesional que no equivalga a un estancamiento en el puesto de trabajo. Esto conlleva cambiar de un puesto de empleo inferior a uno superior en todos los aspectos. Un ascenso en una empresa supone subir de categoría profesional dentro del organigrama teniendo en cuenta para su aprobación factores como la antigüedad del trabajador, sus logros, su formación, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos laborales están regulados por las diferentes normas para administrativos y para docentes, en el cual se determina que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán en función de los que establezca dichos reglamentos. Además, los ascensos y la promoción profesional en una organización deben definirse evitando las situaciones de discriminación. (Sesametime, s.f.)

REQUISITO 9: CONTAR CON PROCESOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

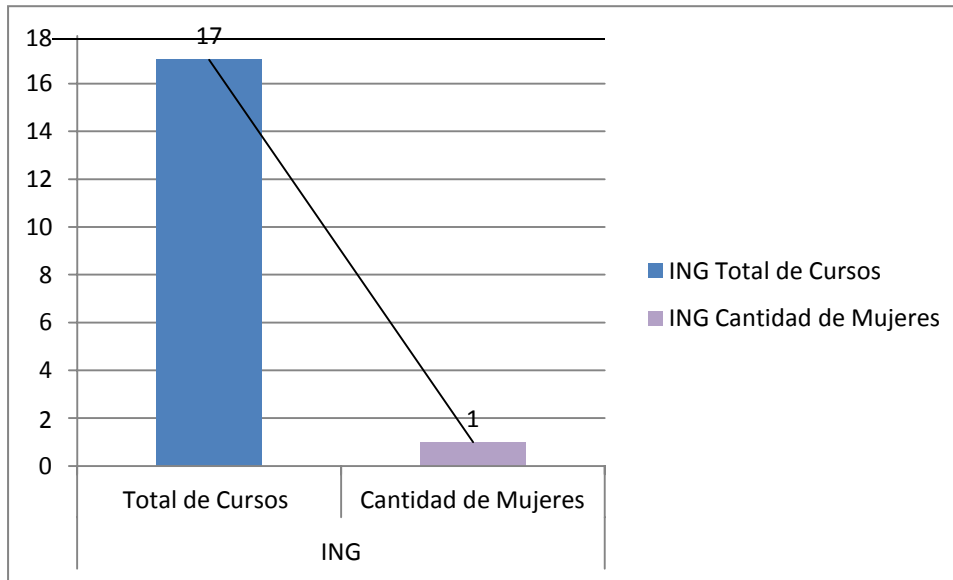
Así como preparar a las y los futuros ingenieros toma su tiempo y conocimientos, es por ello que es necesaria la capacitación a todo el personal por área para que puedan lograr cumplir con los objetivos del Instituto, así como para también lograr desarrollarse más dentro de sus centros de trabajo, obteniendo igualdad de oportunidades.

Cantidad de capacitación de hombres por base en el área de Ingenierías:



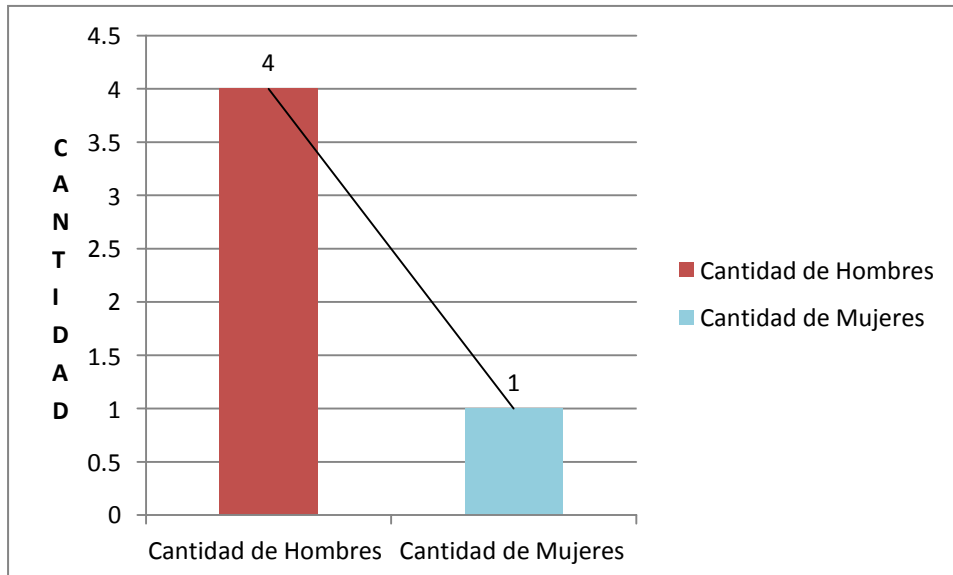
Total de Hombres: 10

Cantidad de capacitación de mujeres por base en el área de Ingenierías:

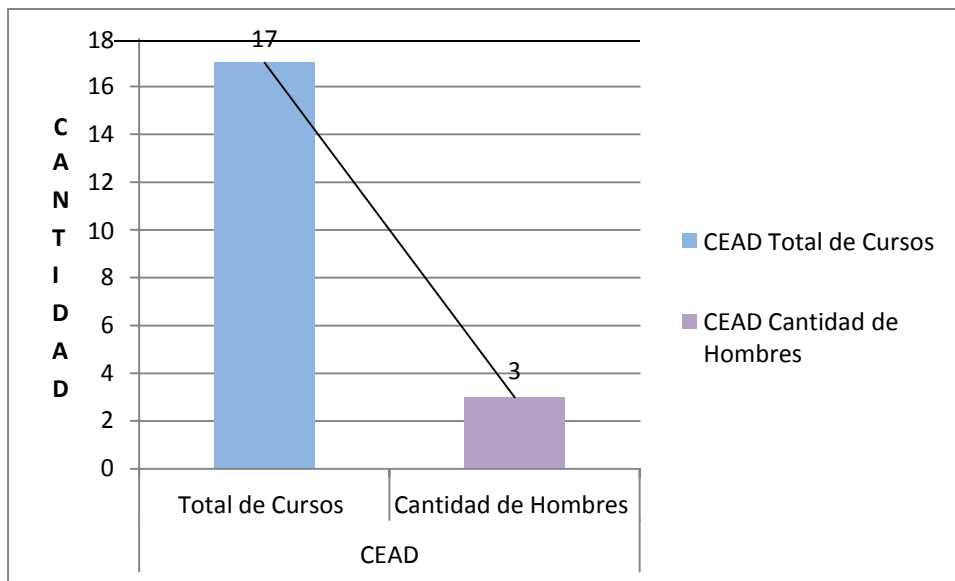


Total de mujeres: 1

Cantidad Total de hombres y mujeres por base en el área de Ingenierías:

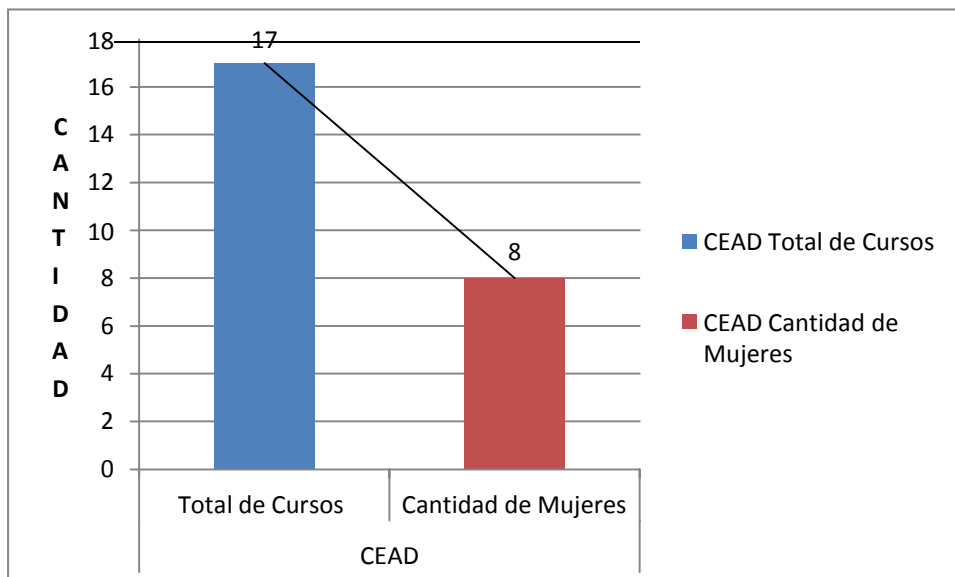


Cantidad de capacitación de hombres por base en el área de Ciencias Económico Administrativas:



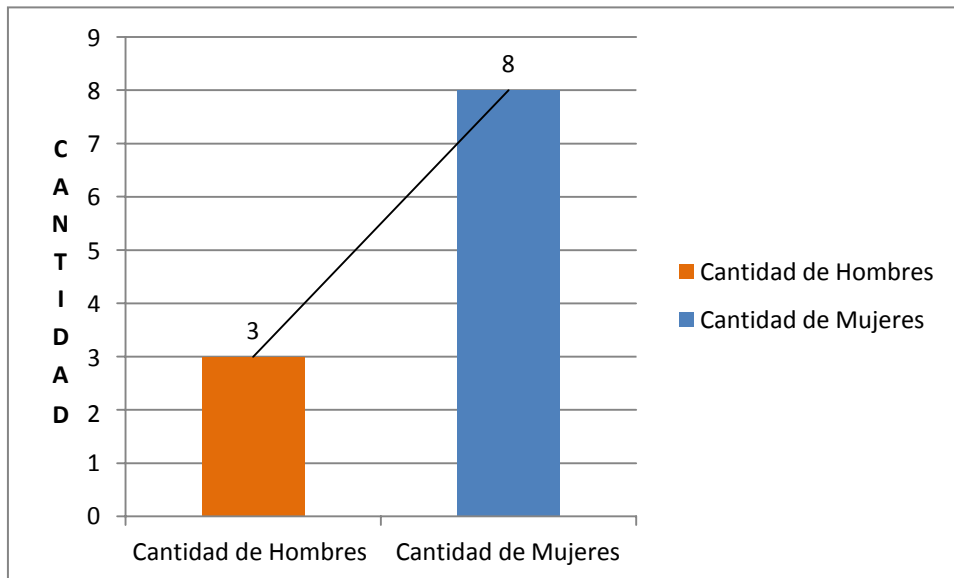
Total de Hombres: 4

Cantidad de capacitación de mujeres por base en el área de Ciencias Económico Administrativas:

