



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Igualdad laboral desde la perspectiva de comunicación organizacional (análisis de la Norma Mexicana)

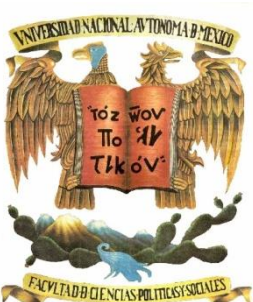
TESINA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN

PRESENTA
Miriam Grisel García Jiménez

ASESORA

Doctora Nedelia Antiga Trujillo

CIUDAD UNIVERSITARIA 2015





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Es un gran orgullo ser parte de ella

A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Por mi aprendizaje académico

Al Sistema de Universidad Abierta

Por ofrecerme otra alternativa de estudio

Al Centro de Educación Continua

Por permitirme cerrar un ciclo

Al Honorable Jurado

María del Rocío Avendaño Sandoval

Nedelia Antiga Trujillo

Alejandra Esperanza Cabrera Martínez

José Alfredo Andrade García

Elisa Mora Ledezma

Especialmente a mi asesora la Doctora Nedelia Antiga,
por ser una excelente guía para alcanzar mi meta.

AGRADECIMIENTOS

A mis tíos

Ana y Bertin por ser una hija más para ustedes, por todo el cariño y apoyo que me han brindado.

A mi hermano

Bertin sin tu compañía mi vida no hubiera sido igual.

A mi tía y su familia

Ara por su infinita fe, amor y apoyo.

Yadis y Emmanuel, los quiero siempre a mi lado.

A mis amigos

Los que ya han recorrido camino conmigo Gaby, Ceci, Lupita y César y a quienes se acaban de integrar Edna Cecilia, Adriana, Fabiola y Esther.

A la Procuraduría General de la República

Por dejar que contribuya con mi granito de arena en la construcción de una mejor sociedad.

Agradezco a todas y todos los que de alguna manera hicieron posible este gran sueño, a quienes cada vez que desistía me impulsaban a seguir.

DEDICATORIAS

A mi mamá

María Elena por sus grandes enseñanzas, dedicación y gran amor.

A mis hijos

Ximena Lizette y Luis Enrique, quienes son el motor de mi vida.

ÍNDICE

Introducción	6
Capítulo 1. Comunicación organizacional	10
1.1 Comunicación	10
1.2 Comunicación organizacional	12
1.3 Ambiente Laboral	
1.4 Organización	19
1.5 Institución Gubernamental	20
1.5.1 Antecedentes	21
1.5.2 Diagnóstico del clima laboral de la institución	24
Capítulo 2. Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Administración de Recursos Humanos	26
2.1 Definición y conceptos	29
2.2 Marco Legal para la igualdad y la equidad en el trabajo	34
Capítulo 3. Certificación con la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres	39
3.1 Descripción de los requisitos para la certificación	46
3.2 Recopilación de evidencias	64
3.3 Procedimiento de Evaluación	73
Conclusiones	77
Fuentes de Consulta	80

INTRODUCCIÓN

Desde mi ingreso a la Procuraduría General de la República he estado dentro de diversas áreas desarrollando actividades relacionadas con la atención al usuario externo e interno, lo que me ha permitido utilizar los conocimientos adquiridos durante mi formación académica y profesional en las tareas que se me han encomendado y he observado que a lo largo de los años este organismo se ha ido transformando tanto en la parte material como en la parte humana, es decir, se han implementado programas o acciones que tienen como prioridad la no discriminación dentro de la Institución.

Al participar en el proceso de Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres durante el periodo de mayo a noviembre de 2014, dentro de la Unidad a la que estoy adscrita permitió darme cuenta de que a través de indicadores, prácticas y acciones, se fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres además de los beneficios que resultan de su aplicación.

Por esta razón y de acuerdo a la experiencia en el mencionado proceso me interesó exponer el tema en esta investigación producto de mi asistencia a la 39ª generación en Titulación en el Centro de Educación Continua, debido a que resulta de suma importancia el avance que se está obteniendo en las Instituciones Públicas.

Esta investigación se centra en el tema la Igualdad laboral desde la perspectiva de comunicación organizacional (análisis de la Norma Mexicana) del cual se deriva como primer objeto de estudio la comunicación organizacional y la equidad laboral.

Se conceptualizaran los términos igualdad y equidad los cuales van emparentados y se ha llegado a pensar que son lo mismo, sin embargo, se debe empezar por conceptualizar cada uno de ellos para comprender la diferencia que existe cuando se habla de prevenir y sancionar conductas inaceptables que hoy en día siguen viviendo muchas mujeres como son la discriminación, el acoso laboral o la inequidad entre otros, las cuales conducen a una clara violación de sus derechos humanos, razón por la cual las instituciones tienen que utilizar herramientas como la escala de Likert para medir el clima laboral entre los servidores públicos y difundir la existencia de órganos reguladores que sirven para sancionar conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento laborales.

Para el desarrollo de la investigación se entrevistó a informantes clave en el tema Ma. de Lourdes Espinoza Palacios, Agente del Ministerio Público de la Federación quien estuvo adscrita a la FEVIMTRA (Fiscalía Especializada para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas); Caleb Guadarrama Martínez, Enlace con la Unidad de Género de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad y a Sandra Luz Rodríguez García, Subdirectora en la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad.

La investigación está dividida en tres capítulos denominados Comunicación Organizacional, Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Administración de Recursos Humanos y Certificación con la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres, el primer capítulo consiste en la base teórica que sirve para determinar el impacto en el ambiente laboral a través del enfoque de comunicación organizacional, así como la definición y elementos del proceso de la comunicación.

Dentro del capítulo dos se observará como la igualdad de oportunidades laborales ha ido cambiando, aunque ha sido de manera paulatina se ha vuelto una prioridad

nacional debido a que desde hace décadas las prácticas discriminatorias se han convertido en una gran preocupación social.

Aun cuando las mujeres forman parte esencial en el ámbito laboral y han llegado a lograr aspectos donde pueden demostrar su gran potencial todavía se enfrentan a situaciones de discriminación, tales como el hostigamiento y acoso sexuales, un salario diferente al de un hombre con las mismas funciones o la ocupación de cargos directivos en proporción a los que son ocupados por el género masculino. Asimismo, entre otros factores negativos se encuentran la discriminación por diversidad sexual o el peso.

Al consultar la Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, se observa que a raíz de que en 2008 se aplicó en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF) un cuestionario con la finalidad de conocer el sentir de los individuos que pertenecen a las instituciones públicas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y debido a los resultados que se obtuvieron en los rubros de hostigamiento y acoso sexuales con quienes contestaron la encuesta dentro de la Procuraduría General de la República surge la necesidad de implementar mecanismos que establecieran políticas de prevención, atención y sanción previstas en el Proigualdad PGR.¹

Actualmente se promueve la equidad de género con una visión integral y a largo plazo basada en el principio ético de la equidad donde se busca un equilibrio entre la valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, así como del principio de igualdad donde se reconoce la libertad de todos los individuos para desarrollar sus habilidades personales y su capacidad de elección sin que se les limite por prejuicios y estereotipos, es decir, eliminar toda forma de discriminación.

¹ Es el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Procuraduría General de la República 2010-2012.

Asimismo, se menciona al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ya que este Instituto por sus objetivos primordiales juega un papel muy importante en la promoción de una cultura de respeto y participación equitativa entre mujeres y hombres en la vida económica de nuestro país a través del Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género.

Los conceptos y definiciones contenidos en la norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres también forman parte de este capítulo.

Finalmente en el capítulo tres se describirá a detalle en que consiste el procedimiento que se llevó a cabo dentro de la Procuraduría General de la República para alcanzar el puntaje requerido para la obtención de la certificación de la norma de igualdad laboral, de mayo a noviembre 2014, la recopilación de evidencias e instrumentos y la importancia de la comunicación organizacional dentro del mismo.

En la presente tesina, la hipótesis que se busca comprobar es que si una organización se certifica con la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, entonces se fortalecerán las estrategias que permitan combatir la discriminación y coadyuvar en la igualdad de género en las instituciones gubernamentales.

CAPÍTULO 1

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La humanidad siempre ha tenido la necesidad de relacionarse entre sí buscando transmitir sus pensamientos y sentir, para ello ha utilizado métodos como los símbolos y diversas formas de expresión que se han ido transformado de acuerdo a la evolución del ser humano, sin embargo la comunicación verbal es uno de sus métodos predilectos, el uso del lenguaje transmite significados entre los individuos y por la rapidez en que los mensajes llegan al receptor existe una retroalimentación. Asimismo, la comunicación no verbal no utiliza la voz sino las expresiones que *“incluyen movimientos corporales, las entonaciones o el énfasis que se da a las palabras, las expresiones faciales y la distancia física entre emisor y receptor.”*²

1.1. Comunicación

El proceso de la comunicación es percibido e interpretado por cada individuo por una serie de factores entre los que se encuentran sus creencias, intereses y valores personales.

Dentro de un grupo u organización la comunicación desde una perspectiva administrativa se compone de cuatro funciones principales que son control, motivación, expresión emocional e información, a través de éstas se expresan sentimientos y satisfacción de las necesidades.

Alejandro Gallardo dice *“que la comunicación humana es un proceso complejo, que a su vez, está constituida por infinidad de procesos que tienen lugar entre las personas, los grupos, las naciones, entre otros, todas las formas en que se realiza un intercambio de ideas y en que éstas se comparten.”*³

² Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Comportamiento Organizacional*, Pearson, 2013, p.341

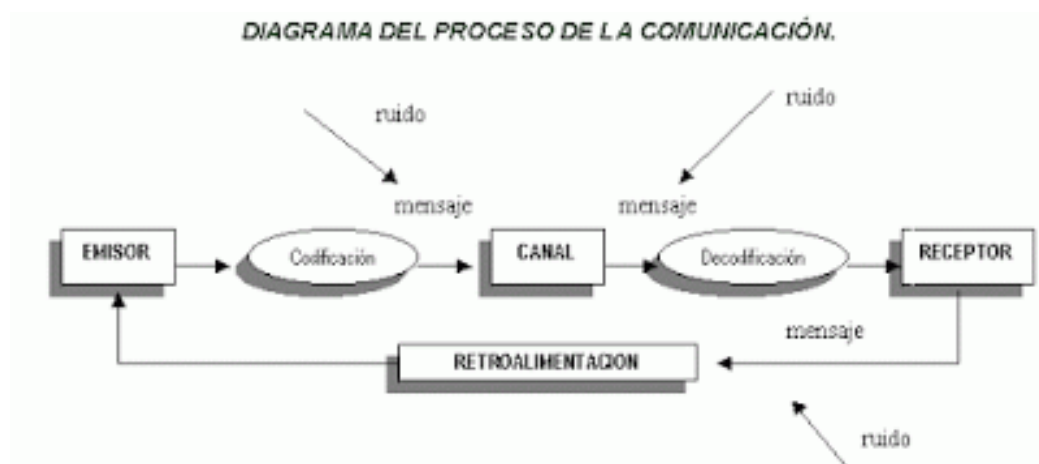
³ Alejandro Gallardo Cano, *Curso Teorías de la Comunicación*, 2ª. Edición, 2002, p.

