



Sistema
Estatual de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN





CONTENIDO

- 1.** INTRODUCCIÓN
- 2.** PRINCIPALES CONCEPTOS
- 3.** NUESTRA PARTICIPACIÓN
- 4.** PLAN DE TRABAJO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
 - 4.1** ACCIONES
 - 4.2** ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
- 5.** ADOPCIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015



1. INTRODUCCIÓN

- **El Instituto Nacional de las Mujeres**, desarrolló el “**Modelo de Equidad de Género MEG-2003 y MEG-2012**”, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México.



OBJETIVO:

Fomentar la **igualdad de oportunidades** legales y económicas entre **mujeres y hombres**, así como **eliminar** todas las **formas de discriminación** en el acceso y permanencia en el empleo; además de **prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso laboral y/o sexual**; creando ambientes familiares y laborales sanos y armoniosos.

- La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, instrumentó la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009**, para la “**Igualdad Laboral entre mujeres y hombres**”.

OBJETIVO:

Promover **prácticas** en materia de **igualdad laboral y no discriminación** en los centros de trabajo, con el fin de evaluar y certificar la aplicación de la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad laboral, prevención social, clima laboral y accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral.





POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- El Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED) tiene la facultad de promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011, su objetivo fue apoyar y asesorar a las Instituciones Públicas y Privadas en la construcción de la cultura laboral y no discriminación.
- **El Instituto Nacional de las Mujeres**, establece el “Programa de Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG: 2021)”.

OBJETIVO:

Contribuir a que los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM), promuevan la **incorporación** de la **perspectiva de género** en el marco normativo, en los **instrumentos de planeación, programáticos**, así como en las acciones gubernamentales para **implementar dicha política** en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México, **mediante su fortalecimiento institucional**.



De estos mecanismos se deriva nuestro:
“Plan de Trabajo de Igualdad laboral y no Discriminación”



Norma Mexicana
NMX-R-025-SCFI-2015

Generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad en el ámbito laboral, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores.



2. PRINCIPALES CONCEPTOS

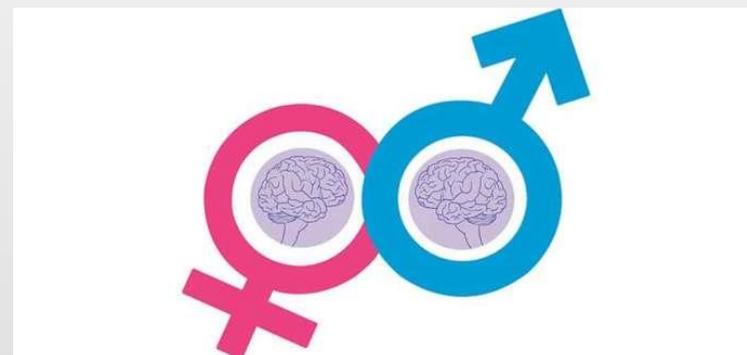
¿QUÉ ES SEXO?

Diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres. Esto incluye:

- Diversidad evidente de sus órganos genitales externos y urinarios.
- Diferencias endocrinas y las relativas a la función de la procreación.



¿QUÉ ES GÉNERO?