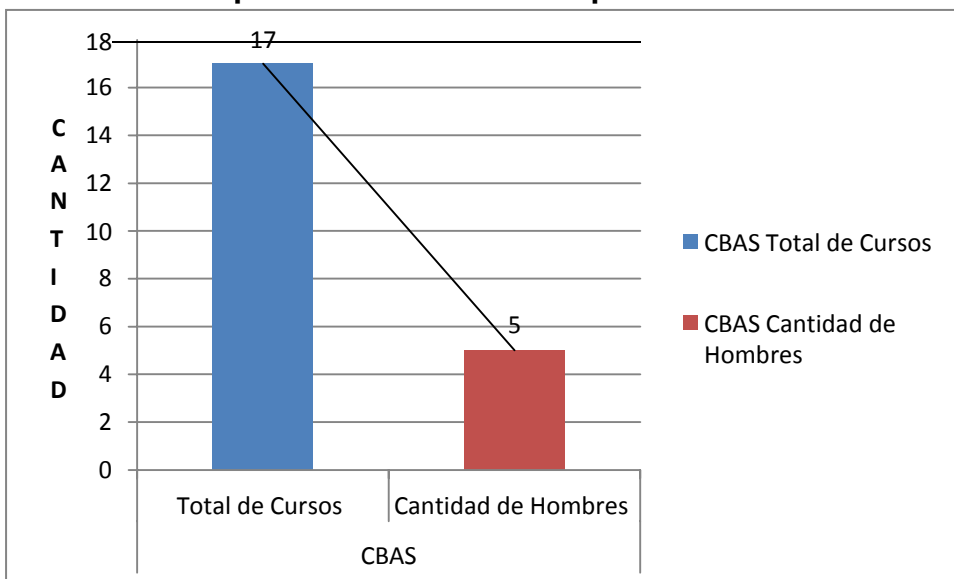


Total de Mujeres: 9

Cantidad Total de hombres y mujeres por base en el área de Ciencias EconómicoAdministrativas:

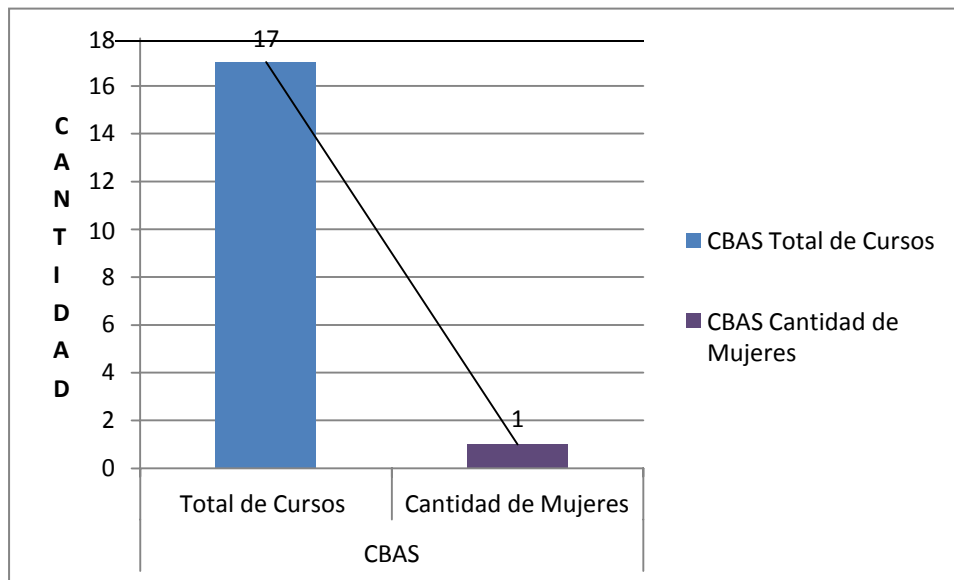


Cantidad de capacitación de hombres por base en el área de Ciencias Básicas:



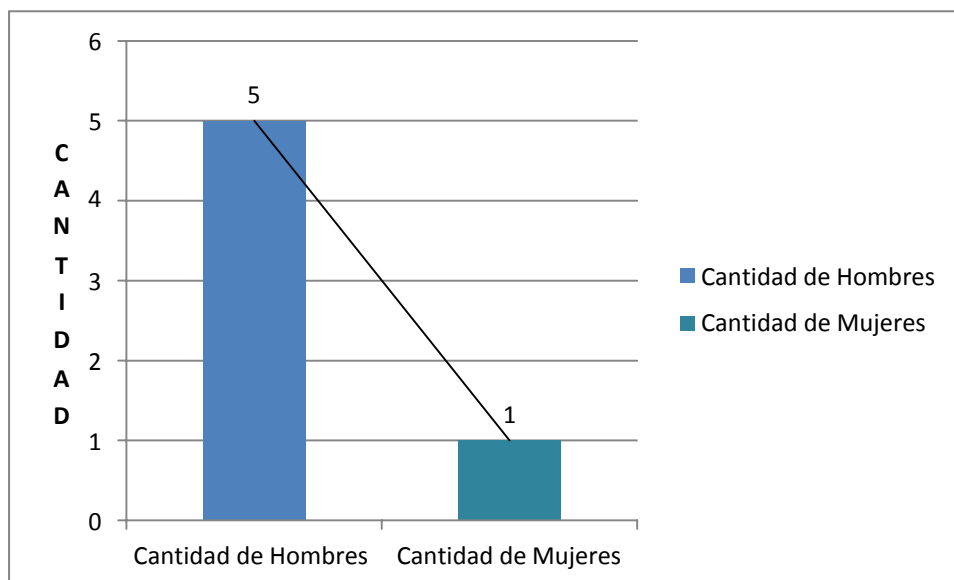
Total de Hombres: 8

Cantidad de capacitación de mujeres por base en el área de Ciencias Básicas:



Total de mujeres: 1

Cantidad Total de hombres y mujeres por base en el área de Ciencias Básicas:



Análisis:

De las gráficas podemos decir que de las 3 áreas de 17 cursos de capacitación ejercidos, en la cual cabe mención el área de Ingenierías el total de hombres que se capacito fue de 4 de 10 hombres, mientras que la única mujer con la que cuenta esta área también se capacito, por otro lado la segunda área llamada Ciencias Económico Administrativas conservando el mismo número de cursos su capacitación es de 3 de 4 hombres y 8 mujeres de un total de 9, por lo que también el área de Ciencias Básicas 5 de 8 hombres y una mujer tomaron estas capacitaciones. Al hacer un comparativo de por cada área y tomando en cuenta los resultados obtenidos, se pudo concluir que es muy baja la participación de las mujeres en este tipo de capacitaciones realizadas por el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga.

Estos se implementaron dentro del Instituto como una oportunidad de desarrollo profesional y personal, para que todo el personal docente y administrativo mejore sus capacidades y habilidades, para así mismo pasar esos conocimientos a las y los futuros ingenieros.

Según análisis realizado por Itaipu Binacional establece que:

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres hace referencia a la eliminación de la discriminación y de los prejuicios que lo generan, para que se brinden las mismas posibilidades de acceso y desarrollo, tanto a las mujeres como a los hombres, en todos los ámbitos posibles: político, laboral y social. Esto implica el mismo desarrollo educativo y cultural para ambos y la formación de las personas que aseguren la convivencia en una sociedad igualitaria.

Es así que, la segunda de las siete directrices enmarcadas en el Plan de Políticas y Directrices de Género, impulsado por el Comité de Equidad de Género de la Itaipu, pretende “Asegurar la dimensión de Equidad de Género en todas las actividades de capacitación y desarrollo”.

En este aspecto, en base a los resultados del diagnóstico, mapeo y recomendaciones referente a la situación de género en el cuadro de empleados y empleadas de la Itaipu Binacional, lado paraguayo, durante el periodo 2005 al 2009, aseguran que, en cuanto a los procesos de promoción de los recursos humanos, el 65% del total de encuestados contestaron que no existe igualdad de condiciones tanto para mujeres como hombres en los momentos de promociones dentro de la entidad.

El 86% de las mujeres respondieron que no existe igualdad de promociones, alegando que la prioridad para las promociones, son siempre para los hombres y para las personas que cuentan con algún contacto con directores o gerentes. (Itaipu Binacional, 2011)

REQUISITO 10: CONTAR CON UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO.

Las igualdades de oportunidades en cuanto a capacitación, son de suma importancia para el Instituto, ya que no se debe restringir a ningún docente o personal administrativo el reforzar sus capacidades y crear nuevos conocimientos, es por ello que se realizó un plan de acción 2020, en el cual se especifica claramente las acciones que se deben realizar como método para solucionar problemas y generar conciencia:

		PLANEAR	HACER		VERIFICAR	ACTUAR		
REQUISITO	PUNTAJE ALCANZADO	Actividad	Evidencia de la actividad	Responsable	fecha de inicio	fecha de termino	porcentaje de avance	Acciones de mejora
1.- Contar con una Política de Igualdad Laboral y no Discriminación en el centro de trabajo o equivalente (preg. 1)	10	Política escrita alineada a la CPEUM firmada por el Director General	página del TECN	Dirección general	ene-20	dic-20	100	avisar cuando exista actualizaciones de documentación de la página
		Difusión de la Política en el centro de trabajo sin importar tipo de contratación	Documento con firmas, Política, Fotos, Capturas de pagina de Facebook, Correos	Coordinadora del Sistema	ene-20	dic-20	100	promoción digital por contingencia
		Impresión física de la política	imágenes /carteles	Coordinadora del Sistema	ene-20	dic-20	100	promoción digital por contingencia
		colocación en el área de trabajo y firma de entrega	imágenes /carteles	Coordinadora del Sistema	ene-20	dic-20	100	promoción digital por contingencia
		colocación en el dirección como compromiso institucional	imagen	Coordinadora del Sistema	ene-20	dic-20	100	promoción digital por contingencia