Partiendo de la acepción anterior uno de los procesos de la comunicación humana es ver como los individuos se relacionan entre sí, es decir, al exponer sus ideas y encontrar una afinidad se van formando grupos con un fin común.

Asimismo, se puede decir que cuando existe una deficiencia en la comunicación puede generar problemas, es por eso que últimamente se aplican estrategias que midan el sentir de las personas dentro de una organización porque *”La calidad de la comunicación radica en los miembros componentes de la organización, ya que son ellos quienes emiten y reciben información.”*⁴

Con la implementación de estrategias la comunicación beneficia la motivación, los individuos tienen claro cómo y que tan bien están haciendo las cosas, además si su rendimiento no es satisfactorio sabrán cómo mejorarlo.

El siguiente diagrama describe los componentes principales de la comunicación:



Fuente: Stephen Robbins, p.338

⁴ Monserrat Mendoza Meza, Tesis: *Diagnóstico Organizacional del Centro de Salud “Manuel B. Marquez Escobedo” de la Secretaría de Salud del D.F.*, 2009, Asesora Nedelia Antiga, p.8

Emisor: inicia un mensaje al codificar un pensamiento.

Codificación: lenguaje y símbolos que se utilizan para transmitir el mensaje, que sea comprensible entre emisor y el receptor.

Mensaje: producto físico real de la codificación del emisor.

Canal: medio a través del cual viaja el mensaje.

Decodificación: se deben traducir los símbolos a una forma comprensible.

Receptor: persona a quien se dirige el mensaje.

Ruido: representa barreras a la comunicación que distorsionan la claridad del mensaje.

Retroalimentación: comprobación del éxito que se ha logrado al transferir los mensajes. Determina si se logró la comprensión.

1.2 Comunicación Organizacional

Definir comunicación organizacional no es fácil debido a un sinnúmero de investigaciones sobre el tema que arrojan diversas opiniones y elementos que ayuden a su comprensión.

“En la comunicación organizacional se estudia el flujo de mensajes en las organizaciones, los mensajes de la organización pueden ser examinados según la modalidad del lenguaje, supuestos, receptores, método de difusión o propósito de flujo”.⁵

Dentro de una organización la comunicación organizacional forma parte de un proceso de suma importancia para un desarrollo eficiente y eficaz entre los trabajadores/as de la misma, determinando el comportamiento de individuos, grupos y estructura, conformado por la comunicación formal y la comunicación informal que generan cultura y mejoran las prácticas.

⁵ Cecilia de los Angeles Osorio Estrada, Tesis: Propuesta de un manual de comunicación organizacional en el campus San Rafael de la UVM, asesora Doctora Elvira Hernández Carballido, 2005. p.11

*“La comunicación organizacional desempeña un papel fundamental debido a la necesidad que tienen las organizaciones de contar con especialistas en el rubro, capaces de diagnosticar, planear y ejecutar diversas estrategias de comunicación que logren el intercambio de información entre los empleados de una institución, empresa u organización privada o pública”.*⁶

Las prácticas de comunicación se pueden utilizar para ayudar a coordinar y controlar las actividades de los miembros de la organización y las relaciones con grupos externos.

Lo anterior se orienta a la trasmisión de los mensajes dentro de una organización y el desarrollo de las creencias y valores de los individuos observando que la comunicación es el elemento principal de los vínculos que establecen sus integrantes.

El enfoque proporcionado por Stanley Deetz sobre el fenómeno organizacional que da lugar a la comunicación organizacional es en sentido social por encima del económico, sostén de los objetivos y políticas estratégicas de las organizaciones.

Fundamentalmente se basa en tres enfoques:

<i>Enfoque 1</i>	<i>Radica en el desarrollo de la comunicación organizacional como una especialidad en los departamentos de comunicación o en asociaciones comunicacionales y sus publicaciones en periódicos especializados en el tema.</i>
<i>Enfoque 2</i>	<i>La comunicación es un fenómeno que existe en las organizaciones, toma en cuenta las variables que afecta o como afecta a otras variables.</i>
<i>Enfoque 3</i>	<i>Ve a la comunicación como una forma de describir y explicar las organizaciones y la forma en que otras disciplinas como la psicología, sociología o economía son capaces de explicar sus procesos.”</i> ⁷

⁶ Ibidem p.9

⁷ Deetz Stanley, *Conceptual Foundations. The New Handbook of organizational Communication*, Editado por Frederic M. Jablin y Linda Putnam. Sage Publication. EUA 2005. pp. 4-5

Esta perspectiva se asocia a la comunicación estratégica, corporativa, institucional, holística e integral, su forma de ver la función de la comunicación organizacional se acerca a las minorías de una organización, por ejemplo las mujeres.

Si bien es cierto que la comunicación organizacional se encarga de la relación que existe entre los actos y mensajes en la comunicación interpersonal en la organización, y su característica principal es propiciar la acción para poder subsistir al sistema, llegan a surgir obstáculos para lograr una adecuada comunicación y la comprensión del mensaje mediante un uso inadecuado de palabras que originen confusión e incompreensión del mensaje y las ideas arraigadas en la mente de un individuo como son la actitud, los estereotipos y los prejuicios.

Las actitudes sirven para evaluar positiva o negativamente como se siente un individuo con su entorno, y se puede hacer una medición de las mismas respecto a cualquier tema. Las componen tres elementos que permiten entender su complejidad tal como lo define Robbins⁸:

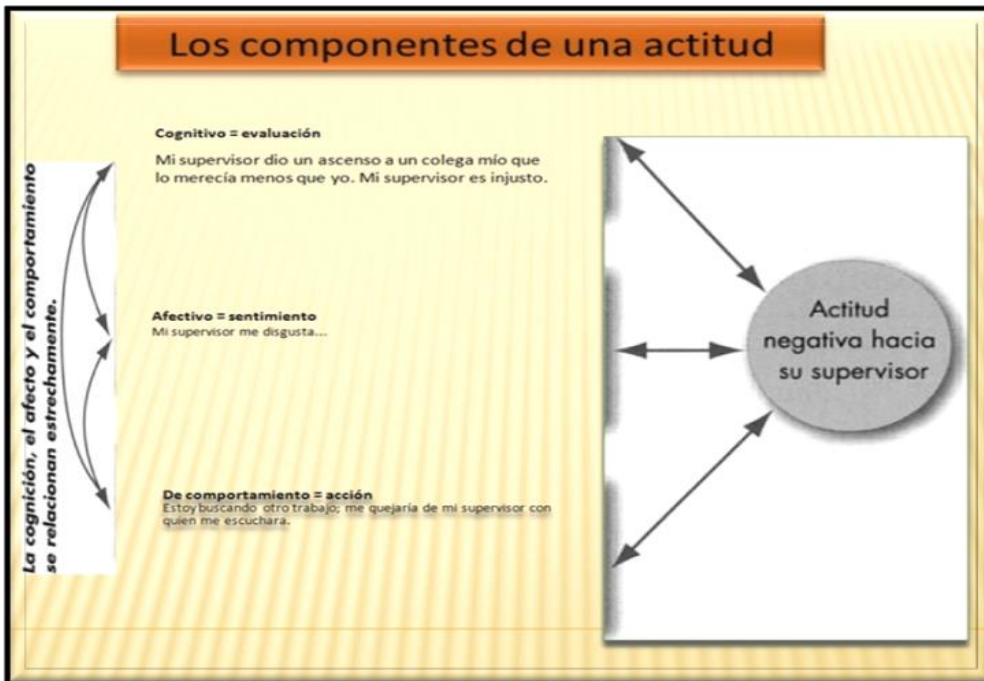
Actitudes: Enunciados o juicios que evalúan objetos, individuos o eventos

Componente cognitivo: Segmento de opinión o creencia de una actitud

Componente afectivo: segmento emocional o sentimental de una actitud

Componente del comportamiento: Intención de comportarse de cierto modo hacia alguien o algo

⁸ Stephen Robbins, op. cit. p. 71



Fuente: Stephen Robbins, p. 71

Diversas investigaciones reflejan que el comportamiento de las personas siempre va ligado a sus actitudes, aun cuando los individuos se encuentran en una situación donde no tengan elección, tratan de buscar que su actuar concuerde con su comportamiento. Solo cuando existe una presión social sobre los individuos se ve una clara diferencia en relación a la actitud y comportamiento, asimismo la experiencia en la temática que se le evalúa es indispensable para medir sus actitudes.

Según Carlos Fernández Collado “la comunicación organizacional se divide en comunicación interna y comunicación externa mencionando la inexistencia de un límite divisor estricto de los públicos internos y externos”.⁹

Forman parte de la comunicación interna las actividades que se llevan a cabo en una organización con la finalidad de crear y conservar buenas relaciones entre sus miembros, lo cual podrá ser posible mediante los diversos medios de

⁹ Carlos Fernández Collado, *La comunicación de las organizaciones*, México, Trillas, 2002, p. 12

comunicación que los tenga informados, motivados e integrados con lo que desarrollan para lograr los objetivos establecidos dentro de la misma.

En la comunicación externa no basta con crear buenas relaciones con el público externo, sino que es necesario mantenerlas y mejorarlas ofreciendo una buena imagen y promoción de sus servicios.

Aceves Ramos dice que la comunicación y el público se divide en dos tipos:¹⁰

Interno: Debe ser tanto vertical (de arriba abajo en la organización y viceversa) como horizontal (entre puestos y funciones del mismo nivel en toda la organización), para lo cual se deben abrir canales de comunicación formales e informales de manera permanente para los individuos que se encuentran dentro de la organización.

Externo: Para diferenciar sus productos, crear o reforzar una imagen de empresa y posicionarla en el sitio más conveniente; hacer llegar a los competidores el mensaje que se desea enviar, así como la comunicación en ambos sentidos.

La comunicación organizacional se compone por la comunicación interna y la comunicación externa cuya diferencia es el público al que se dirigen:

Por lo tanto, para analizar la certificación de la norma mexicana de igualdad laboral será de gran utilidad la comunicación interna, la cual se refiere a la emisión de mensajes entre los individuos que la componen a través de la motivación e integración, utilizando los medios de comunicación internos que contribuyan para alcanzar los objetivos de la organización.

¹⁰ Víctor Daniel Aceves Ramos, *Dirección estratégica*, Mexico, Mc Graw-Hill, 2004, p. 32

Un factor importante de la planeación estratégica es la evaluación que se efectúa al cliente para conocer sus necesidades.