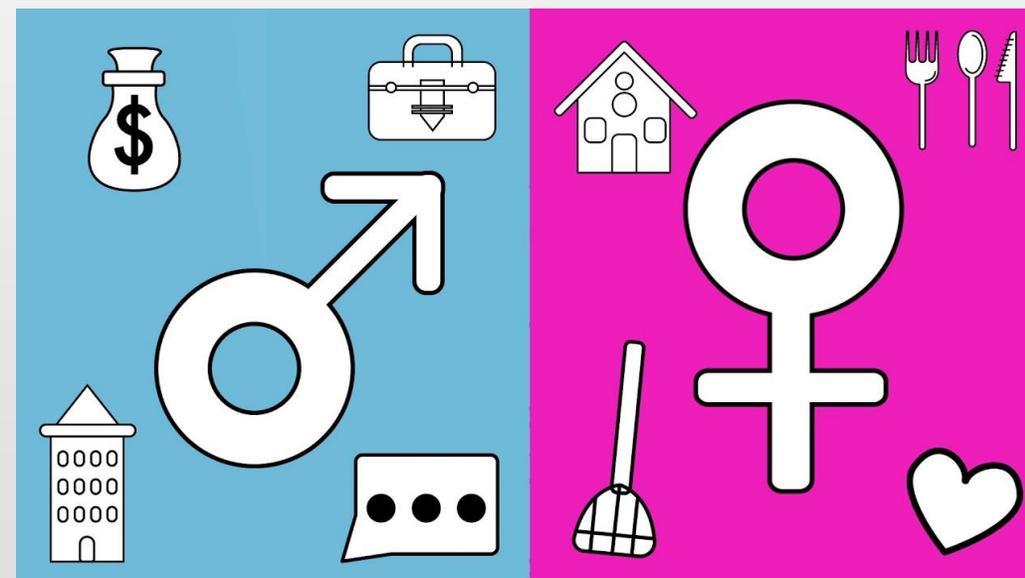


Construcción cultural que se atribuye a las mujeres y a los hombres a través de los procesos sociales y la cultura, la época y el lugar, a partir de su sexo biológico. Se construyen “hombres” y se construyen “mujeres” pero pueden de construirse.

ROLES DE GÉNERO (O LAS IDENTIDADES), SON APRENDIDOS.

Difieren entre las culturas y al interior de las mismas, están influenciados por una amplia gama de factores como la familia, la clase social, la etnicidad, las creencias religiosas, la escolaridad, etc.

Los roles, se encuentran en cambio constantemente.



ROLES DE GÉNERO SE AGRUPAN EN:

Rol productivo: actividades que generan ingresos económicos, que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo.

Rol reproductivo: está relacionado con la reproducción biológica y las actividades necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia.

Rol de gestión comunitaria: actividades que se realizan para aportar al desarrollo o la organización pública de la comunidad a la que pertenecen.





ROLES O ESTEREOTIPOS SE AGRUPAN EN:

Ideas preconcebidas, o bien **prejuicios**, que se **construyen y transmiten** en las sociedades con el paso del tiempo. Son construcciones que clasifican los atributos psíquicos y físicos de las personas, limitándolas.

Lo femenino y lo Masculino.

Ambas son características humanas y, como tales, hombres y mujeres tienen la **libertad** de asumirlas, manifestarlas o rechazarlas.



EL SEXO UTILIZADO PARA DISCRIMINAR: PERSONAS COMO OBJETOS SEXUALES

“EL SEXO VENDE”

Es una frase que hemos escuchado muchas veces en los ambientes de la comunicación y publicidad.

También, se piensa que una persona atractiva da valor agregado al vender un producto.



LA PRESENCIA FEMENINA COMO ATRACTIVO SIN MOTIVO

Empresas o instituciones han basado su mercadotecnia o su propaganda en la figura femenina, utilizando imágenes de mujeres semidesnudas para anunciar sus productos.

Aunque este tipo de publicidad pudiera resultar atractiva para un sector de la población, es una visión que reduce regularmente a la mujer a un objeto, y al hombre a un consumidor irracional.

¿QUIÉNES REFUERZAN LOS ROLES? ASOCIACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO.

Tipos de familias:

Homoparentales o Heteroparentales, Monoparentales, entre otras.

Promover exclusivamente la tradicional, excluye a los demás tipos de familia.

En casa escuchamos expresiones como:

“El hombre es el proveedor y protector y la mujer se dedica al cuidado de los hijos y labores del hogar”, “eso es trabajo de viejas”.



CORRESPONSABILIDAD

Las tareas del hogar y el cuidado de la familia son responsabilidad tanto de hombres como de mujeres.



¿QUIÉNES REFUERZAN LOS ROLES? ASOCIACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Redes sociales y medios de comunicación:

- Los medios de comunicación ejercen tanto en la conformación de representaciones de las sociedades como en la difusión de estereotipos.



Además:

- 1. Perpetúan los roles de género, y en la actualidad pueden o no contribuir en la reproducción de la estructura social patriarcal.
- 2. Difunde movimientos feministas y permite la visibilidad de las distintas identidades de género, permitiendo que todas las personas puedan expresarse libremente, pero también, difunde prácticas discriminatorias y de violencia.



IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015**, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Mismas oportunidades y derechos, mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.