PLAN DE ACCIÓN TECNOLÓGICA-PO-02 Plan Político PABELLÓN DE ARTEAGA 2019 y 2020 - Microsoft Excel (Error de activación de productos)														
G123														
D I A G N O S T I C O D E A U T O E V A L U A C I ÓN	2.-Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad Laboral y no Discriminación en el centro de trabajo. (preg. 2 y 3)	5	Plan de acción anual	documento	Coordinadora del Sistema	ene-20	dic-20	100	involucrarse los miembros del SEPCI/Jefes y Jefas de Depto/Subdirectores					
			Nombramiento de la coordinadora del sistema	oficio	Dirección	ene-20	dic-20	100	promoción digital por contingencia					
			Convocatoria para renovación del SEPCI	Fotos, correos, invitación,	Presidente/Secretaría Ejecutiva	ene-20	mar-20	50	mayor impacto en la difusión y compromiso de los integrantes					
			Difusión del código de conducta del TECNOL	correos/imágenes/fotos	SEPCI	ene-20	dic-20	80	mayor impacto en la difusión					
			Difusión del código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno federal	correos/imágenes/fotos	SEPCI	ene-19	dic-19	80	mayor impacto en la difusión					
			Resultados de la Nominación del SEPCI 2020-2022	Formularios de Google	SEPCI	mar-20	mar-20	100	mayor impacto en la difusión					
			Elección de Candidatos	Correo de Gmail/Oficios	SEPCI	mar-20	mar-20	50	segunda vuelta de elección					
			Nombramientos de integrantes nuevos	oficio	Dirección/Presidente	mar-20	mar-20	0	suspensión por la contingencia					
			Nombramiento de persona asesora	Correo de Gmail, Oficio	Dirección/Presidente	agosto-diciembre de 2020	agosto-diciembre de 2020	100	motivación del personal para participar					
			Minutas de reunión	minutas/actas	SEPCI	ene-20	dic-20	100	mayor compromiso de los integrantes					
			Informe de actividades 2020	documento	SEPCI	febrero de 2021	2021	60	innovación en la comunicación					
			Actas de trabajo del SEPCI	Actas	Presidente/Secretaría Ejecutiva	ene-20	dic-20	100	mayor compromiso para asistencia de las reuniones					
			3.- Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades (preg. 4)		Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal	documento	Dirección general	ene-20	dic-20	100	Comunicación constante sobre los cambios y/o modificaciones			
			Entrevistas estructuradas		entrevistas	RH/deptos académicos	ene-20	dic-20	90	compromiso de las áreas				
			Declaración Explícita para contratación de personal		fotos /documento	RH/deptos académicos	ene-20	dic-20	100	seguimiento				
Publicación de la No discriminación en la página del ITPA	página del ITPA/captura de	comunicación/informática	ene-20		dic-20	100	compromiso de las áreas							

Análisis:


Es fundamental la sensibilización de este tema tan importante, ya que la violencia de género está presente desde siempre, la situación empeora cada vez mas de tal forma que es considerada normal, sabemos que se castiga, pero no procede esa denuncia por el miedo, y el callarlo todo, es por ello que, dentro del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, se busca desarrollar programas para promover el no maltrato y evitar la violencia de género en todos los aspectos.

Una persona refugiada con una enfermedad o una persona que requiere ayuda por determinadas circunstancias necesita que se conozca su problema. La sensibilización es uno de los pilares básicos de la solidaridad. La sensibilización puede fomentarse gracias a la realización de una serie de actividades para concienciar a las personas sobre una determinada situación: los problemas que generan una enfermedad, la situación de las personas refugiadas o desplazadas, o problemáticas relacionadas con el medioambiente, entre otros muchos.

La sensibilización tiene por objetivo la concienciación de las personas y, para ello, se pueden realizar acciones de diversa índole: charlas, conferencias, exposiciones, talleres, formación de grupos, Las acciones buscan generar una emoción, un sentimiento que estimule una acción solidaria como hacer un voluntariado. (ACNUR, 2018)

REQUISITO 11: UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE.

El lenguaje incluyente te hace sentir perteneciente a un grupo o centro de trabajo, es por ello que en el Instituto Tecnológico de pabellón de Arteaga se utiliza lenguaje incluyente dentro de sus oficios, así como en publicaciones realizadas dentro de la página oficial del instituto, así como de la página de Facebook.

	Lineamientos para la incorporación de lenguaje incluyente en documentos oficiales	Código: TecNM-GIG-LI-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito No. 5.3.3.4.5	Revisión: 0
		Página 1 de 19

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo la comunicación ha ido cambiando, madurando y adquiriendo una estructura gramatical que es reflejo del mundo y su entorno. De ahí que el lenguaje es un instrumento particular y característico de cada persona como reflejo y portavoz del contexto social y cultural e histórico en el que se encuentra; sin embargo, así como es un elemento de gran riqueza, también es una de las manifestaciones más importantes de la desigualdad y de invisibilización de toda forma femenina denominado sexismo lingüístico que se materializa cuando el lenguaje es discriminatorio al visibilizar solo a un grupo en específico y no a un colectivo diverso.

El lenguaje como elemento que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad manifiesta notablemente la desigualdad al ocultar a la mujer en su uso cotidiano; pensando en lo anterior, de ninguna manera puede ser considerado intrascendente este tema ya que mientras se siga utilizando de esta manera en el habla, la escritura, no se haga consciente y se mantenga la naturalización de su uso, no se conseguirá conformar una comunidad igualitaria pues es la forma más sutil a través de la cual se transmite este tipo de discriminación, reflejando y reproduciendo estereotipos y roles de en la sociedad y que posibilita la violencia hacia las mujeres y niñas.

El uso del lenguaje incluyente es uno de los logros del movimiento feminista para la institucionalización y cambio cultural a favor de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y al cual esta administración ha adoptado y reconocido a fin de alcanzarla, a través de la adopción y comunicación.


En sí, la lengua española no es sexista, aunque sí lo es el modo en la que le damos uso; de ahí que la única forma de cambiar un lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio es sensibilizando y haciendo visible el contexto del que deriva, así como ofrecer alternativas concretas y herramientas viables para promover y facilitar su utilización.

De lo anterior deriva el presente lineamiento que justamente busca dar elementos y ser una guía para la utilización del lenguaje incluyente y no sexista en los Institutos Tecnológicos, Centros y Unidades en todos los aspectos de la comunicación interna y externa.

Toda copia en PDF es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM queda prohibido su reproducción parcial y/o total.

TecNM-GIG-LI-01

Rev.0

	Lineamientos para la Incorporación de lenguaje Incluyente en documentos oficiales	Código: TecNM-GIG-LI-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito No. 5.3.3.4.5	Revisión: 0
		Página 2 de 19

OBJETIVO

Impulsar y promover la utilización del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación interna y externa por parte de la comunidad que conforma las oficinas centrales, los institutos tecnológicos, centros y unidades, dando una herramienta que facilite la comprensión y conocimiento de su uso a fin de erradicar el sexismo lingüístico y los elementos que fomentan la discriminación y la desigualdad entre los géneros promoviendo roles y estereotipos tradicionales atribuidos a mujeres y hombres, que van en contra de una cultura de inclusión

USO DE ARTÍCULOS, SUSTANTIVOS Y PRONOMBRES

Al aplicar la perspectiva de género en la lengua se usan siempre los artículos las y los para referirse a niñas y niños; señoras y señores; alumnas y alumnos, o cuando se trate de maestras y maestros. Para evitar que este recurso se multiplique a tal grado que resulte inoperante conviene utilizar palabras de carácter colectivo que eviten el uso del masculino.

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género son repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo...
Los estudiantes deberán enviar sus tareas...	Las y los estudiantes deberán enviar sus tareas...
El emprendedor	La persona emprendedora

Enviados - pedrazgudalupe X WhatsApp X TecNM | Campus Pabellón de X 1-TecNM-SIG-U-01_Lineamiento X Instituto Tecnológico de Pabellón X +

pabellon.tecnm.mx/Visita-Noticias

GOBIERNO DE MEXICO Gobierno Participa Datos

Alumnos Académicos Egresados Certificaciones Transparencia

CONOCÉENOS Oferta Educativa Investigación Admisión y Reinscripción Acreditación COVID-19 MOODLE

acciones extraordinarias (14.15 de mayo 2020, Diario Oficial de la Federación)


Síguenos

Tweets por @TecNM_MX

TecNM retweetó

Luciano Concheiro @LucianoConcheiro


Damos una afectuosa bienvenida a todas y todos a estos "Foros de Vinculación, Educación Dual y Emprendimiento" que tienen el propósito de construir una poderosa estrategia de interrelación con la sociedad. [forosdevinculacion.anuees.mx/audiotorio1.html](#)



TecNM

Insestar Ver en Twitter


Somos TecNM | Video Insti...



Tecnológico Nacional de México

113,115 Me gusta

Me gusta esta página Más información



10 de noviembre
Día Mundial de la Ciencia para la Paz y el Desarrollo

Tecnológico Nacional de México

hace aproximadamente una hora

El 2 de noviembre de 2001, la Conferencia General de la Unesco en la Resolución 31C/20, decidió proclamar el día 10 de noviembre "Día Mundial de la Ciencia para la Paz y el Desarrollo".

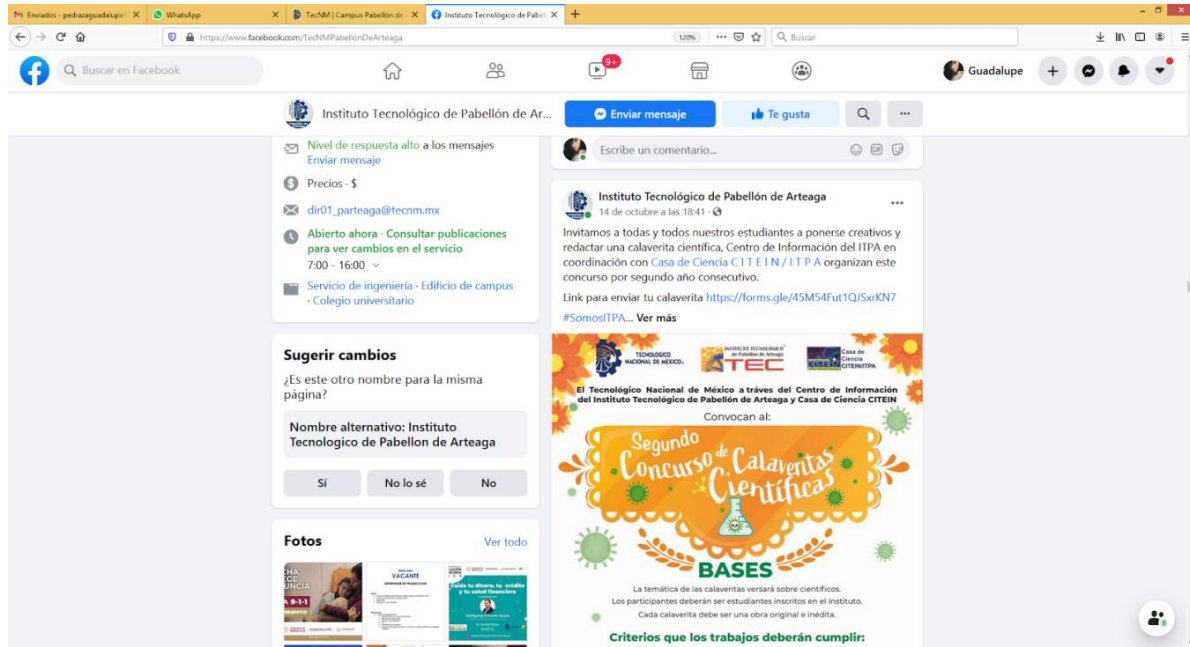
Este año, en que el mundo está luchando contra la pandemia global por #COVID-19, el