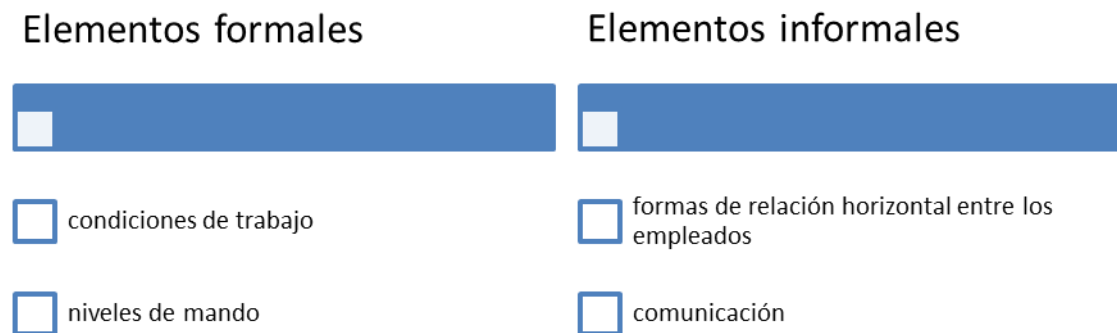
1.3 Ambiente laboral

El comportamiento de las empleadas/os de una organización se genera a través de un ambiente laboral que contempla factores emocionales y materiales.

Las características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto forman parte del clima laboral y la manera en que son percibidos o experimentados por las trabajadoras/es de una organización ya sea pública o privada deriva en una conducta eficaz y eficiente.

Los individuos que se desarrollan dentro de un ambiente agradable por ende son más productivos ya que desarrollan sus actividades con mayor entusiasmo, a diferencia de cuando se encuentran en un ambiente tenso, pues es aquí donde reflejan con su actuar su sentir, se ven desmotivados y sacan a flote su frustración, lo que les impide alcanzar las metas que se les solicitan.

El ambiente laboral es resultado de las relaciones interpersonales entre los individuos de la organización y el trato entre líderes y subordinados en donde intervienen los elementos de la siguiente figura:



Fuente: Stephen P. Robbins p. 525 (interpretación propia)

Bohlander menciona que el ambiente laboral lo conforman dos pasos, *el primero contempla la misión, visión y valores como parte de la planeación estratégica y el segundo paso es el análisis de las oportunidades y las amenazas externas que influyen para la operación y administración del personal.*¹¹

Los elementos del primer paso son los que crean la identidad corporativa, a través de estos la organización da a conocer para que fue creada y su propósito; el objetivo que pretende alcanzar en un corto plazo en donde los factores del entorno son determinantes para ello.

Misión: *Propósito básico de la organización, así como el alcance de sus operaciones.*

Visión estratégica: *Una declaración acerca de hacia dónde se dirige la empresa y lo que puede llegar a ser en el futuro; aclara la dirección a largo plazo y la intención de su estrategia.*

Valores centrales: *Sólidas y perdurables creencias y principios en los que se basa la empresa para tomar sus decisiones.*¹²

En el segundo paso al monitorear los cambios externos se observa que a veces estos pueden ser una oportunidad o una amenaza para la organización, por lo tanto los encargados de la administración de recursos humanos tienen que tener la habilidad de anticiparse a sus efectos.

¹¹ Bohlander y Scott, Administración de Recursos Humanos, *Igualdad de oportunidades en el empleo y administración de recursos humanos*, Cengage, Learning, p.50

¹² *Idem*

1.4 Organización

Las organizaciones son una herramienta creada por la humanidad con la finalidad de lograr objetivos a través de la congregación de individuos con diferentes conocimientos e ideas, sintiéndose parte de un todo, lo que servirá para alcanzar esos objetivos.

Pertenecer a una organización libremente no importando su tamaño tiene como finalidad metas comunes e implica que quienes la integran estén supeditados a un reglamento, el cual no necesariamente debe estar en un documento formal y desde antes de adherirse a ella ya lo conocen.

Los tres aspectos que se consideran para que sea una organización son los siguientes:

*“Cuando son formaciones sociales de totalidades articuladas con un círculo precisable de miembros; debe existir una diferencia interna de funciones y por último deben estar orientados de manera consciente hacia fines y objetivos específicos y configuradas racionalmente para cumplir con los fines y objetivos previstos”.*¹³

Generalmente las definiciones sobre organización están encaminadas al sector empresarial, sin embargo esa conceptualización es factible aplicarla a cualquier organización no importando la actividad que desempeñen porque siempre existirá un elemento imprescindible: la comunicación.

*“Organización: Dependencia, entidad o institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil o de cualquier tipo que solicita o aplica la presente norma mexicana.”*¹⁴

¹³ Renate Mayntz. Sociología de la Organización. Trad. José Díaz García. 1ª ed., 5ª reimp. Alianza Universidad, 1990, p. 47

¹⁴ s/autor, Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, p.3

En la institución gubernamental donde se desarrolló la certificación de la norma mexicana para la igualdad laboral tema del análisis de la presente investigación permite la cuantificación de los miembros que la conforman así como las funciones asignadas según el puesto que ocupan en la jerarquización estipulada y su objetivo está bien delimitado y orientado a las metas que se pretenden alcanzar, inmersos en la misión, visión y valores específicos que se abordaran más adelante.

1.5 Institución Gubernamental

De las diversas acepciones para lo que es un organismo resalta la que conceptualiza lo que es una institución compuesta por distintos sectores o dependencias. Gubernamental es un calificativo al que se le reconoce por su vinculación con el gobierno como autoridad política de un Estado.

En una sociedad son necesarias las instituciones sociales en las que destacan la familia, religión y las políticas, estas últimas son las que se encargan de administrar el poder político y de organizar el gobierno, derivando en lo que se conoce como Instituciones Gubernamentales que se dividen en tres ámbitos: federal, estatal y municipal. Las instituciones gubernamentales tienen como objetivo facilitar la vida en sociedad y se encuentran a cargo del gobierno y su función es proporcionarle un servicio público y de manera gratuita a la comunidad en general.

El análisis de la presente investigación se desarrolló en una de las áreas de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad adscrita a la Procuraduría General de la República, Institución del orden federal, que cuenta con un Código de Conducta el cual contiene los valores

éticos que deben cumplir los servidores públicos en el ejercicio de sus atribuciones y teniendo como objetivo la procuración de justicia federal en beneficio de la sociedad.

1.5.1 Antecedentes

Con la Constitución de 1857 figuras como la de Fiscal y Procurador General empiezan a tener una representación significativa. En 1896 Manuel González Cosío quien ocupaba el cargo de Secretario de Gobernación presentó ante el Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la Constitución y crear la Procuraduría General de la República, sin embargo es hasta el 03 de octubre de 1900 cuando por Decreto Presidencial se instituye la Procuraduría General de la República. Se fueron dando regulaciones a las figuras del Ministerio Público de la Federación como al Procurador General como se conocen actualmente, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1919.

Posteriormente, las funciones reglamentadas y estructura orgánica del Ministerio Público aparecen en la Ley Reglamentaria del Artículo 102 de la Constitución de la República, esta Ley se abroga el 13 de enero de 1942 y se publica la Ley Orgánica del Ministerio Público Federal, en la que se observa la sustitución de Subprocuradores por la de agentes sustitutos del Procurador y la creación de un Departamento consultivo.

El nacimiento de esta Institución se da el 30 de diciembre de 1974 a través de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República en donde se establecía *las funciones de la Institución la persecución de los delitos con el auxilio de la Policía y contempló en la integración de la Procuraduría a la Policía Judicial Federal. Además, retomó la figura de los Subprocuradores y estableció las funciones del Oficial Mayor.*¹⁵

¹⁵ <http://www.pgr.gob.mx/que-es-la-pgr/Paginas/Historia.aspx> [consultado 29 de septiembre 2015]

La regulación de la Procuraduría General de la República, del Ministerio Público de la Federación y del Procurador General de la República se ha dado en la medida que se ha modificado la Ley Orgánica hasta llegar a la que actualmente está vigente y lo mismo ha pasado con el Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2012, donde se *“establecen las facultades de las unidades administrativas de la Institución y los supuestos de suplencia de los servidores públicos, entre otros aspectos”*.¹⁶

Desde su origen ha prevalecido que quien dirija la Procuraduría General de la República sea un hombre, de 42 Procuradores/as que han estado al mando solo hay dos mujeres la primera fue Marisela Morales Ibañez, posteriormente se nombra a Jesús Murillo Karam y actualmente el puesto lo ocupa Arely Gómez González, en este sentido se puede observar que las mujeres ya empiezan a obtener puestos con un nivel de empoderamiento en actividades de relevancia, en este caso, la procuración de justicia en donde intervienen los tres órdenes de gobierno sirviendo a la sociedad.

A continuación se relacionan los conceptos básicos del Código de Conducta de la PGR:¹⁷

Misión

Contribuir a garantizar el Estado Democrático de Derecho y preservar el cumplimiento irrestricto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante una procuración de justicia federal eficaz y eficiente, apegada a las reglas generales de conducta sustentadas en los principios rectores del servicio público: Bien Común, Integridad, Honradez, Imparcialidad, Justicia,

¹⁶ *Idem*

¹⁷ <http://www.pgr.gob.mx/que-es-la-pgr/Documents/Codigo-conducta.pdf> [consultado 29 de septiembre 2015]

Transparencia, Rendición de Cuentas, Entorno Cultural y Ecológico, Generosidad, Igualdad, Respeto y Liderazgo.

Visión

Institución de Procuración de Justicia eficiente, eficaz y confiable, integrada por servidores públicos éticos, profesionales y comprometidos; sólidamente organizada bajo un enfoque integral; operativamente ágil; con contundencia legal y cercana a la sociedad, que coadyuve al desarrollo del país y al disfrute de las libertades y derechos en la Nación.

Valores específicos

1. Conocimiento y aplicación de las leyes y normas.
2. Uso del cargo público.
3. Uso transparente y responsable de la información interna.
4. Uso y asignación de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos.
5. Relación con la ciudadanía.
6. Relación interpersonal entre servidoras y servidores públicos de la Procuraduría General de la República.
7. Relación con otras dependencias y entidades de los gobiernos Federal y locales.
8. Toma de decisiones en el diario actuar.
9. Ante la presencia de conflicto de intereses.
10. Cultura de la Legalidad

“Los principios, valores y demás disposiciones previstas en el presente Código, son de observancia general para las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República, cualquiera que sea su nivel jerárquico, especialidad o función, sin perjuicio de lo establecido en otras normas o disposiciones que regulan el desempeño; por ende, toda

*persona que ingrese o se encuentre adscrita a la Institución deberá conocerlo y asumir el compromiso de su debido cumplimiento”.*¹⁸

En la institución gubernamental donde se llevó a cabo el análisis, el cliente es quien ha sido víctima u ofendido de algún delito federal, y se acerca a las diversas áreas a que se le brinde atención y orientación, la cual se ofrece partiendo de los principios y valores que se establecen en la misión y visión de la organización y por ello, al cliente se le hacen algunas evaluaciones con la finalidad de saber su percepción sobre los servidores públicos que le atienden, los resultados influyen para que las áreas correspondientes trabajen en la mejora del servicio que se brinda.