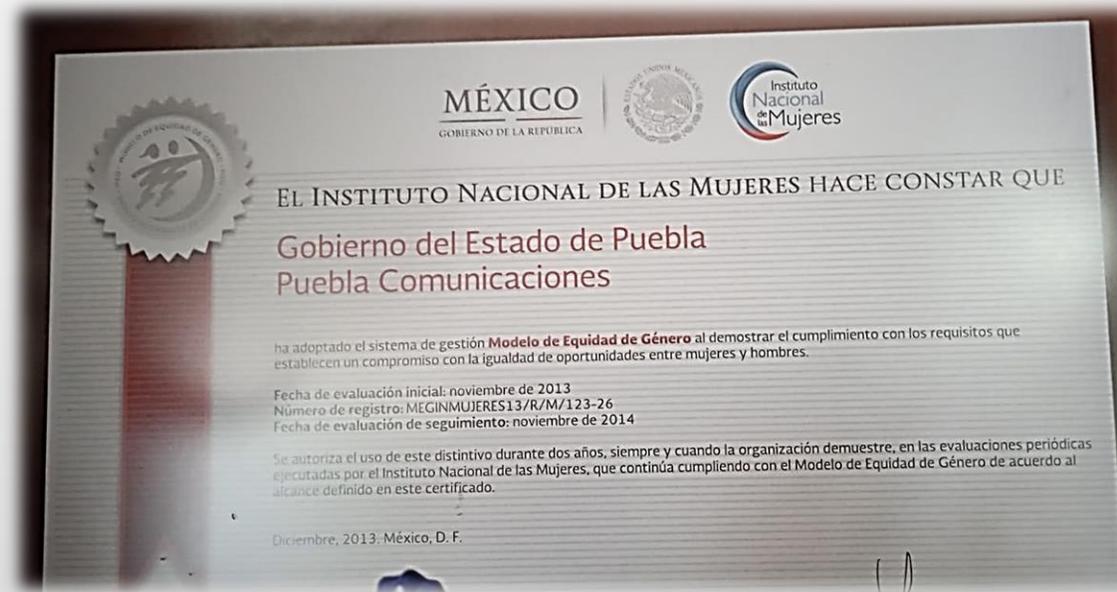
Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

3. NUESTRA PARTICIPACIÓN

MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG:2012)

Puebla Comunicaciones, obtuvo en noviembre de 2011, la **“Certificación en el Modelo de Equidad de Género”** (MEG:2012). Y en marzo 2014, se aplicó la auditoría de seguimiento para conservarla.

Se obtuvo el distintivo y la autorización para el uso del sello de equidad de género en productos, servicios, imagen institucional o cualquier otra aplicación.





Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

El Sistema Estatal de Telecomunicaciones (SET), esta comprometido en adoptar la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.



PLAN DE TRABAJO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

ALCANCE: Todas las Áreas que integran el Organismo.

Objetivos:

- Cumplir la Política de Igualdad y no Discriminación
- Fomentar e impulsar la igualdad laboral y no Discriminación.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad a través de cambio sistemático de la cultura.
- Sistema de gestión voluntario y certificable.