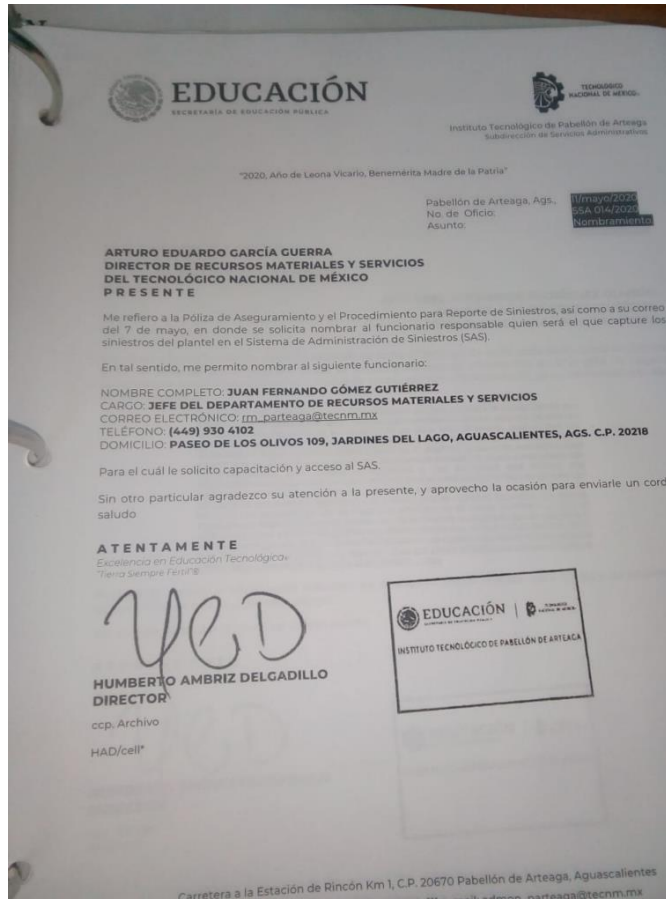
Convocatoria Seguro Estudiantil 2020

Comité de Ética (CEPCI)

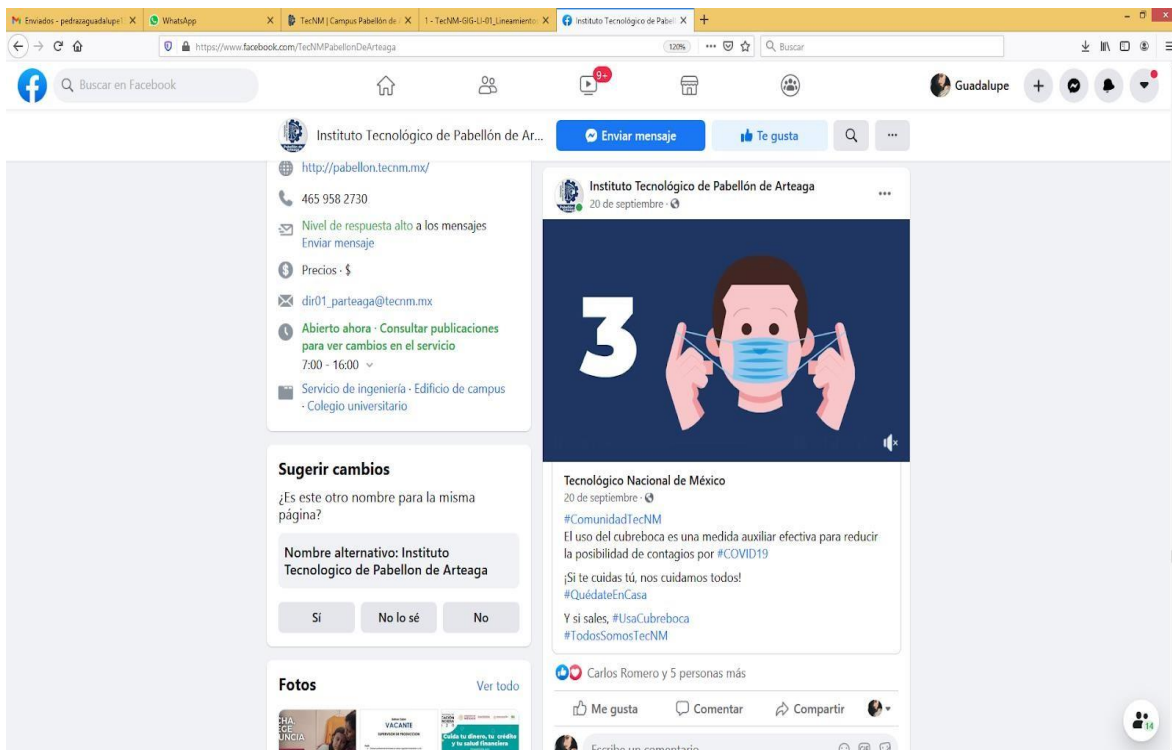
Decreto de Creación del TecNM

Sistemas de Gestión





Evidencia de no lenguaje Incluyente 20 de Septiembre de 2020



Análisis:

Es importante asignar el puesto del cual sea trate el área de trabajo, sin tener que abrir esas brechas de género, ya que existen mujeres que han logrado llegar a cargos de responsabilidad mayor, y aun así don definidas como jefes, termino para definir masculino, a pesar de que en el cargo este establecido una mujer.

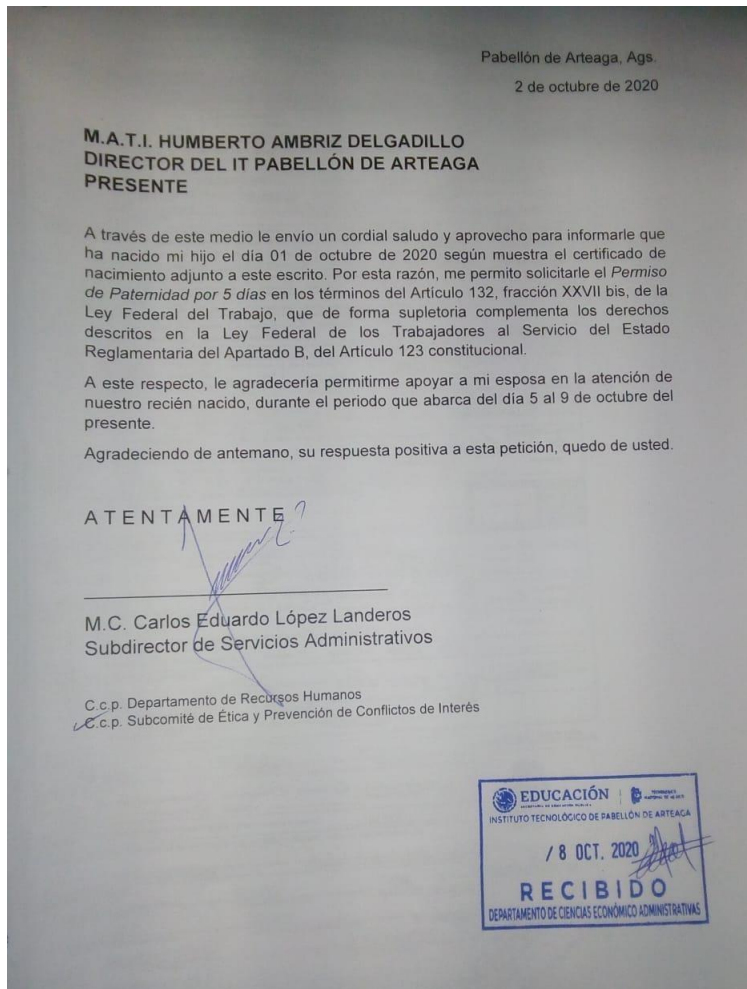
El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres. No acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016)

REQUISITO 12: REALIZAR ACCIONES PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

En el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga se dan igualdad de oportunidades para todos los maestros y maestras docentes que laboran aquí, como la cual cabe mencionar la licencia de paternidad que es asignada por 5 días, ya que es uno de los beneficios de pertenecer al Instituto.



Análisis:

Así como todos y todas somos iguales ante la ley, tenemos los mismos derechos que son otorgados por el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga donde laboral los docentes y personal administrativo, de los cuales beneficios otorgados cabe mencionar, la licencia de paternidad, acceso a guarderías, seguro médico entre otros.

La igualdad de oportunidades es el término basado en la filosofía de búsqueda de una sociedad justa que proponga las mismas posibilidades a todos los individuos sin discriminar. Este principio recoge ofrecer los mismos derechos, equidad salarial y de género, ofreciendo mismas oportunidades para hombres y mujeres.

La igualdad de género es el principio que persigue la igualdad de oportunidades entre personas con diferencias biológicas. El género es un término de separación analítica que persigue diferenciar personas mediante características biológicas, las principales desigualdades sociales recogen estereotipos y roles de género para asignar personas a una determinada actividad. (EuroInnova, s.f.)

Desde hace años, los reconocidos beneficios sociales han crecido de manera sorprendente, creando una “empresa saludable”. Hay diferentes tipos de beneficios, dependiendo también de cada posición, jornada laboral y edad. Entre los más comunes destacan el seguro de vida o el seguro médico, las dietas y transportes, un horario más flexible combinado con días de trabajo en casa, o cursos y formaciones. Tampoco sin dejar de lado ropa o material para el trabajo, así como los uniformes, el plan de pensiones o la cesta de navidad. Para los padres y madres de familia cada vez más se añaden beneficios para sus sucesores, tales como ayudas económicas para el colegio o un plan de carrera para su futuro. (Molas, s.f.)

REQUISITO 13: CONTAR CON ACCESIBILIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

El Instituto Tecnológico a pesar de no contar con un personal mínimo del 5% con discapacidad, todas sus instalaciones están adaptadas, para que se pueda transitar hasta el área o centro de trabajo, así como de los amplios espacios, es por ello que cuenta con rampas, de entrada y salida, así como lugares de estacionamiento, y brigadas de primeros auxilios y protección civil.





Análisis:

Es importante considerar que los centros cuenten con una estructura para poder llevar a cabo la realización de sus labores, sin importar las condiciones físicas del personal que laborará dentro de esto, es por ello que se considera fundamental que, si se cuenta con personal docente y esta persona cuenta con discapacidad, no se limite por el simple hecho de que su área no este adaptado.

Según reportaje emitido por el periódico la ciudad accesible universal, el día 29 de agosto de 2013, la accesibilidad en el empleo de personas con discapacidad, nos dice que mientras la accesibilidad universal no esté realmente implementada en todos los entornos, la inclusión real será muy difícil.