1.5.2 Diagnóstico del clima laboral de la institución

Clima laboral se refiere al medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo diariamente, entonces si un entorno es armónico influirá en la satisfacción de los empleados y por lo tanto en su productividad.

En la Procuraduría General de la República la medición del clima laboral se realiza anualmente utilizando los canales de comunicación interna como es el correo institucional.

La edad, género, raza, origen étnico, religión y discapacidad son parte de la diversidad que para los expertos se encuentra en la cúspide, pero existen niveles de diversidad, Robbins menciona que *“en la diversidad existe el nivel superficial de la diversidad y el nivel profundo de la diversidad”.*¹⁹

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Comportamiento Organizacional, Pearson, 2013, p.42, vease también Martínez de Velasco Alberto, Nosnik Abraham. Comunicación organizacional práctica, ed. Trillas, 2009

En el primer nivel un trabajador dentro de una organización se identificara con otro mediante suposiciones y estereotipos, sin tomar en cuenta sentimientos ni pensamientos.

En el segundo nivel la gente ya estableció una relación interpersonal a través de la cual puede darse cuenta que cuenta con una personalidad y valores similares.

Lo anterior, significa que los trabajadores de una organización podrán formar un buen equipo de trabajo cuando dejan a un lado sus diferencias superficiales.

CAPÍTULO 2

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Una de las causas que ha originado que exista una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es que dentro de la mayoría de las sociedades el sistema patriarcal es el que ha prevalecido generando una subordinación femenina respecto a los hombres. La inserción de la mujer en el mercado laboral a fin de obtener un ingreso más también forma parte de esta desigualdad, donde intervienen factores como una menor valoración del trabajo femenino, la segregación ocupacional de manera vertical y horizontal, la diferencia salarial, si es casada o soltera, el número de hijos, el horario laboral el cual puede impedirle participar en actividades recreativas y de capacitación.

“La igualdad de oportunidades en el empleo no es sólo un tema legal, es también una cuestión emocional. Afecta a todas las personas, sin importar su sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, color, condición física o puesto en la organización.”²⁰

Con base en lo anterior se dice que el objetivo de la igualdad de oportunidades en el empleo es que al trabajador(a) se le trate en forma justa y sin prejuicios entre los que se encuentran la contratación, promociones, capacitación, salario, entre otros.

Mujeres y hombres debieran coexistir en igualdad en cualquier ámbito de la sociedad, hoy en día todavía no es posible, ya que aun en esta época las mujeres se siguen enfrentando a situaciones de vulnerabilidad como la discriminación por sexo, raza, religión, edad, nacionalidad o color de piel y a conductas como el hostigamiento y acoso laborales dañando su estado físico y emocional, situaciones que se han hecho evidentes a través de cuestionamientos que se han

²⁰ Bohlander, op cit. p. 96

realizado a las trabajadoras/es de las organizaciones y en donde se ve con claridad que la comunicación organizacional al ser un instrumento de transmisión de información facilita la identificación de los requerimientos de las empleadas/os sobre sus condiciones de trabajo y percepción del ambiente laboral en su área de trabajo.

Para que dentro de una organización exista una administración efectiva de la diversidad se debe hacer todo lo posible para erradicar la “*discriminación injusta*”²¹, dejando claro que no siempre al hacer diferencias en una determinada situación se actúa mal, ya que en un determinado momento, los líderes de dicha organización deben hacer una diferenciación para poder tomar decisiones que repercutirán dentro de sus trabajadores como son los ascensos.

Los factores que menciona Bohlander para la disminución de la discriminación en el empleo son los siguientes:

1. El cambio de las actitudes hacia la discriminación en el empleo
2. Los informes publicados que destacaban los problemas económicos de las mujeres, las minorías y los trabajadores mayores
3. Un grupo creciente de leyes desiguales y regulaciones gubernamentales que encubrían la discriminación

En este sentido en “*2008 se aplicó en las Instituciones de la Administración Pública Federal (APF) el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”.²²

²¹ Stephen Robbins, op. cit. p. 42

²² Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). *Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, México, 2008, p.3.

Debido a que los resultados no fueron satisfactorios en puntos como el acoso y hostigamiento sexuales surge la preocupación que deriva en exigencia de que se implementen mecanismos que den como resultado la disminución de este fenómeno, en este caso y en específico dentro de una Institución gubernamental de procuración de justicia que cuenta con un código de conducta en donde se encuentran integrados los valores y principios que la rigen.

Una actividad prioritaria durante el año 2014 era que a través de una certificación en la norma de igualdad laboral los servidores públicos que la componen estuvieran debidamente informados y fueran partícipes de la eliminación de toda conducta de discriminación, hostigamiento y abuso sexuales, mediante un proceso que se conforma de toda una serie de indicadores.

En la construcción de una igualdad laboral, no se deben separar dos aspectos de suma importancia como son la planeación estratégica y administración de recursos humanos y definir las ayudará para entender su vínculo.

“La planeación estratégica son los procedimientos para la toma de decisiones respecto a los objetivos a largo plazo y las estrategias de organización.

El proceso de anticipar y hacer previsiones ante el ingreso de personas a una organización, su estancia en ella y su salida de la misma conceptualiza la administración de los recursos humanos.”²³

Lo mencionado sirve para que en una organización se pueda llevar a cabo un adecuado desarrollo de los recursos humanos con la finalidad de conseguir los objetivos de la misma a través de los protocolos de contratación en los que deben estar contenidos los requisitos de ingreso que ofrezca a los individuos las mismas oportunidades de desarrollo profesional y económico, que las mujeres puedan

²³ Bohlander y Scott, Administración de Recursos Humanos, Igualdad de oportunidades en el empleo y administración de recursos humanos, Cengage, Learning, p.50

ocupar puestos directivos y que perciban el mismo salario por actividades similares, además de una capacitación constante para un crecimiento profesional.

2.1 Definición y conceptos

Dentro de la sociedad hombres como mujeres deben recibir un trato igualitario, con los mismos beneficios, sentencias y respeto *“la igualdad de género es un punto muy importante en la planificación de la educación, en la familia debe alcanzar una equidad entre los hombres y las mujeres, para poder mejorar la sociedad y disminuir la pobreza, ejercer adecuadamente los derechos de las niñas y la mujeres.”*²⁴

La norma mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres incluye los siguientes conceptos entre otros que sirven de referencia para observar su aplicación dentro de una organización:

- a) **Accesibilidad:** Grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas o físicas.
- b) **Acciones afirmativas:** Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.
- c) **Acoso laboral:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos,

²⁴ <http://www.unesco.org> [consultado 09 de mayo de 2015]

gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.

- d) **Acoso sexual:** Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

- e) **Agresor(a):** Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

- f) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

- g) **Equidad:** Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.
- h) **Equidad de género:** Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.
- i) **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- j) **Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

- k) **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

- l) **Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

- m) **Igualdad laboral entre mujeres y hombres:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

- n) **Indígena:** Persona que descende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

- o) **Libertad sindical:** En el marco de esta norma mexicana, el concepto está asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes; así como su derecho a afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, y a establecer su forma de organización, administración, participación, elección de autoridades y negociaciones colectivas, entre otros.
- p) **Misandria:** Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
- q) **Misoginia:** Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
- r) **Modalidades de violencia:** Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en los que se presenta la violencia.
- s) **Movilidad funcional (horizontal):** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

- t) **Movilidad jerárquica (vertical):** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera descendente o ascendente. Para efectos de la presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores.

Al definir los términos anteriores, su conceptualización ayuda a la construcción de los mecanismos para prevenir y sancionar conductas inaceptables como son la discriminación, el acoso laboral o la inequidad entre otros que hoy en día siguen viviendo los llamados grupos vulnerables en los que no solo se encuentran las mujeres también están las personas con una preferencia sexual diferente a la heterosexual, adultos mayores y miembros de grupos indígenas.

2.2 Marco Legal para la igualdad y la equidad en el trabajo

Antes el único legalmente protegido era el empleador y solo se le instaba a que cumplieran de forma voluntaria con lo que se marcaba en la legislación de igualdad de oportunidades en el empleo, por lo que a menudo se cometían violaciones de las leyes sin castigo alguno. No obstante, lo anterior sentó la base para la creación de una legislación que restringiera la discriminación laboral encaminada al ejercicio de buenas prácticas dentro del entorno laboral donde se impulse el bienestar personal.

La norma mexicana sirve para fortalecer la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, el cual se basa en varios instrumentos jurídicos nacionales e internacionales:

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias,*

estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

2. *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951. Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.*
3. *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.*
4. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.*

5. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.*
6. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.*
7. *Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patronos(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.*
8. *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. En su artículo 19 establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.*
9. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que,*

basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

10.Ley General de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

11.Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

12.Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen

las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.²⁵

No basta con decretar todas estas leyes cuyo objetivo primordial es la igualdad de género, para concretarlas se deben introducir nuevas políticas públicas con la finalidad de encontrar un equilibrio entre las desigualdades que existen entre mujeres y hombres garantizándoles las mismas oportunidades y condiciones para poder llamarle igualdad. Asimismo, la equidad consiste en la aplicación de acciones reales tomando en cuenta las características o situaciones diferentes de las personas y de esa forma la igualdad pueda ser un hecho.

²⁵ Norma Mexicana, *Op, Cit.* .2-4

CAPÍTULO 3

CERTIFICACIÓN CON LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este capítulo con la descripción de la certificación en la norma mexicana para la igualdad y con base en los capítulos anteriores se podrá observar que mediante la comunicación interna y comunicación externa, componentes de la comunicación organizacional se ofrece la perspectiva de dicha norma.

La igualdad laboral entre mujeres y hombres es un tema que forma parte de la historia de México y en el que la Procuraduría General de la República ha tenido una participación significativa desde la década de los setentas:

En 1974 se presentó una iniciativa de Ley de la Procuraduría General de la República, destinada a suplir a la anterior Ley Orgánica del Ministerio Público Federal. También se reformaron diversos artículos constitucionales. Entre los cambios más notables fue el establecimiento de la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

En 1975 se celebró en México el Año Internacional de la Mujer. El presidente Echeverría designó al Procurador General de la República coordinador del evento en México.

El 1° de enero de 1976, entraron en vigor las reformas a los artículos 4, 30 y 123 de la Constitución, destinadas a igualar jurídicamente las actividades de la mujer en la vida nacional.²⁶

Hoy, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en uno de los tres ejes transversales se establece la perspectiva de género lo que conlleva a que se generen programas que estén enfocados a la igualdad entre mujeres con base en el marco jurídico que existe en la materia. Esto, sucede porque a pesar de existir

²⁶ Gustavo Casasola S., *La procuración de justicia en México, testimonio gráfico 1900-1992*, editorial Gustavo Casasola, México, 1989, pp. 181-182

leyes para erradicar la discriminación hacia la mujer, en la práctica no siempre se aplican, lo que deriva en no llevar a cabo buenas prácticas laborales.