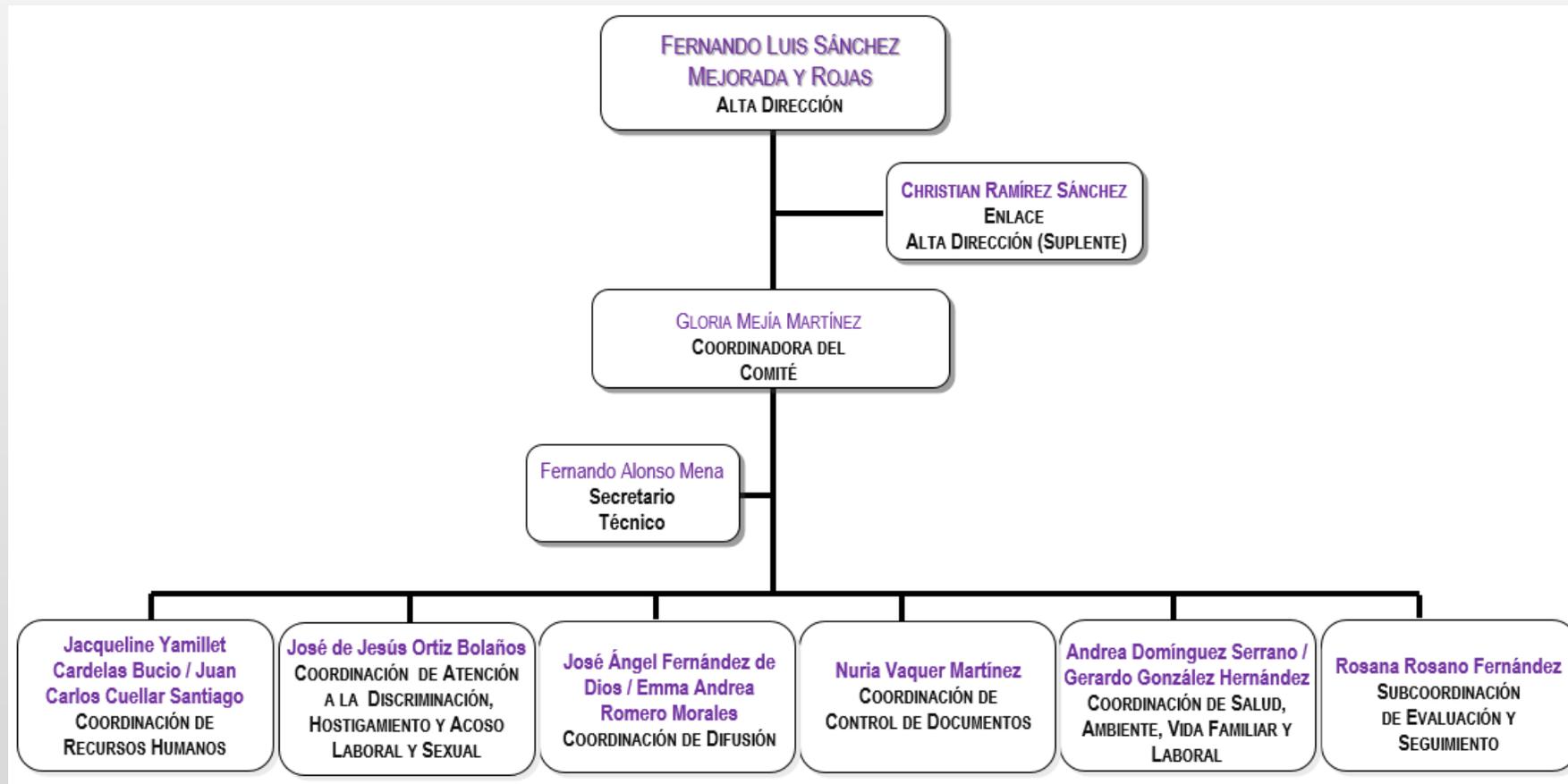
4. PLAN DE TRABAJO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

4.1 ACCIONES para:

- **Corregir** problemas de segregación ocupacional.
- **Corregir o evitar** discriminación en el proceso de selección y contratación de personal.
- **Fomentar** la formación y desarrollo profesional.
- **Mejorar** las condiciones físicas o equipo de los espacios de trabajo.



4.2 ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN





5. ADOPCIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

Objetivos:	<ul style="list-style-type: none">✓ Brindar igualdad de oportunidades laborales tanto a mujeres como a hombres.✓ Erradicar cualquier tipo de discriminación y violencia en el lugar de trabajo.✓ Combatir el hostigamiento y el acoso sexual.
Requisitos para la implementación:	<ul style="list-style-type: none">• Instalación del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación.• Planeación (Política en Igualdad Laboral y no Discriminación, plan de trabajo y Cronograma de Acciones).• Cuestionario sobre el conocimiento de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación, Clima Laboral, Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual, Segregación Salarial y Ocupacional.• Aplicación de la "Norma NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación" (Acciones Afirmativas y Acciones en favor del Personal).• Evaluación, Seguimiento y Mejora (de acciones, indicadores de género y áreas de oportunidad).
Integración del Comité:	<ul style="list-style-type: none">• El Comité contará con Alta Dirección, Secretaría Técnica y Coordinaciones.
Tiempo:	<ul style="list-style-type: none">• Creación del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación y elaboración de su Plan de Trabajo.• Del 19 al 22 de octubre de 2021, se aplicará el cuestionario de percepción de Clima Laboral y no Discriminación.• A partir del 22 de octubre al 9 de noviembre 2021, se reforzará a través de capacitaciones virtuales, la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.• Acciones del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación.• En el Organismo, se llevará a cabo una Auditoría Interna el 11 de noviembre de 2021.• Se efectuará una Auditoría de Certificación al Organismo (Secretaría de Igualdad Sustantiva) el 23 de noviembre de 2021.
Acciones:	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación en: Igualdad Laboral y no Discriminación, Sensibilización, Hostigamiento y Acoso Sexual, Salud en el Trabajo (Sensibilizar a la Alta Gerencia y personal del Sistema Estatal de Telecomunicaciones).• Cursos de Inducción a la Norma NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.• Diagnóstico de Conocimiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, Hostigamiento y Acoso (Laboral y Sexual), Clima Laboral y Detección de Necesidades de Capacitación 2021 (DNC).



Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

“El **logro** de la **igualdad** de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos.”

Ban Ki-Moon