Puesto que dentro de poco vamos a empezar un nuevo curso, rescatamos hoy una de las noticias que hace unos meses nos pareció de gran relevancia tras el acuerdo firmado por la EOI y por la Fundación ONCE para impulsar el empleo de las personas con discapacidad teniendo para ello en cuenta la accesibilidad universal. En virtud de este acuerdo, ambas entidades van a sumar esfuerzos para contribuir a la accesibilidad universal de entornos, productos y servicios y para impulsar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Además, se incorporará el interés por la accesibilidad universal en pequeñas y medianas empresas e instituciones a través de la realización de estudios, informes y cualquier otra actividad que se acuerde. También se desarrollarán cursos piloto para la creación y consolidación de empresas relacionadas con la accesibilidad o la discapacidad.

Este tipo de iniciativas son las que desde esta entidad venimos demandando y promoviendo desde hace tiempo, ya que mientras la accesibilidad universal no esté realmente implementada en todos los entornos, la inclusión laboral real será muy difícil. No olvidemos que una pequeña o mediana empresa, con menos de 50 trabajadores, no tiene la obligación de cumplir con la LISMI, es decir, no tiene obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad. (Bermejo, 2013)

REQUISITO 14: MECANISMOS Y REGULACIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Ante cualquier falta el Instituto, evalúa, identifica el tipo de violencia, y propone las medidas sancionatorias, para aquellos agresores, que, con su falta, dañaron la integridad de una persona, dentro o fuera de la Institución, llegando hasta la toma de la denuncia y a la resolución de su caso.

Hasta el momento, se tienen denuncias con seguimiento y acciones de reparación de daños, además de medidas de protección a las víctimas, resolviendo de manera anónima y con acompañamiento a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual, así como a violaciones del código de conducta y ética todas ellas son confidenciales por lo que se omiten los datos, pero de lo anterior puedo decir que se les dio solución de acuerdo al procedimiento proporcionando seguridad y certeza a la comunidad, además de logrando establecer el orden.

Así como también logrando poner en práctica todos aquellos protocolos y medidas que son especificados bajo esta Normativa de Igualdad de Género y no discriminatorio, dado que es el propósito fundamental de este y del subcomité de ética.



Denuncia	Código: M00-SC-AC-025-A01
----------	------------------------------



APARTADO QUE DEBERÁ SER REQUISITADO POR PARTE DEL COMITÉ O SUBCOMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

NO. FOLIO: (1) _____ FECHA: (2) _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA (Todos son opcionales)

Nombre:	(3)		
Sexo:	(4)	Teléfono de contacto:	(5)
Correo electrónico:	(6)	Puesto o área donde labora:	(7)

Nota: A la persona que desea conservar el anonimato, sólo podrá enterarse del curso de la denuncia presentada a través del seguimiento que ella misma dé a las sesiones del Comité o Subcomité.

DATOS DEL SERVIDOR(A) PÚBLICO(A) CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

Nombre:	(8)	Sexo:	(9)
Cargo o puesto donde labora:	(10)		
Entidad o dependencia:	(11)		

DECLARACION DE LOS HECHOS

Fecha en que ocurrieron los hechos:	(12)	Horas:	(13)	Lugar:	(14)
Frecuencia de los hechos (si fue una vez o varias veces):	(15)				
Describa los hechos brevemente (si requiere mayor espacio anexe las hojas que sean necesarias).					

(16)



DATOS DE UNA PERSONA QUE HAYA SIDO TESTIGO DE LOS HECHOS (OPCIONAL)

Nombre completo: (17)		
Teléfono (opcional): (18)		Correo electrónico: (19)
¿Trabaja en la Administración Pública Federal? (20)	Si	No
Si contestó "Si" la siguiente información es indispensable:		
Entidad o dependencia: (21)		
Cargo o puesto: (22)		

Todos los datos proporcionados en este documento serán estrictamente CONFIDENCIALES.

□

INSTRUCTIVO DE LLENADO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN
1	Anotar el folio que se le otorga a la denuncia.
2	Anotar día, mes y año de la denuncia.
3	Anotar el nombre completo de la persona que presenta la denuncia, comenzando por apellidos paternos.
4	Indicar el sexo si es mujer anotar M, si es hombre anotar H.

2



Análisis:

Es fundamental y de gran importancia para el instituto, que las víctimas afectadas por conflictos de interés, sean resueltas sus denuncias, y que se respete su integridad la cual fue perjudicada, para así evitar callar más y que se vuelva un conflicto mayor, por lo cual el subcomité de ética es el justo protector, ya que es el que desarrolla y pone en función todos aquellos protocolos y medidas de acción para casos de cualquier tipo de violencia de la cual se atenta.

La violencia laboral es aquella que reduce el entorno organizacional favorable y que limita las capacidades de los colaboradores, líderes y gerentes convirtiendo en riesgo la estabilidad de la organización. La Línea de denuncia es un instrumento que surgió de la necesidad que tuvieron las organizaciones en Estados Unidos para prevenir fraudes o corrupción, de ahí surgió en el mundo el concepto de compliance vinculado al cumplimiento de las normas para ser una empresa apegada a la ley. Finalmente, en el Reino Unido, la ética de los negocios cobró fuerza al implementarlo como mecanismo que vigile el comportamiento de los miembros conforme al código de ética.

La línea de denuncia ha evolucionado hasta convertirse en un programa de integridad que revise cada apartado de un sistema de gestión ética. Aunque existen diferentes formas de cumplir con ello, ya que cada organización debe adaptar esas prácticas a sus necesidades. (EthicsGlobal, 2020)

Cronograma de Actividades:

Actividades	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
1.-Diagnostico actual de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015	■				
2.-Desarrollo y seguimiento de los 14 requisitos para la certificación	■				
3.-Contacto y vinculación con los Institutos Estatales pertenecientes al TecNM		■			
4.-Desarrollo de estrategias para analizar y diseñar oportunidades de género en educación superior en el Estado			■		
5.-Creación de la unidad de investigación con perspectiva de género en el ITPA				■	■

CAPÍTULO 9: RESULTADOS

Actualmente está en proceso la re-certificación del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga bajo la Normativa Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación, cumpliendo con los 14 requisitos solicitados dentro de la misma, siendo para el instituto un constituyente de que el personal docente, así como administrativo está regido y constituido bajo los regímenes especificados dentro de esta norma.

Así también se logró cerrar algunas brechas de género, mediante acciones correctivas, para así mismo proponer la absoluta solución, y así el problema raíz, no contraiga más problemas consigo, es por ello que también se han diseñado herramientas para cerrar un poco las barreras de limitación para la mujer docente, en cuanto a capacitación y ascenso, para que disfrute de una estabilidad emocional y personal más resguardada.

Cabe mencionar y hacer valido el compromiso y trabajo realizado por el Subcomité de Ética en cuanto a la resolución de conflictos de interés, así como erradicar cualquier tipo de violencia que atente con la integridad del personal perteneciente a esta Institución, así como atender denuncias, y darles seguimiento, dando un trato por igual a todas y todos.

Aunado a ello, también está en función los protocolos y medidas sancionatorias para todas y todos aquellos que no cuenten con una conciencia moral, ética y profesional, y que tenga como propósito el dañar a los demás, logrando un ambiente de trabajo con cero conflictos, más respeto y con igualdad de oportunidades, así como de sensibilización por sí mismos y por los demás.

En cuanto al cumplimiento de normas y leyes de protección hacia la mujer, se propuso el día 13 de octubre de 2020 en el H. Congreso del Estado de Aguascalientes una iniciativa de reforma a la Ley de Género en la Ciencia, Tecnología, e Innovación, presentada por su servidora la Ingeniero/a María Guadalupe Pedraza Pérez, asesorada por la Lic. Cinthya Alejandra Rodríguez Esparza, Jefa del Departamento de Ciencias

Económico Administrativas, así como miembro base del subcomité de ética y prevención de conflictos de interés.

En la cual se logró reformar el Título Segundo del Instituto para el Desarrollo de la Sociedad del Conocimiento del Estado de Aguascalientes, Artículo 6° Fracción XXVI, que estipula Promover, incentivar la inclusión de la perspectiva de género con una visión transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, eliminando estereotipos de género con el objetivo de reducir brechas de género en el Estado.

Así como también el Artículo Transitorio:

PRIMERO: El presente decreto entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

Siendo Aceptado por la Diputada Local Claudia Guadalupe de Lira Beltrán.

**HONORABLE LXIII LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO
PRESENTE.**

Con fundamento en lo establecido en los artículos 27 fracción I y 30 fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, así como los artículos 15, fracción III y 121 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, **MARÍA GUADALUPE PEDRAZA PEREZ** a nombre del Grupo Parlamentario del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, someto a consideración del Pleno de esta Legislatura la **INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES** de acuerdo con la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS:

La historia da cuenta de que las mujeres han sido excluidas de la Ciencia, la tecnología y la innovación, que la situación ha ido cambiado es cierto, sin embargo, no es suficiente para llegar a un acceso real y sustantivo de las mujeres en la ciencia.

En la actualidad las mujeres siguen teniendo una representación baja en carreras técnicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés). Solo el 35% de los estudiantes matriculados en las carreras vinculadas a las STEM en la educación superior son mujeres según datos, la brecha de género en el lugar de trabajo podría persistir hasta 2073, a menos que las empresas prioricen el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo, según comunicado emitido por IBM.

A pesar de que en la mayoría de los países de América Latina el registro de ingresos de mujeres a educación primaria y secundaria es ligeramente más alto que el de los hombres, menos del 10% de las niñas mexicanas piensan optar por carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) en comparación con el 27% de los niños mexicanos, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Estas decisiones no se toman por diferencias biológicas; la sociedad enfrenta estereotipos donde no existe un aprendizaje sociocultural en el que las mujeres que se desarrollan en estos rubros sean un modelo a seguir y las niñas puedan identificarse con ellas desde temprana edad.

Según un artículo de investigación del Economista publicado en marzo de 2020, las carreras STEM en el mercado laboral son un factor esencial para la innovación, los avances tecnológicos y el desarrollo económico de los países dentro de la industria, la aviación, las tecnologías verdes y el sector energético, entre otros; es por ello que buscar la participación de mujeres como líderes de la innovación y cambio social podría representar el aumento de más del 50% del PIB de México, ya que muchos de los empleos mejor pagados pertenecen a las carreras STEM y esto seguirá en ascenso durante la evolución de la Industria 4.0 y la conformación de un mundo social y económicamente sostenible e igualitaria

Para responder a este reto, en 2015, la ONU decidió establecer un día internacional para reconocer el papel crítico de la mujer en la ciencia y la tecnología, la sobrevivencia de estereotipos sexistas, perjudica el acceso de las mujeres a la ciencia y la tecnología, por lo que es apremiante proponer mecanismos y estrategias tanto en el nivel nacional como internacional para promover cambios que supongan una auténtica democratización interna del sistema de ciencia y tecnología, de modo que las mujeres puedan acceder e integrarse en él en términos de verdadera equidad, yo siendo una estudiante de Ingenierías del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga soy parte de las pocas mujeres que han accedido primeramente a un nivel de educación superior y segundo a una carrera tecnológica de ciencia, tecnología e innovación y es un deber abrir camino a nuevas generaciones de niñas que se adentren y se interesen en áreas y carreras que por cientos de años han sido estereotipadas como carreras solo para hombres.