En la cotidianidad situaciones de discriminación se hacen presentes y en las que reparamos pocas veces, porque para algunas mujeres y hombres parece normal emitir frases como “esa gorda/o”, “esa negra/o”, entre otros, sin darse cuenta que se genera una acción de discriminación, también algunas/os siguen opinando que cuando una mujer se gana un puesto es porque accedió a un favor sexual o que solamente los hombres son los únicos que pueden acceder a puestos de poder; pero es en esta forma de pensar donde se está trabajando para cambiarla a través de toda una serie de mensajes que contengan información que concientice a todos los empleados de una institución como es la Procuraduría General de la República para que la lleve a la práctica en su entorno laboral por medio de instrumento conocido como norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de la comunicación organizacional.

Rocío García Gaytán, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, en abril de 2011 durante una entrevista sobre igualdad de género de América Latina y el Caribe menciona que las políticas y medidas que se están implementando en México para redistribuir la carga de trabajo total (remunerado y no remunerado) entre hombres, mujeres, Estado y mercado son mediante las estrategias de intervención las cuales se pueden clasificar en varias vertientes: políticas de cuidado infantil y apoyo para la inserción laboral, formación académica y para el empleo y desarrollo de emprendimiento productivo, modificaciones normativas y generación de información para la toma de decisiones.

También dijo que se ha trabajado para combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Con las políticas normativas se busca impulsar una reforma laboral entre cuyos objetivos está promover el trabajo decente, lo que

permitirá una mayor equidad laboral entre hombres y mujeres, la no discriminación de grupos vulnerables y una mayor protección de sus derechos.

La Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres es un instrumento único en su género, que certifica a organizaciones públicas, privadas y sociales que cuenten con prácticas laborales demostrables en materia de igualdad de género y no discriminación, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y ergonomía y libertad.

Como se dijo en el primer capítulo la comunicación interna y la comunicación externa se define según a quien se dirija el proceso, en el caso que nos ocupa el elemento utilizado es la comunicación interna.

De septiembre de 2009 a agosto de 2010 se concluyeron 128 auditorías de seguimiento a las organizaciones que obtuvieron el distintivo Modelo de Equidad de Género (MEG), a través del cual las empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asumen el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas a favor del personal para establecer condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Los principales beneficios que tendrán las mujeres con la puesta en marcha de la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres es dar un paso importante en la disminución de las brechas de desigualdad al crear tanto para las mujeres como para los hombres, las condiciones para tener un trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite su realización plena.

Abre la oportunidad de que las mujeres permanezcan o tengan movilidad en su empleo con posibilidades de mejora al procurar que haya salarios justos e incentivos o compensaciones además de capacitación y actualización.

Incrementa su calidad de vida y beneficia a su familia al crear las condiciones para hacer efectiva la conciliación entre vida laboral y vida familiar.

Dignifica la persona y favorece el ejercicio de sus derechos humanos, a través de la consideración en la norma de la inclusión de las personas adultas mayores o con algún tipo de discapacidad y crear las condiciones necesarias para su desarrollo, además de crear condiciones que permitan el combate a la violencia laboral.

El 04 de agosto de 2013, Ricardo García Cervantes, Subprocurador de Derechos Humanos de la Procuraduría General de la República, afirmó que quienes procuran justicia, están obligados a asumir el tema de género como propio, "La PGR debe ser ejemplo y testimonio de lo que significa igualdad entre las mujeres y los hombres como principio de justicia".

En la instalación de la Mesa Intrainstitucional de Género (MIG) de la Procuraduría General de la República, insto a las Unidades Administrativas y Organos descentralizados a garantizar el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación.

Menciono que quienes se dedican a procurar justicia están obligados a cerrar la brecha de desigualdad entre las mujeres y los hombres porque el tema de género no es un tema distinto al de justicia.

Dijo que el Presidente Enrique Peña Nieto ha expresado a través del Plan Nacional de Desarrollo la voluntad del Gobierno de la República, de hacer del ejercicio público un instrumento para generar cultura de igualdad y de crear condiciones de dignidad humana iguales para las mujeres y para los hombres.

El Subprocurador reiteró que la estructura del Estado brinda acceso a la justicia a todos por igual, y en la PGR, se entiende que frente a víctimas, a presuntos responsables y a procesados, en una visión transversal de género, existe una obligación a tener acciones afirmativas, empeño, dedicación y sensibilidad a la condición que tienen, hoy por hoy, las mujeres desgraciadamente en demérito de su propia dignidad y en desventaja ante los hombres.

Finalmente dijo que la PGR tiene como responsabilidad, la aplicación de la perspectiva de género en la debida diligencia, la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia de género y feminicidios.

“Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de carácter obligatorio. Regulan los productos, procesos o servicios, cuando éstos puedan constituir un riesgo para las personas, animales y vegetales así como el medio ambiente en general, entre otros.”²⁷

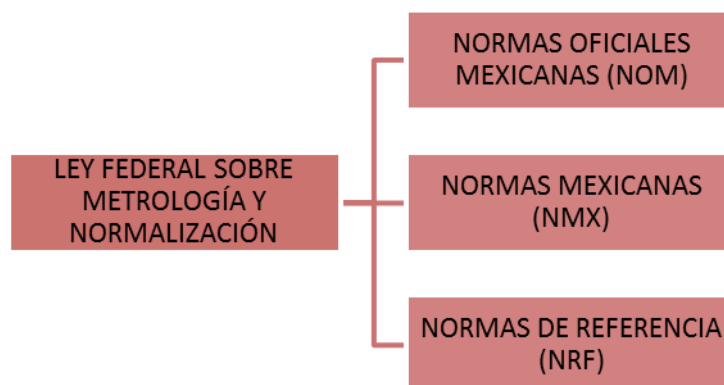
Un organismo nacional de normalización o la Secretaría de Economía elabora las Normas Mexicanas (NMX) incluyendo los requisitos mínimos de calidad de los productos y servicios, a fin de proteger y orientar a los consumidores. Su aplicación es voluntaria, con excepción de los casos en que los particulares manifiesten que sus productos, procesos o servicios no son conformes con las mismas y en la NOM se requiera la observancia de una NMX para fines determinados.

La normalización en México se establece en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM), se elaboran por dependencias federales y son obligatorias; las Normas Mexicanas que son de carácter voluntario y la Secretaría de Economía es la encargada de su promoción en el sector privado mediante los Organismos

²⁷ <https://www.fao.org>

Nacionales de Normalización. *Con base en el Art. 2 del Reglamento Interior de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la Secretaría de Economía, a través de la Dirección General de Normas, es responsable de operar el Catálogo Mexicano de Normas.*²⁸

El Catálogo Mexicano de Normas es revisado y actualizado permanentemente conforme a las publicaciones relativas a las NOM y NMX que se notifican a través del Diario Oficial de la Federación, como son: *Declaración de Vigencia, Proyectos de Normas, Cancelaciones, modificaciones y respuestas a comentarios.*²⁹



Fuente:<http://www.economia.gob.mx> (interpretación propia)

*La Organización Internacional de Normalización (ISO) define las normas como “acuerdos documentados que contienen especificaciones técnicas y otros criterios precisos para su uso consecuente como reglas, directrices o definiciones, con el objetivo de asegurar que los materiales, productos, procesos y servicios sean apropiados a su fin (ISO, 1996)”.*³⁰

Demostrar la disposición de la norma implica llevar a cabo un proceso de evaluación de la conformidad el cual puede contener procedimientos de certificación, verificación, calibración, muestreo y pruebas, que correspondan a lo

²⁸ *ibidem*

²⁹ *ibidem*

³⁰ <http://fao.org/docrep/008/y5136s/y513s07.htm> [consulta 13 de abril 2015]

que se produjo o comercializó. *“No cualquiera puede asegurar que un bien o servicio se ajusta a la norma. Se requiere que una entidad de acreditación valore la competencia técnica y confiabilidad de los organismos de certificación, laboratorios de prueba, laboratorios de calibración y unidades de verificación.”*³¹

En el Museo Nacional de Antropología el 09 de marzo de 2015, el Presidente Enrique Peña Nieto conmemoró el Día Internacional de la Mujer, frente a mujeres de distintos sectores de la sociedad, afirmó que 2015 será un año histórico para la igualdad en México gracias a la reforma político-electoral que logrará por primera vez paridad de género en el registro de las candidaturas a legisladores federales y locales.

El mandatario agregó que para acompañar esta transformación histórica, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se implementa un programa de empoderamiento político para mujeres. Enfatizó que con él las mexicanas que aspiran a un puesto de elección popular, independientemente de su militancia política, tendrán más elementos para ejercer su liderazgo social y mejor preparación para el desempeño de sus funciones.

Acompañado de mujeres integrantes de su Gobierno, entre ellas las secretarías de Desarrollo Social, Rosario Robles; Turismo, Claudia Ruiz Massieu y de Salud, Mercedes Juan, además de la recién nombrada procuradora General de la República, Arely Gómez, el titular del Ejecutivo federal reconoció que en el México de hoy todavía prevalecen condiciones adversas hacia las mujeres.

Dijo que la discriminación, la violencia, la exclusión y la falta de oportunidades todavía son una injusta realidad para millones de mujeres en México y por ello es que juntos mujeres y hombres tenemos que ser parte de este cambio para bien de nuestro país.

³¹ <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad-normatividad/normalizacion/catalogo-mexicano-de-normas> [consulta 21 de mayo 2015]

Ratificó su compromiso como presidente de la República a seguir trabajando con las mujeres y para las mujeres.³²

3.1 Descripción de los requisitos para la certificación

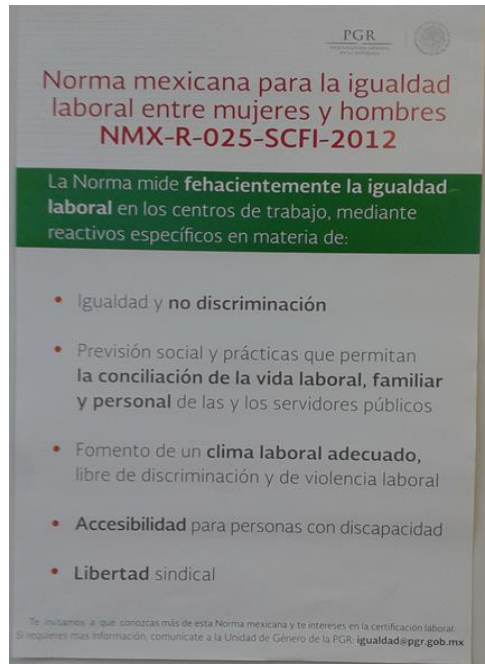
Para certificar a cualquier organización en la norma mexicana se deben cubrir una serie de requisitos a fin de que alcance un puntaje para su obtención, consistentes en indicadores, acciones y prácticas laborales, y de los cuales deberá mostrar evidencias de aplicación durante el último año, para que sea evaluada.³³

La institución que solicita la certificación en la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres debe llevar a cabo un procedimiento que conlleva a que primero en cada área que va a formar parte de la certificación sea nombrado un enlace cuya función es supervisar, informar, convocar y recopilar todas las evidencias que demuestren la aplicación de buenas prácticas laborales.