"Porque las carreras STEM no tienen Género, tienen gran potencial, demanda y futuro" –Guía Universitaria

Por lo anteriormente expuesto es que someto a la aprobación del Pleno el siguiente:

REFORMA DE LEY CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO PARA EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

TÍTULO SEGUNDO DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

ARTÍCULO 8

FRACCIÓN XXVI. Promover, incentivar la inclusión de la perspectiva de género con una visión transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, eliminando estereotipos de género con el objetivo de reducir brechas de género en el Estado.

ARTÍCULO TRANSITORIO

PRIMERO: El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

Aguascalientes, AGS a 09 de septiembre de 2020

ATTENTAMENTE

MARÍA GUADALUPE PEDRAZA PÉREZ



Así como también se logró realizar un convenio con el Instituto Pabellonense de la Mujer con la finalidad de realizar proyectos en conjunto para el beneficio de la transversalización de la perspectiva de género:

CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA, EN LO SUCESIVO EL "INSTITUTO", REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL MTR. HUMBERTO AMBRIZ DELGADILLO, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR, Y POR LA OTRA PARTE, EL INSTITUTO PABELLONENSE DE LAS MUJERES, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ LA "DEPENDENCIA", REPRESENTADA POR SU DIRECTORA LA MTRA. CLAUDIA GABRIELA AMBRIZ ORTIZ, Y QUIENES ACTUANDO CONJUNTAMENTE, SE LES DENOMINARÁ LAS "PARTES", AL TENOR DE LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I. Del "INSTITUTO":

I.1. Que es un plantel educativo, adscrito al Tecnológico Nacional de México, de conformidad con el artículo 1º, párrafo segundo, del Decreto que crea el Tecnológico Nacional de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de julio de 2014, por el que la Secretaría de Educación Pública ha venido impartiendo la educación superior y la investigación científica y tecnológica, en lo sucesivo el "DECRETO".

I.2. Que en su carácter de plantel educativo adscrito al Tecnológico Nacional de México, participa en la prestación, desarrollo, coordinación y orientación de los servicios de educación superior tecnológica, en los niveles de técnico superior universitario, licenciatura y posgrado, en las modalidades escolarizada, no escolarizada a distancia y mixta; así como de educación continua y otras formas de educación que determine el Tecnológico Nacional de México, con sujeción a los principios de laicidad, gratuidad y de conformidad con los fines y criterios establecidos en el artículo 3º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según lo establecido en el artículo 2º, fracción I del "DECRETO".

I.3. Que en cumplimiento del objeto del Tecnológico Nacional de México, forma profesionales e investigadores aptos para la aplicación y generación de conocimientos que les proporcionen las habilidades para la solución de problemas, con pensamiento crítico, sentido ético, actitudes emprendedoras, de innovación y capacidad creativa para la incorporación de los avances científicos y tecnológicos que contribuyan al desarrollo nacional y regional, de conformidad con el artículo 2º, fracción II del "DECRETO".

I.4. Que tiene como misión Ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad, cobertura nacional, pertinente y equitativa, que coadyuve a la conformación de una sociedad más justa y humana, con una perspectiva de sustentabilidad.

I.5. Que el artículo 4º, fracción II, 6º y 8º, fracción II del "DECRETO", se establece que el Director General del Tecnológico Nacional de México, puede delegar su facultad para celebrar

convenios, bases de coordinación, acuerdos institucionales y toda clase de instrumentos jurídicos relacionados con el objeto y atribuciones del Tecnológico Nacional de México, a servidores públicos subalternos.

I.6. Que el **C. ENRIQUE FERNÁNDEZ FASSNACHT** en su carácter de Director General del Tecnológico Nacional de México, mediante la CIRCULAR No. 07/2019 de fecha 26 de febrero de 2019, delegó en las Directoras y Directores de los Institutos Tecnológicos Federales y Centros adscritos al Tecnológico Nacional de México, la facultad para suscribir el presente instrumento jurídico.

I.7. Que el **MATL HUMBERTO AMBRIZ DELGADILLO** actualmente desempeña el cargo de Director del "INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA", según consta en su nombramiento contenido el oficio número No. 513.1/018/2014 de fecha 28 de mayo de 2014, expedido a su favor por él, Mtro. Juan Mansel Cantú Vázquez, titular de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, hoy Tecnológico Nacional de México, asumiendo las responsabilidades que se derivan de su cargo, para cumplir con los compromisos acordados en el presente convenio.

I.8. Que el plantel educativo que representa cuenta con la infraestructura necesaria, las instalaciones adecuadas y el personal con el nivel académico y experiencia indispensable e idónea para la ejecución, desarrollo y cumplimiento del presente instrumento jurídico.

I.9. Que para efectos del presente convenio señala como domicilio el ubicado en: Carretera a la Estación de Rincón KM1. Pabellón de Arteaga, Aguascalientes, México.

01
02
03
04
05

II. De la "DEPENDENCIA":

II.1. Que es el Instituto Pabellonense de las Mujeres es un organismo municipal descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio y le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

II.2. Que tiene como objeto proponer programas y proyectos orientados a promover el desarrollo integral de las mujeres en el ámbito laboral, educativo, económico, social y cultural en coordinación con las Instancias Federal y Estatal, sectores privados y organizaciones de la sociedad civil;

II.3. Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 203, fracción XI, inciso a) del Código Municipal de Pabellón de Arteaga, Aguascalientes Instituto Pabellonense de las Mujeres, cuenta con una estructura orgánica presidida por la dirección.

II.4. Que la **MTRA. CLAUDIA GABRIELA AMBRIZ ORTIZ** fue nombrada Directora del INSTITUTO PABELLONENSE DE LAS MUJERES mediante oficio de fecha 17 de enero de 2020, suscrito por el presidente municipal, Prof. Cuauhtémoc Escobedo Tejada.

06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

II.5. Que conociendo la misión del "INSTITUTO" y consciente de la importancia que reviste la participación de recursos humanos debidamente calificados en el desarrollo de actividades productivas del país, manifiesta su interés de coadyuvar con éste, en los términos y condiciones previstos en el presente convenio, en la formación y capacitación de profesionales que requiera el sector productivo y de servicios en el país, así como en la generación de investigaciones que contribuyan al desarrollo nacional.

II.6. Que para efectos del presente instrumento, señala como su domicilio el ubicado en la calle Niños Héroes número 24, zona centro de la ciudad de Pabellón de Arteaga, Aguascalientes.

III. De las "PARTES":

III.1. Que el presente convenio marco de colaboración, así como los convenios específicos que del mismo deriven, se regirán por los términos y condiciones previstas en este instrumento jurídico.

III.2. Que se reconocen recíprocamente su personalidad y la capacidad legal que poseen para celebrar el presente convenio y manifiestan estar conforme con las declaraciones que anteceden.

III.3. Que actúan sin dolo, mala fe, lesión o cualquier otro vicio en su consentimiento, que pudiera afectar la validez de este convenio de colaboración.

De conformidad con las anteriores declaraciones, las "PARTES", acuerdan celebrar el presente convenio al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO

El objeto del presente convenio, es crear un marco de colaboración académica, científica y tecnológica entre las "PARTES", para realizar conjuntamente actividades que permitan conseguir el máximo desarrollo en la formación y especialización de recursos humanos; investigaciones conjuntas; desarrollo tecnológico y académico; intercambio de información; así como asesoría técnica o académica y publicaciones en los campos afines de interés para las "PARTES", cuyos compromisos y términos se definirán en convenios específicos de colaboración derivados del presente instrumento.

SEGUNDA. ALCANCES

Las "PARTES" acuerdan que los alcances del presente convenio involucran los aspectos que se detallan a continuación:

A. Formación y especialización de recursos humanos.

- a. Organizar, asesorar y coordinar a estudiantes y pasantes de las "PARTES" para desarrollar su servicio social y/o residencias profesionales en sus instalaciones, en proyectos derivados de este instrumento, de conformidad con la normatividad en materia de servicio social y/o residencia profesional.
- b. Promover y llevar a cabo estancias temporales de docentes e investigadores que así lo deseen para realizar proyectos en las instalaciones de la otra parte a la cual se encuentran adscritos.
- c. Organizar y realizar conjuntamente cursos, seminarios, conferencias, simposios, exposiciones, mesas redondas, talleres, congresos y otros eventos académicos que sean de interés para el personal de las "PARTES", así como para terceros.
- d. Realizar visitas guiadas con fines informativos o didácticos.

B. Investigaciones conjuntas.

- a. Desarrollar proyectos conjuntos de investigación e innovación científico-tecnológicas en las áreas de interés para ambas partes.
- b. Incluir a profesores investigadores mexicanos y extranjeros de reconocida experiencia profesional para desarrollar los proyectos de investigación y desarrollo científico-tecnológico, humanístico y cultural, para que participen en proyectos conjuntos.

C. Desarrollo tecnológico y académico.

- a. Desarrollar tecnología de manera conjunta para contribuir a la solución de problemas regionales.
- b. Proporcionar servicios tecnológicos y/o trabajos técnicos especializados de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los solicitantes.
- c. Prestar servicios en materia de formación de recursos humanos, cooperación desarrollo académico para la formación de grupos de expertos.
- d. Colaborar con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollo tecnológico y la innovación en el país.

e. Elaborar, promover, organizar, asesorar e impartir conjuntamente cursos de especialización, actualización profesional, diplomados y posgrados, que permitan la formación de los cuadros profesionales altamente especializados.

D. Intercambio de información.

Las "PARTES" acuerdan intercambiar información científica, técnica, estadística, que permita la realización de estudios o investigaciones en materias de interés mutuo que faciliten los intercambios académicos y de estudiantes, guardando siempre la secrecía necesaria frente a terceros.

E. Asesoría técnica o académica.

Esta colaboración se dará a petición expresa de las "PARTES" mediante acuerdo mutuo sobre los términos y las condiciones que regirán las asesorías, en cada caso concreto, según se establezca en el respectivo convenio específico de colaboración.

F. Publicaciones.

Cuando lo juzguen pertinente, las "PARTES" efectuarán y promoverán la publicación de los trabajos realizados conjuntamente, así como las demás obras que sean de su interés, conforme a lo establecido en la cláusula novena de este documento.

TERCERA. CONVENIOS ESPECÍFICOS DE COLABORACIÓN

Para la ejecución de los aspectos señalados y las actividades a que se refiere la cláusula anterior, las "PARTES" celebrarán convenios específicos de colaboración en los cuales se detallará con precisión las actividades que habrán de llevarse a cabo en forma concreta, dichos instrumentos serán suscritos por quienes cuenten con la facultad de comprometer y representar a las "PARTES". Las actividades de los convenios específicos derivados de éste deberán de considerarse de manera enunciativa más no limitativa lo siguiente:

1. Objetivo(s) del proyecto de intercambio académico. Fines y títulos del proyecto o de la obra que se va a desarrollar o publicar.
2. Alcances. Resultados que se obtendrán y las especificaciones.
3. Monto del proyecto. Se estipulará el monto total del proyecto y el esquema de financiamiento.
4. Obligaciones a cargo del "INSTITUTO": asignación de recursos, participación de personal, responsabilidades y tiempos.
5. Obligaciones a cargo de la "DEPENDENCIA": asignación de recursos, participación de personal, responsabilidades y tiempos.

6. Programa de actividades. Cronograma de actividades relacionadas con el desarrollo del proyecto o de la publicación de la obra.
7. Responsables. Se asignará a las personas responsables del desarrollo del proyecto o de la publicación de la obra.
8. En su caso, actividades de evaluación y seguimiento.
9. Términos de propiedad patrimonial e intelectual. Se asentarán las condiciones de los derechos de propiedad patrimonial e intelectual de los involucrados.
10. Lugar donde se desarrollará el proyecto.
11. Calendario.
12. Vigencia del convenio.
13. Información Confidencial o reservada.
14. Controversias. Instancias para superar cualquier controversia que se llegare a generar.
15. Las demás que acuerden "PARTES".

CUARTA. COMPROMISOS CONJUNTOS

Para la realización del objeto de este convenio, las "PARTES" se comprometen a:

- A. En todos los casos relacionados con la materia del presente convenio marco y de los convenios específicos, permitir al personal el acceso a sus instalaciones, y facilitar el uso de equipos, instrumentos y fuentes de información de acuerdo a su disponibilidad y condiciones de la operación para cumplir con las actividades previstas en las cláusulas primera, segunda y tercera de este convenio.
- B. Proporcionar los apoyos y coordinar la colaboración necesaria para el desarrollo de las acciones derivadas del presente convenio marco.
- C. Promover los resultados obtenidos con el fin de buscar su difusión o su aplicación práctica, según sea el caso.

QUINTA. COMISIÓN TÉCNICA

Para el adecuado desarrollo de las actividades a que se refiere el presente instrumento, las "PARTES" designaran una Comisión Técnica integrada por las siguientes personas:

- 1.- Por el "INSTITUTO", a la Mtra. Itzel Adriana Lázari Beltrán, Jefa del Departamento de Desarrollo Académico del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga
- 2.- Por la "DEPENDENCIA", a la Lic. Oriandy Getzemaní Rodríguez Ramírez, Encargada del Área de Psicología del Instituto Pabellonense de las Mujeres.

Claribel An

Las personas antes citadas, serán responsables directos de la supervisión, vigilancia, control y revisión de las actividades relacionadas con las atribuciones de la Comisión Técnica.

Esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- A. Elaborar el programa anual de las actividades, sancionado por las "PARTES" durante la vigencia del presente convenio.
- B. Reunirse por lo menos una vez al año para revisar el desarrollo del presente instrumento y de los convenios específicos de colaboración que al efecto se hayan celebrado.
- C. Decidir y recomendar, en su caso, la celebración de convenios específicos de colaboración en el marco del presente instrumento.
- D. Facilitar los canales de comunicación entre las "PARTES" para la realización de las actividades conjuntas.
- E. Resolver toda controversia e interpretación que se derive del presente instrumento, respecto a su operación, formalización y cumplimiento.

SEXTA. RELACIÓN LABORAL

Queda entendido que el personal que cada una de las "PARTES" asigne para colaborar en las actividades acordadas, será en todo momento dependiente de aquella que lo contrató, por lo que no se crearán relaciones de carácter laboral y de seguridad social entre el personal del "INSTITUTO" con la "DEPENDENCIA", ni viceversa, por lo que en ningún caso podrá considerarse a estas como patrones solidarios o sustitutos.

SÉPTIMA. CONFIDENCIALIDAD

Las "PARTES" se obligan a mantener bajo estricta confidencialidad la información intercambiada, generada o acordada que se relacione con los proyectos y actividades derivadas del presente convenio, durante el tiempo que juzguen adecuado en cada caso particular, según la naturaleza de la información y el proyecto objeto del convenio específico de colaboración en cuestión.

OCTAVA. PROPIEDAD PATRIMONIAL E INTELECTUAL

Los derechos de propiedad intelectual que pudieran surgir con motivo de las actividades desarrolladas y derivadas del objeto del presente instrumento, (publicaciones de diversas categorías, artículos, folletos, entre otros; así como las coproducciones y su difusión), estarán sujetos a las disposiciones legales aplicables y a los convenios específicos de colaboración que

sobre el particular suscriban las "PARTES", otorgando el reconocimiento correspondiente a quienes hayan intervenido en la ejecución de dichas actividades. Las "PARTES" podrán utilizar en sus funciones la información o resultados derivados de las actividades desarrolladas.

En caso de existir un beneficio económico, deberá estipularse en forma clara la distribución del mismo, en los instrumentos jurídicos que para tal efecto se suscriban.

NOVENA. VIGENCIA

El presente instrumento empezará a surtir sus efectos a partir de la fecha de su firma por las "PARTES" y hasta el día 14 de octubre de dos mil veintuno, pudiendo prorrogarse por períodos iguales, si las "PARTES" así lo desean, y mediante la suscripción del instrumento jurídico respectivo.

La vigencia del presente instrumento es independiente de la establecida en los convenios específicos de colaboración que sobre el particular suscriban las "PARTES", por lo que de concluir la vigencia de este convenio marco no afectará aquella señalada en los convenios específicos de colaboración.

DÉCIMA. RESPONSABILIDAD CIVIL

Queda expresamente pactado que las "PARTES" no tendrán responsabilidad civil por los daños y perjuicios que pudieran causarse como consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, particularmente por el paro de labores académicas o administrativas, en virtud de lo cual pudieran encontrarse impedidas para cumplir oportunamente con los compromisos derivados del objeto y alcances de este convenio.

En caso de interrupción de actividades por esta causa, las "PARTES" se comprometen a reiniciar sus actividades inmediatamente después de que las causas de fuerza mayor hayan desaparecido en la forma y términos que las mismas determinen.

DÉCIMA PRIMERA. CESIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

Ninguna de las "PARTES" podrá ceder o transferir los derechos y obligaciones derivadas del presente convenio.

DÉCIMA SEGUNDA. TERMINACIÓN ANTICIPADA

Cualquiera de las "PARTES" podrá dar por terminado el presente instrumento con antelación a su vencimiento previo aviso por escrito a su contraparte, notificándola con 30 (treinta) días

naturales de anticipación. En tal caso, las "PARTES" tomarán las medidas necesarias para evitar perjuicios tanto a ellas como a terceros.

En el supuesto que se dé la terminación anticipada de este convenio, subsistirán los convenios específicos de colaboración que sobre el particular hayan suscrito las "PARTES" que se encuentren en ejecución hasta su total conclusión.

DÉCIMA TERCERA. MODIFICACIONES

El presente convenio podrá ser modificado o adicionado por voluntad de las "PARTES", mediante la firma del convenio modificatorio respectivo; dichas modificaciones o adiciones obligarán a los signatarios a partir de la fecha de su firma.

DÉCIMA CUARTA. INTERPRETACIÓN Y CONTROVERSIAS

Las "PARTES" acuerdan que el presente instrumento es producto de la buena fe, por lo que toda controversia o interpretación que se derive del mismo, respecto a su operación, formalización y cumplimiento, será resuelta por la Comisión Técnica a que se refiere la cláusula Quinta.

En caso de no llegar a un acuerdo, para la interpretación, ejecución y cumplimiento del presente convenio, así como para todo lo no previsto en el mismo, las "PARTES" se someten a la jurisdicción de los Tribunales Federales competentes de la Ciudad de México, México, por lo que renuncian a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio actual o futuro, o por cualquier otra causa.

Leído que fue el presente convenio y enteradas las "PARTES" de su contenido y alcance legal, lo firman en tres ejemplares originales en Pabellón de Arteaga, Ags., A los 27 días del mes de Octubre del 2020.

VISTO BUENO

PROF. CUAUHTÉMOC ESCOBEDO TEJADA
PRESIDENTE MUNICIPAL DE PABELLÓN DE ARTEAGA

POR EL "INSTITUTO"

POR LA "DEPENDENCIA"



MATL. HUMBERTO AMBRIZ DELGADILLO
DIRECTOR DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA



MYRA. CLAUDIA GABRIELA AMBRIZ ORTIZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO
PABELLONENSE DE LAS MUJERES

LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN CORRESPONDEN AL CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ACADÉMICA QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA, Y POR OTRA PARTE, EL INSTITUTO PABELLONENSE DE LAS MUJERES EN FECHA 27 DE OCTUBRE DEL 2020, CONSTANTE DE DIEZ FOJAS ÚTILES DEBIDAMENTE RUBRICADAS EN CADA UNA DE ELLAS Y AL CALCE DEL DOCUMENTO.

← Instituto Tecnológico de Pabe... ➔



Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga



27 oct. 2020 · 🌐

El día de hoy en en la Sala de Cabildo del municipio de Pabellón de Arteaga se llevó a cabo la firma del Convenio de colaboración científica y tecnológica entre el Instituto Pabellonense de las Mujeres y el ITPA. Este convenio tiene como objetivo realizar proyect... [Ver más](#)



 **Enviar mensaje**







CAPÍTULO 10: CONCLUSIONES

Considero que es importante la igualdad de género, ya que a las mujeres no solo sufrimos rechazo en nuestros empleos por nuestra falta de conocimientos, sino que además está remarcado por el simple hecho de ser mujer, estamos en una posición en la cual no solo tenemos nuestras propias barreras internas, sino que además somos afectadas por barreras externas dentro del ambiente de trabajo.

Es muy común en este término el hablar de violencia contra la mujer y feminicidios, ya que se cree que es una moda por así decirlo, sin embargo en el ámbito laboral nuestro trabajo y compromiso no es muy bien remunerado, ya que estamos por debajo de los hombres, además de que se nos considera menos aptas para ascender a un cargo de responsabilidad, porque es considerado que los puestos altos son solo para hombres, pero cabe señalar que las mujeres somos jefas de hogar, nuestras responsabilidades son más en el ámbito doméstico y se tiene a decir que “el puesto nos queda grande”.