La Unidad de Género de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las mujeres y trata de personas de PGR en el año 2014 se encontraba a cargo de la licenciada Eleuteria Román Cuevas, y era quien presidía las reuniones y daba puntual seguimiento a las áreas que se iban a certificar en el periodo de mayo a noviembre de 2014, con la finalidad de que se cumplimentaran los cinco ejes como se observa a continuación:

³² <http://www.excelsior.com.mx/nacional>, [consulta 11 de junio de 2015]

³³ Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres, p.15




Fuente: Cartel informativo elaborado por PGR

En seguida se describe cada uno de los reactivos que son necesarios para alcanzar el puntaje requerido para obtener la certificación, una vez cumplimentados, se publicará la declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación y esta entrará en vigor:

1. Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo.

En este reactivo deben considerarse el trato igualitario entre los trabajadores/as, así como fomentar esta práctica dentro de la Institución por medio de cárteles que deben estar colocados en lugares visibles, también el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, ayuda a que no se presente la “*discriminación a través de*

la lengua, que no se refuercen las relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que se dan entre mujeres y hombres en cada sociedad.”³⁴



Criterio	Lenguaje sexista	Lenguaje incluyente
1 Uso de génericos universales	El hombre ha creado sistemas El mexicano	La humanidad ha creado sistemas El pueblo mexicano
2 Uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento Sera el juez el que lo determine	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien juzgue determinará
3 Uso de artículos y pronombres	Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
4 Uso de diagonales y paréntesis	Estimado: Interesado:	Estimada/o: Interesado(a):
5 Uso de títulos académicos	El médico Teresa Peralta Las enfermeras	La médica Teresa Peralta El personal de enfermería
6 Uso de los tratamientos de cortesía Eliminación de la distinción señora/señorita, pues hace una distinción entre las mujeres casadas y solteras. Utilizar el término "señora", "señor" que se aplica al margen del estado civil	La señorita profesora de matemáticas La señorita presidenta Señora de Pérez	La profesora de matemáticas La presidenta Erika Gómez
7 Uso de la arroba La arroba no es un signo lingüístico y su uso para designar el masculino y femenino es incorrecto	Funcionari@s Director@s	Funcionarias y Funcionarios Director y directoras/ El cuerpo directivo
8 El androcentismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y sus cónyuges
9 Los grupos en situación de exclusión	Los indígenas La mujer Los enfermos de sida	Las y los indígenas Las mujeres Las personas que viven con VIH/SIDA
10 Uso de diminutivos	Las mujercitas Los viejitos Los discapacitados	Las mujeres Las personas adultas mayores Las personas con discapacidad

Fuente: Tríptico elaborado por PGR

A través del tríptico se conocen los diez criterios para saber utilizar un lenguaje incluyente no sexista, no hay que olvidar que el lenguaje visual influye en la discriminación, motivo por el cual, resulta necesario saber promover el equilibrio, hombres y mujeres que comparten responsabilidades en el hogar y el trabajo y no de superioridad o revanchismo, aceptando que las diferencias es lo que lleva a la igualdad.

Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes de la organización que contienen la misión, visión y el Código de ética, así como el Catálogo de puestos de la Institución conforman este reactivo y para alcanzar el puntaje reflejarán la utilización de un lenguaje incluyente.

³⁴Tríptico: Criterios Básicos para la utilización de un lenguaje incluyente

También existe información que contenga claramente mensajes combatiendo la discriminación, los cuales serán enviados al personal de la Institución a través de carteles, dípticos, trípticos y correo electrónico institucional.

Los manuales y reglamentos juegan un papel importante para consolidar las evidencias, puesto que a través de los mismos se establecen los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

En este eje, se indica que en la elaboración de cualquier documento oficial debe emplear el lenguaje incluyente.

Asimismo, lo que se debe demostrar en este punto es que para la contratación de personal la selección se hace sin importar el género, el cual se observa a través de las convocatorias ofertando vacantes con lenguaje incluyente, actividades similares, percibiendo un mismo salario y que son ocupados tanto por mujeres como hombres y demostrar que al proporcionar los incentivos y compensaciones también será igualitario, es decir, mujeres y hombres deben calificarse con los mismos parámetros con la finalidad de tener las mismas oportunidades.

También se toman en cuenta todos los formatos y documentos oficiales de la organización que contengan los mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Es necesaria la comprobación de las regulaciones que se encarguen de prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y sus mecanismos eficientes para su instrumentación y seguimiento.

En lo que se refiere a la plantilla del personal que integra la organización tiene que estar conformada con al menos 35% de personas de un mismo sexo. La brecha entre el porcentaje de mujeres que componen la plantilla y el porcentaje de

mujeres que ocupan puestos directivos será menor o igual a 20 puntos porcentuales. Lo anterior, se aplica de igual forma en el porcentaje de los hombres.

El reclutamiento y selección mediante anuncios de vacantes u ofertas de trabajo estarán libres de lenguaje sexista y de cualquier expresión discriminatoria, indicaran el proceso de reclutamiento, los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales que se solicita a los aspirantes desde el inicio del proceso. Lo concerniente a la preparación previa indispensable incluye:

- Experiencia y trayectoria profesional necesaria o deseable
- Aptitudes o competencias profesionales exigidas
- Nivel o grado de responsabilidad
- Nivel de esfuerzo físico necesario
- Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes³⁵

La permanencia en el trabajo se basara en criterios y prácticas de evaluación no sexistas, de igual manera para el despido de algún empleado/a se indicaran las causas en su expediente.

Otro porcentaje que se contempla es la antigüedad de las mujeres mayor a 24 meses dentro de la organización y el reingreso al trabajo con su mismo cargo, después de su licencia de maternidad y tendrá que ser mayor o igual a 95%.

Salarios, incentivos y compensaciones se establecerán en el catálogo de puestos por actividades de igual valor y libres de toda discriminación.

La movilidad vertical u horizontal se establece dentro del manual de procedimientos, con cláusulas que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo pudiendo acceder a todos los cargos aun los de mayor complejidad jerárquica o funcional.

³⁵ Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, p. 19

2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La previsión social se refiere a todo lo concerniente a las prestaciones de ley a las que tienen derecho para un desarrollo integral, plasmadas en manual o reglamento internos que van desde seguridad social, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, fovissste, establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad, así como el otorgamiento de otras prestaciones que pueden ser servicio de comedor, transporte, seguro de gastos médicos mayores, entre otros.

De la plantilla se obtendrán los porcentajes de mujeres y hombres que tengan acceso a las prestaciones sin incluir las de maternidad.

Porcentaje de mujeres embarazadas o madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual o tendiente al 100%.³⁶

También el porcentaje de mujeres y hombres que perciben otras prestaciones.

La capacitación se mostrará con la existencia de actividades de formación diseñados con la finalidad de cubrir las necesidades formativas que deriven tanto del catálogo de puestos como de las necesidades profesionales y categorías del puesto, se difundirá a través de boletines, tríptico, correo electrónico o cualquier medio informativo, a efecto de que se favorezca la movilidad para obtener un puesto de mayor complejidad.

Igualmente, la capacitación debe ser dirigida hacia la *sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo a los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la organización.*³⁷

³⁶ Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres, p.28

Difusión de indicaciones para la protección de la salud a través de programas de prevención en temas de suma importancia para mujeres y hombres, como son el cáncer de mama, cervicouterino, de próstata, la menopausia y andropausia. Asimismo, la capacitación en seguridad e higiene considera la diferencia del impacto entre mujeres y hombres.

Los trabajadores/as accederán a la capacitación dentro de su jornada laboral y de acuerdo a los mecanismos que regulan el permiso individual para acudir a las actividades encaminadas a su desarrollo profesional.

Para el requerimiento de la norma mexicana de igualdad laboral se tomará en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres que participaron en actividades de formación y si es para aspirar a un cargo mejor.

De igual manera, los programas de capacitación y sensibilización en género por lo menos deben ser de tres al año.

En relación a la cuestión de la participación de las tareas en el hogar las encuestas realizadas entre la población mexicana en el año 2009, arrojó que el porcentaje de las mujeres estaba por encima de la población masculina, lo que en muchas ocasiones impide un desarrollo profesional de la mujer, debido a que todavía no se rompen los estereotipos, es decir, se continua anteponiendo razones como de que son las que se ausentan más veces, debido a que es en ellas donde recae el cuidado de los integrantes de la familia, por esta razón la igualdad laboral lo que busca es que exista un equilibrio, ejemplificando, hoy en día está estipulado jurídicamente que a los hombres se les otorguen cinco días después del nacimiento de un hijo, aunque en la práctica no ha permeado del todo, es un pequeño avance para lograr una armonía entre la vida laboral y familiar entre los trabajadores/as ya sea de una organización pública o privada.

³⁷ Norma Mexicana, Op. Cit. p. 28

Por lo que respecta a la conciliación entre vida familiar y laboral los trabajadores/as tienen la obligación de cubrir una jornada legalmente establecida a través de políticas que permitan cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como las familiares, para ello, la institución tiene manuales o un reglamento que contenga los horarios, obtención de reducción de horario, permisos y hasta un cambio de adscripción, que pueda beneficiar a los individuos para que puedan tener una participación activa dentro de las actividades del hogar. Tampoco, serán citados a reuniones fuera del horario de trabajo.

La organización a través de esquemas o mecanismos establece el otorgamiento de permisos por horas para atender situaciones de maternidad o paternidad, así como facilitarle un permiso especial a los trabajadores/as que tengan que cuidar a familiares, adultos mayores o enfermos y facilidad al servicio de guardería para sus descendientes.

Otros criterios permiten a las trabajadoras/es obtención de beneficios como a continuación se enlistan y que forman parte de este reactivo para alcanzar puntaje:

- Bonos o días por matrimonio
- Bonos, ayudas en especie por nacimiento de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre
- Apoyos en dinero para gastos extraordinarios
- Becas para las y los hijos de las y los empleados
- Contar con el esquema de licencia de paternidad³⁸

A través del Código de Ética de la Institución el personal debe adoptar conceptos que estén vinculados con la conciliación de la vida laboral con la vida familiar en donde predomine la corresponsabilidad familiar que permita la participación de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.

³⁸ *Ibidem*

Siguiendo con esta temática, la organización establecerá y difundirá actividades de índole cultura y recreativas, que conlleven una conciliación laboral y familiar, pues permite que las empleadas/os y sus hijas e hijos participen por ejemplo, en competencias deportivas o concursos de dibujo, pintura, poesía, entre otros. En temporada de verano, se brindarán eventos a los que podrán asistir las y los trabajadores así como sus familiares.

Se sacará el porcentaje entre mujeres y hombres que acudieron a las actividades en mención.

3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.

Uno de los indicadores para obtener la certificación es medir el clima laboral el cual se conforma de dos reactivos que son violencia laboral y satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral, en los cuales se debe demostrar que se están aplicando mecanismos e instrumentos para cumplimentar dicho requisito.

Una medición imparcial consiste en que las encuestas que se aplican deben estar dirigidas a mujeres y hombres que pertenezcan a cada uno de los niveles jerárquicos que existen dentro de la misma.

En este eje se presenta un punto crítico que marca la norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que a la letra dice “*contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención u sanción de las prácticas de violencia laboral.*”³⁹ Si en la evidencia se demuestra que se han instaurado instrumentos para prevenir y sancionar el acoso laboral y hostigamiento sexual, en donde los mecanismos de acción contemplan la denuncia de forma confidencial y segura; apoyo para las víctimas de violencia laboral y reparación del daño que brinda personal especializado.

³⁹ Norma Mexicana, *Op. Cit.*

Estarán plasmados los casos de violencia laboral denunciados y resueltos en un porcentaje mayor o igual a 90.

El punto crítico se salva si en la evidencia se observa la existencia de mecanismos instituidos para prevenir y sancionar la violencia laboral, con lo cual se estarían ganando dos puntos.

Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral

Por favor no escriba su nombre

Fecha de aplicación _____ Antigüedad en la organización en años ____

Género: (masc. _____) (fem. _____)

I. VIOLENCIA LABORAL

Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresa y de manera insistente

1. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo.	sí	no
2. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo.	sí	no
3. Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales	sí	no
4. Petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales	sí	no
5. Propositiones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual.	sí	no

En el centro laboral actual, ha recibido...

6. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales	sí	no
7. Amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.	sí	no
8. Contacto físico sexual no deseado.	sí	no

En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas anteriores,

9. ¿De quién provino?			
Jefe(a) inmediato(a) ()	Otros(as) jefes(as) ()	Compañeras(os) ()	
Otras personas relacionadas con el trabajo ()	Otro (a) : _____ _____	No aplica ()	
10. En caso de haber contestado sí en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?	sí	no	no aplica

Fuente: Norma Mexicana para la igualdad laboral

Otro punto que forma parte de este indicador fue la selección de servidores públicos que debían participar en una entrevista personal sobre clima laboral y que pertenecieran a cada uno de los niveles jerárquicos de la Institución. Previo a este paso, todo el personal debe contestar la encuesta mediante un link que llega al correo institucional, la cual es anónima y se aplica utilizando la escala de Likert a la que también se le conoce como escala sumada, es un instrumento que mide actitudes o predisposiciones individuales en determinado contexto social particular y la puntuación de la unidad analizada se obtiene sumando la respuesta de cada ítem.

La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem esta estructurado con cinco alternativas de respuesta: ⁴⁰

- () Totalmente de acuerdo
- () De acuerdo
- () Indiferente
- () En desacuerdo
- () Totalmente en desacuerdo

El grado de aceptación o rechazo hacia la proposición se encuentra implícito en el ítem.

Las escalas sirven para medir actitudes las cuales se expresan a través de las opiniones, no se mide propiamente la opinión sino la actitud ya que analiza sentimientos del individuo hacia hechos específicos.

4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

⁴⁰ <http://te sisdeinvestig.blogspot.mx> consulta[29 de mayo de 2015]

Las instalaciones en las que se desarrollan los empleados/as deben contar con mobiliario útil y confortable con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo; la misma cantidad de baños y con la higiene adecuada; además de una buena iluminación que permita desarrollar las funciones encomendadas; además tienen que contar con rampas y espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con cualquier tipo de discapacidad y personas adultas mayores, independientemente de su sexo, para su adecuada movilidad.

Asimismo, se debe contar con un sitio específico para lactancia, ya que éste será utilizado por cualquier mujer que acaba de tener un bebé, es decir, tendrá la posibilidad de que si le pueden acercar a su espacio laboral a su hijo lo pueda amamantar y sino llevar a cabo una correcta extracción de leche materna. Es por ello, que el área de lactancia debe tener un ambiente especial, destacando una sala y un refrigerador.

También se dará la difusión a través de carteles y pláticas para que las futuras madres conozcan paso a paso la correcta extracción de leche materna, pero que la información sea del conocimiento del todo personal, para ello, se coloca de manera visible en los espacios indicados de las instalaciones que ocupa la Institución.

La difusión de la información sirvió para reforzar conocimientos sobre los instrumentos y herramientas que tienen como finalidad disminuir el acoso y hostigamiento laboral.

Para la certificación se tenían que cubrir 213 puntos de 289 que se requieren, y solamente el área de lactancia cubría 2 puntos.

Los carteles y dípticos que contienen información sobre el hostigamiento y acoso laboral, además de ser colocados en puntos visibles de la Unidad Especializada debían repartirse entre el personal adscrito.

En la realidad las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, si bien es cierto que la participación laboral femenina se ha incrementado en los últimos años; la reorganización de los hogares y las políticas públicas en esta materia no han evolucionado en la misma medida, pues a las mujeres no se les contrata si están embarazadas, o no pueden cubrir el horario completo, o no tienen disponibilidad de viajar, entre otras cuestiones.⁴¹

La Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de agosto 2006 y su última reforma es el 14 de noviembre de 2013, su objetivo esencial es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, buscando el empoderamiento de las mujeres y combatir la discriminación por sexo.

En ésta se mencionan los derechos que tiene cualquier sujeto que se encuentre en territorio nacional sin que importe su sexo, edad, etnia, religión, entre otros, y que se encuentre con alguna desventaja dentro del principio de igualdad que marca esta Ley.

Así como las leyes que se aplicarán para sancionar a quien incumpla, con lo que se establece en la misma.

⁴¹ Ada Marina Gama Bocanegra, Griselda Alicia Infante Blanno, tesis: ¿Equidad de Género en el mundo laboral?... Le Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas AON, Deloitte y la Cámara de Diputados Federales en México, 2011-2012, asesora Doctora Elvira Laura Henández Carballido, 2014, pp. 7-8

En relación al proceso de certificación que se está analizando se observa que en el Título IV, Capítulo Segundo de la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional los artículos 33 y 34 abordan todo lo establecido en la norma mexicana de igualdad laboral, tales como:

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;

II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia, y

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.⁴²

De lo anterior, deriva que las Instituciones o cualquier otra organización se tiene que certificar en los principios que se mencionan con la finalidad de cumplimentarla, además de que se busca evitar el acoso sexual a través de la prevención, difusión y aplicación de las buenas prácticas.

Cabe señalar que antes de la certificación en la norma de igualdad laboral, en la Procuraduría General de la República se presentaron quejas por acoso y hostigamiento sexual, razón por la cual se tuvo que tomar cartas en el asunto e implementar acciones que llevarán a la erradicación de este fenómeno, creando instrumentos que le permitan a cualquier trabajador/ra identificar las conductas que constituyen hostigamiento y/o acoso sexuales (HAS), puesto que este tipo de conductas *“son parte de la violencia de género y discriminación afectando los derechos humanos, se trata de conductas de naturaleza sexual no recíproca, generan sentimientos de desagrada, que pueden expresarse a través de poca satisfacción personal, molestia o depresión”*.⁴³

⁴² Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, 2013, pp.9-10

⁴³ Tríptico ¿Qué es el Hostigamiento y el Acoso Sexuales? HAS, elaborado por FEVIMTRA de la PGR



En la conmemoración del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” el 26 de noviembre de 2014, María Benítez Tiburcio, Subprocuradora Jurídica y de Asuntos Internacionales de la Procuraduría General de la República, afirmó que la violencia contra las mujeres es un asunto que nos involucra a todos como sociedad, porque

en la raíz del problema se encuentra la desigualdad de género, asimismo, presento los Protocolos de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con Perspectiva de Género para el delito de Femicidio y para la Violencia Sexual.

Señaló que con la instrumentación de estos protocolos, se busca garantizar el acceso a la justicia efectiva de las mujeres víctimas, permear institucionalmente una sensibilidad especial en los delitos de género, asegurar una eficaz investigación de estos delitos y evitar la intervención de estereotipos discriminatorios por género en dichas investigaciones.⁴⁴

El objetivo de la Institución o dependencia al certificarse en la norma es dar confianza y credibilidad a la comunidad en general, para que a través de su implementación se observe que el servidor público labora en un ambiente que le brinda seguridad y bienestar y que dicha norma este encaminada a la reducción de acoso laboral que es uno de los puntos críticos que arrojó la auditoría que se realizó en la Institución en el año 2013.

⁴⁴ <http://www.pgr.gob.mx/prensa/2007/bol14/Nov/b23114.shtm> [Consultado 30 de mayo,2015]

Para la maestra Sandra Luz Rodríguez García, Subdirectora en la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, un punto importante para la correcta aplicación de la norma mexicana para la igualdad laboral es la sensibilización en el tema de igualdad al personal de mando, ya que son ellos quienes tienen la capacidad de hacer valer la norma.

También, comenta que la información que se le proporcione a los empleados/as necesita manejar de forma clara los conceptos de equidad de género e igualdad de género, a efecto de que los individuos no confundan el hecho de que se busca que las mujeres consigan el mismo acceso que los hombres en actividades que eran netamente masculinas a darles mayor valor que el hombre, así como tampoco se debe olvidar que no somos iguales pero tenemos los mismos derechos.

Las instituciones abiertas al aprendizaje han revalorado al capital humano e intelectual como su recurso más importante. En este contexto, la capacitación cobra especial importancia por su papel y su contribución al desarrollo del aprendizaje de las empresas organizaciones e instituciones.

5. Libertad sindical.

En caso de que la organización cuente con sindicato las y los directivos de la organización demostrarán que permiten a sus dirigentes efectuar las actividades gremiales propias de sus responsabilidades de dirigentes sindicales y se abstienen de inmiscuirse en las actividades gremiales de las y los trabajadores sindicalizados y de sus representantes, así como documento que respalde la ausencia de despidos de trabajadoras y trabajadores por participación sindical.

El personal se encuentra dividido en confianza o sindicato, en caso de pertenecer a este segundo grupo, se hace el cuestionamiento directo sobre su afiliación al mismo, si su adhesión es por voluntad propia, impuesto por la organización o

impuesto por el mismo sindicato, si se vela por los intereses de sus agremiados de manera efectiva. Así como si estaría dispuesto a cambiarse a otro sindicato de presentarse la oportunidad.

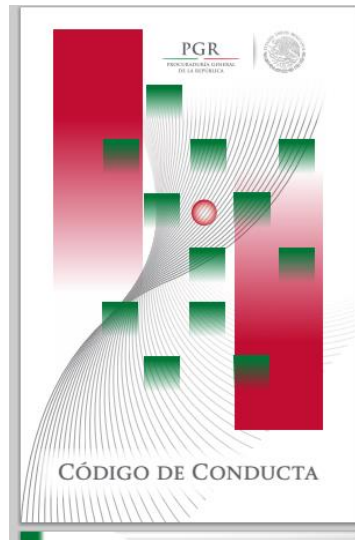
Y por último, se les pregunta sobre la existencia de un contrato colectivo entre el sindicato y la organización donde se observe una política de la organización encaminada a la negociación de las condiciones de las y los trabajadores.