Es por ello que yo considero que las mujeres podemos lograr estar al pendiente de nuestro hogar, y así mismo mantener un puesto de rango de liderazgo, porque tenemos ese toque sensible y paciente, además de que podemos capacitarnos más para ampliar nuestras habilidades y conocimientos, así como eliminar todas esas brechas que con el transcurso del tiempo no cambian.

Así como también podemos aplicar sí así lo consideramos para el acceso a carreras masculinizadas, no dejarnos guiar por estereotipos creados por la sociedad, es bueno que se nos trate con respeto, y con igualdad de oportunidades, así como que se sigan realizando este tipo de investigaciones, y que busque eliminar esas brechas que aún siguen existiendo, y que son creadores de la violencia y discriminación hacia la mujer.

CAPÍTULO 11: COMPETENCIAS DESARROLLADAS

1. Aplique habilidades de investigación y de ingeniería en la gestión y búsqueda de necesidades y brechas existentes, para dar solución y proposición de alternativas de solución.
2. Aplique el fortalecimiento de conocimientos en cuanto a materia de igualdad laboral y no discriminación, para así tomar decisiones de interés personal y social.
3. Gestione eficientemente toda la información obtenida de la encuesta realizada y por medio del tamaño de mi muestra poblacional finita, con la finalidad de conocer ampliamente el ambiente de trabajo en el cual me relacionaría.
4. Aplique métodos cuantitativos y cualitativos, así como correlacionales en el análisis e interpretación de datos obtenido para posteriormente adentrarme más a la solución de los riesgos psicosociales encontrados.
5. Aplique una desarrollada búsqueda de solución al desarrollar la cantidad de 14 requisitos con sus respectivos análisis.
6. Propuse una iniciativa hacia una reforma de ley, en beneficio de coadyuvar a que la situación actual en la que esta suscita la mujer en el entorno global cambié para bien.
7. Aplique la metodología de perspectiva de género para los análisis
8. Aplique metodología deductiva para el desarrollo de este proyecto

CAPÍTULO 12: FUENTES DE INFORMACIÓN

- (Santiago), P. (Noviembre de 2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *SciELO Analytics*, 51-54.
- A. Clerc, J. B. (Mayo de 2006). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral.pdf?1463059963=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_SOBRE_EL_CLIMA.pdf&Expires=1601348564&Signature=BIW86u7aWtPifxmXIZh
- ACNUR. (Julio de 2018). *Agencia de la ONU para los refugiados*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/sensibilizacion-por-que-es-necesaria-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Aguirre, R. (Marzo de 2009). Obtenido de https://www.ciedur.org.uy/wp-content/uploads/2018/01/Ciedur_Las-bases-invisibles.pdf#page=24
- Aliz, S. G. (2005). Inclusión para las Personas con Discapacidad: Entre Igualdad y la Diferencia. *Ciencias de la Salud*, Núm 2.
- Álvarez, P. S. (s.f). Obtenido de https://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/concepto_genero.pdf
- Bello, C. G. (Abril de 2015). Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Beltrán, A. L. (7 de Febrero de 2008). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n28/n28a10.pdf>
- Bermejo, F. M. (29 de Agosto de 2013). *Accesibilidad Universal*. Obtenido de <http://periodico.laciudadaccesible.com/portada/editorial-la-ciudad-accesible/item/4235-la-importancia-de-la-accesibilidad-en-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad>
- Calderón, J. A. (12 de Marzo de 2012). Obtenido de <https://www.crefal.org/rieda/images/rieda-2012-1/contrapunto2.pdf>
- Castro, J. F. (19 de Marzo de 2001). Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- CNDH. (noviembre de 2016). Obtenido de <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Promocion/Corresponsabilidad-Familiar-Laboral.pdf>
- CNDH. (2018). Obtenido de <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Hostigamiento-Acoso-Sexual-CNDH-Mexico.pdf>
- Colombara, M. (Julio-Diciembre de 2011). *Violencia Urbana, su Relación con la Violencia de Género*. Heredia, Costa Rica: Revista Geografica de America Central.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de CNDH: <http://www.cdhezac.org.mx/TRANSPARENCIA/vinculos/GuiaLenguajeIncluyente.pdf>

Comisión Nacional para Prevenir la Violencia Contra las Mujeres. (s.f.). Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

CONAPRED. (2014). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6082/8.pdf>

CONAPRED. (2015). Obtenido de <file:///C:/Users/SAMSUNG/AppData/Local/Temp/norma%20de%20igualdad%20laboral%20nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

CONAPRED. (s.f.). Obtenido de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

Corte, G. D. (2000). Obtenido de https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/285509/DALLA_CORTE_OMBUDSMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, O. C. (5 de Mayo de 2011). Recuperado el 02 de 11 de 2020, de <http://miblogmartharocio.blogspot.com/2011/05/fundamentos-teoricos-de-la.html>

Esparza, M. M. (2019). Obtenido de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_05_Clima_Organizacional.pdf

EthicsGlobal. (30 de Enero de 2020). Obtenido de <https://blog.ethicsglobal.com/por-que-denunciar-la-violencia-laboral/>

EthicsGlobal. (s.f.). Obtenido de <https://blog.ethicsglobal.com/la-importancia-de-los-sistemas-eticos-de-denuncia/>

EuroInnova. (s.f.). *Bussines School*. Obtenido de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-la-igualdad-de-oportunidades>

G. Blanco, R. (2006). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140302.pdf>

García, A. K. (18 de Octubre de 2020). Obtenido de La construcción es el sector en donde menor participación laboral femenina se registra; en México sólo 4 de cada 100 trabajadores de la construcción son mujeres, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE I TRIM 2020) del In

García, A. K. (11 de Octubre de 2020). *El Economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Las-mujeres-en-Mexico-tienen-dos-trabajos-y-dedican-casi-el-mismo-tiempo-a-la-casa-que-a-sus-empleos-pagados-20201011-0009.html>

Giráldez, L. C. (Junio de 2016). Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/tfg_45596/TFGFINALLORENA1.pdf

Herrero, J. A. (2018). *UniversCiencia*. 37-49.

HR CONNECT. (24 de Febrero de 2020). Obtenido de <https://www.hrconnect.cl/tendencias/brecha-de-genero-y-carreras-masculinizadas/>

Instituto Nacional de las Mujeres. (13 de Octubre de 2015). Recuperado el 20 de 10 de 2020, de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>

Instituto Nacional de las Mujeres. (10 de septiembre de 2020). Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

- Itaipu Binacional. (19 de 12 de 2011). Obtenido de <https://www.itaipu.gov.br/es/sala-de-prensa/noticia/equidad-de-genero-igualdad-de-oportunidades-en-la-capacitacion-y-desarrollo>
- Juárez, M. S. (2011). *Conapred*. Obtenido de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/AA_MSJ.pdf
- La Jornada Aguascalientes . (12 de 03 de 2020). Obtenido de <https://www.lja.mx/2020/03/el-acoso-laboral-tambien-es-violencia-hacia-la-mujer/>
- Lamas, M. (s.f). Obtenido de <http://spc.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/8/2017/09/La-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf>
- Larraitz, L. A. (2019). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Laver. (15 de Diciembre de 2015). Obtenido de <https://www.laverconsultores.com/la-importancia-de-los-codigos-eticos-en-la-empresa/>
- Liza, L. (20 de Octubre de 2020). *Igualdad de Género*. Obtenido de <https://news.un.org/es/tags/igualdad-de-genero-0>
- Lopez, J. (Junio de 2014). Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Lopez-Jesica.pdf>
- López, R. G. (2016). Persona, Sexo, Género. *SciELO*, Núm. 12.
- Lozano, G. C. (2014). Recuperado el 05 de 11 de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13537/Importancia%20de%20las%20Auditorias.pdf;jsessionid=44779E8B17175B2F89998580F5E5CF12?sequence=1>
- Marina. (19 de Octubre de 2015). *Secretaria de Economía*. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>
- Marina, A. U. (19 de Octubre de 2015). Obtenido de <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>
- Martinez, D. O. (28 de Abril de 2017). *UDLAP. ON TEXTO*. Obtenido de <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>
- Martinez, S. (s.f.). Obtenido de <https://superrheroes.sesametime.com/clima-laboral/>
- Molas, L. (s.f.). *Talents Search People*. Obtenido de <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/436-la-importancia-de-los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores/>
- Nieves, F. A. (29 de 09 de 2019). Obtenido de <https://www.lja.mx/2019/09/preocupante-violencia-contras-las-mujeres-en-el-ambito-laboral-de-aguascalientes/>
- OIT. (2012). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Olmedo, M. G. (2006). La Violencia en el Ámbito Laboral. *AP Revista de Acción Psicológica*, 107-128.
- ONU Mujeres . (2015). Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/la_hora_de_la_igualdad_sustantiva_180915_2.compressed.pdf
- Orjuelas, M. C. (2015). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>
- Pacheco Martinez, A. (2016). La Violencia Conceptualización. *SciELO*, No. 46.

- Pacheco, M. D. (septiembre de 2015). Obtenido de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CatalogoMedidas_WEB_Mireya_topgrl_INACCSS.pdf
- Piñero, M. R. (s.f). Obtenido de file:///C:/Users/SAMSUNG/AppData/Local/Temp/Dialnet-EIPrincipioDelGualdadYLasRelacionesLaborales-2494663.pdf
- Quiroz, B. L. (2015). *Eumed.net*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1481/1481.pdf#page=63>
- Sesametime. (s.f.). Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/ascenso/>
- Sossa, J. D. (2014). Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2243/1/Importancia%20de%20las%20acciones%20correctivas%20en%20la%20organizaci%C3%B3n_Jos%C3%A9%20Ibarra%20Sossa_USBCT_2014.pdf
- TFCA. (20 de noviembre de 2016). *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*. Obtenido de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbDH>
- Torche, J. S. (2010). Obtenido de <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/Movilidad-Social-en-M%C3%A9xico.-Poblaci%C3%B3n-desarrollo-y-crecimiento.pdf>
- Tronco Rosas, M. A., & Ocaña López, S. (octubre-diciembre de 2011). El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género. Distrito Federal, México: Innovación Educativa.
- UNAM. (agosto de 2016). Obtenido de https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/genero/protocolo.pdf
- Villegas, A. G. (25 de Agosto de 2010). Obtenido de http://vip.ucaldas.edu.co/revlatinofamilia/downloads/Rlef2_5.pdf
- Yeung, J. (17 de Diciembre de 2019). Obtenido de <https://cnnespanol.cnn.com/2019/12/17/igualdad-de-genero-global-tardara-otros-100-anos-en-alcanzarse-segun-un-estudio/>