3.2 Recopilación de evidencias

De los cinco indicadores se tienen que demostrar que existe la evidencia real para que se pueda alcanzar la puntuación requerida,

1. Igualdad y no discriminación

Las evidencias para cubrir este punto son la misión, visión y valores que se encuentran plasmados en el Código de Conducta de la Institución, sin embargo, cualquier otro documento similar de tipo directivo o normativo que sea de aplicación general para la organización, el cual contenga declaratorias que incorporen los principios de igualdad y no discriminación, será aceptado.



Fuente: www.pgr.gob.mx

Catálogo con el perfil, descripción o actividades de los puestos o cargos, donde se observe la preparación que se necesita para desempeñarlos, así como una política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en donde las acciones estén encaminadas a corregir diferencias salariales, si es que existen

De igual manera los Reglamentos, manuales o procedimientos que evidentemente contengan declaratorias que hagan alusión al principio de igualdad y no discriminación.

En este eje se debe mostrar evidencia impresa, digital o en cualquier medio sobre los mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad y la no discriminación.

También se debe mencionar que se dan a conocer a todos los empleados/as de la Institución tanto de las instancias internas como externas encargadas de prevenir, atender, denunciar, dar seguimiento, sancionar y dar solución a las prácticas de discriminación.

Por último, se debe contar con la evidencia impresa, digital o en cualquier medio, dirigida tanto al personal interno a fin de que se entere de las vacantes como externo, es decir, el público en general para que conozca de la última convocatoria, donde se observe lenguaje no sexista y ausencia de expresiones discriminatorias. Se debe resaltar que al cumplimentar esta acción, otro punto crítico se cubre y se obtiene un punto.

2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para demostrar que los empleados/as de la organización cuentan con las prestaciones de ley como las adicionales se hará mención que las mismas están contempladas dentro de los manuales de procedimientos y en el reglamento.

Respecto, a la evidencia sobre la protección de la salud, por el uso de algún producto químico, será a través de boletines, trípticos o dípticos, en caso contrario se otorga el puntaje de cumplimentación

En lo que se refiere a la capacitación la información es mediante comunicados, boletines, trípticos u otro medio análogo que se difunde en el correo electrónico, demostrando que la participación por sexo y género es proporcional a su participación general según la plantilla contando con políticas que promuevan una participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades de formación. Actualmente y con la finalidad de que el personal esté altamente capacitado se le proporcionan cursos, talleres y conferencias en línea.

Mediante documentos impresos la jornada laboral del trabajador/ra queda estipulada, dicho documento se dirige al encargado del área de recursos humanos, donde quede asentado nombre y cargo del servidor público, así como el

horario y fecha, a efecto de que el personal este en la posibilidad de atender sus responsabilidades familiares, por lo que podrá adelantar horas de entrada y salida y gestionar horas-permiso como se muestra a continuación:



LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

TE INVITA A DIVERTIRTE CON LOS EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y RECREATIVOS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

En compañía de tu familia selecciona actividades programadas de cine, música, arte, museos, exposiciones, conciertos, danza o actividades deportivas, planeadas para brindarte una gran experiencia de disfrute y diversión este fin de semana.



Más información en las extensiones 5315 y 5344

Consulta las actividades [Aquí](#)

Subprocuraduría de Derechos Humanos,
Prevención del Delito y Servicios a la
Comunidad

UNIDAD ESPECIALIZADA EN BÚSQUEDA
DE PERSONAS DESAPARECIDAS

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ACUSE

PASÉ DE SALIDA

FECHA: 10-nov-14

C. ENCARGADO DEL CONTROL DE ASISTENCIA DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EN ATENCIÓN A LA SOLICITUD DEL C. HILDA VIVEROS GARCIA

Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 83 DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA SE LE AUTORIZA LA SALIDA DEL CENTRO DE TRABAJO, DE LAS 13:00 A LAS 15:00 HORAS DE ESTE DIA.

ATENTAMENTE


LIC. MIGUEL JORGE RAMÍREZ CASTRO


HILDA VIVEROS GARCÍA
R.F.C. VIGH730519

c.c.p. Jefe inmediato



Fuente: Recursos Humanos PGR

3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral

Una de las evidencias para este rubro es el Código de Ética donde se incluye la misión y la visión de la organización.

De igual manera, se da cuenta de que existe una constante difusión sobre los instrumentos con los que cuenta la Institución para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales, la cual es demostrar que los trabajadores/as reciben la información como se ve en las siguientes fotografías:



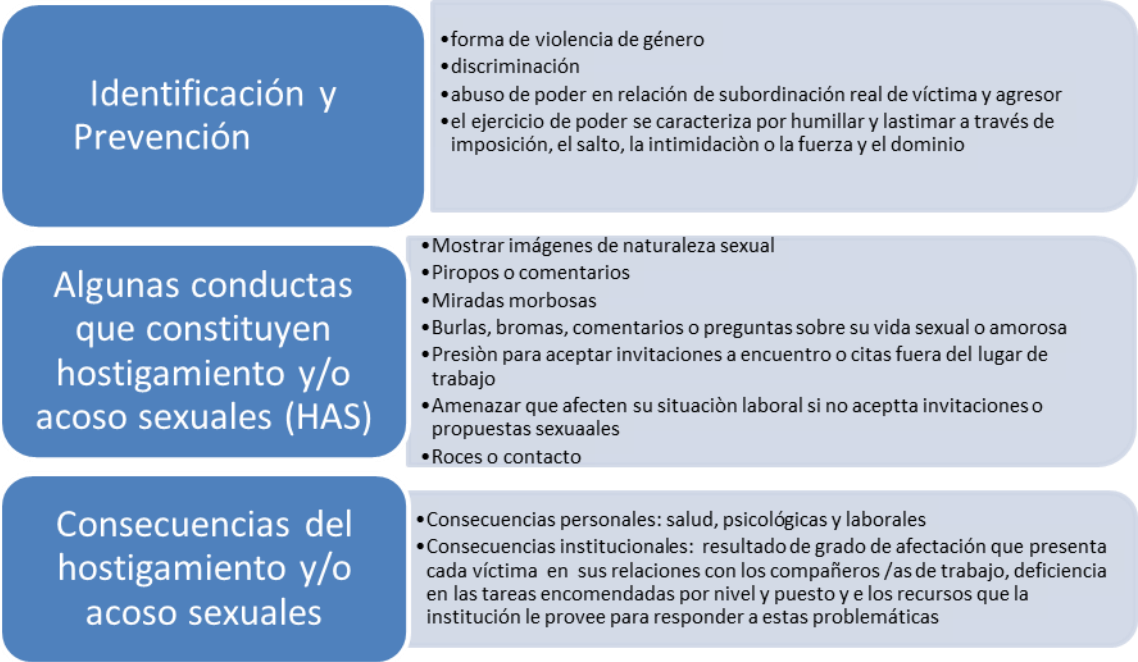
Personal de la UEBPD (Miriam García)

El Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales se conforma por dos componentes, la prevención y promoción de la denuncia con perspectiva de género y otro de atención y sanción.

El área encargada de brindar orientación psicológica y orientación jurídica de manera confidencial es la FEVIMTRA y otra de sus atribuciones es investigar los delitos federales relacionados con actos de violencia hacia las mujeres.

Por medio de carteles se demuestra que los servidores públicos conocen lo anterior y además que existen vías de sanción para este tipo de conductas que son motivo de aviso, denuncia o queja.

Hostigamiento y/o acoso sexuales (HAS)



Fuente: Tríptico HAS de la PGR (interpretación propia)

Esta información se hace del conocimiento del personal de la Institución para buscar una convivencia sana evitando:

- Los comentarios ofensivos o mal intencionados
- Las agresiones físicas o verbales
- Las propuestas que atentan contra los valores y la dignidad⁴⁵

La convivencia laboral **tiene LÍMITES**

Éstas son algunas conductas que, de existir en tu área laboral en tu agravio, pueden constituir **hostigamiento sexual**:

- Miradas con fines sexuales
- Favores sexuales a cambio de beneficios laborales
- Chistes ofensivos de carácter sexual
- Piropos o comentarios **no deseados** sobre el cuerpo de la persona
- Preguntas **incómodas** sobre su vida sexual
- Mensajes con contenidos sexuales
- Exhibiciones corporales con fines de acoso

PGR INSTITUCIÓN DEL TERRITORIO DE LA ESTRELLA

Si requieres mayor información escribe al correo: igualdad@pgr.gob.mx

FEVIMTRA

Fuente: www.pgr.gob.mx

Por último, una de las evidencias documentales que se tienen que presentar es que el personal que forma parte de un modelo de atención para los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal están debidamente capacitados debiendo mostrar el curriculum vitae.

4. **Accesibilidad** y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

⁴⁵ Tríptico ¿Qué es el Hostigamiento y Acoso Sexuales? de PGR

Los auditores encargados de la certificación llevan a cabo una inspección física de las instalaciones para poder otorgar el puntaje en todo lo referente al equipo de trabajo u mobiliario diseñado para las necesidades específicas de personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.

Los auditores realizan una inspección en cada uno de los pisos del edificio donde se encuentran las áreas a certificar observando que cuenten con la misma cantidad de baños y que estén limpios, tomando fotografías para ofrecerlas como evidencia.

Asimismo, verifican que éste habilitada la sala de lactancia, la cual en este caso, se encuentra en planta baja y tiene el equipo y señalamientos adecuados para su uso. En el mismo tenor, se difundieron carteles conteniendo todos los beneficios de la leche materna y una correcta extracción de la misma.

5. Libertad sindical.

Para acreditar y alcanzar el puntaje en este eje se necesita presentar cualquier documento emitido por el representante sindical en el que se observen las actividades propias de los dirigentes sindicales.

Se requiere saber el porcentaje de mujeres y hombres afiliados a un sindicato por medio de la plantilla de personal.

Otro requerimiento son los documentos emitidos por los representantes sindicales en donde se pruebe la ausencia de denuncias por despidos de trabajadores/as por tener participación sindical.

3.3. Procedimiento de Evaluación

El Programa de Certificación es el conjunto de reglas, procedimientos y gestión de la certificación, incluidas las normas.

La Evaluación de la presente norma mexicana será realizada a petición de la parte interesada, por organismos de certificación acreditados por organismos de acreditación autorizados, conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.⁴⁶

Una vez recabadas todas las evidencias y que se haya cumplimentado con el puntaje requerido, los organismos de certificación acreditados le otorgan un certificado de cumplimiento de la mencionada norma mexicana el cual tiene una vigencia de dos años.

Eje	Puntaje
Igualdad y no discriminación	74
Previsión Social	97
Clima Laboral	62
Accesibilidad y ergonomía	12
Libertad	10
Total	255
Puntaje para la certificación	213

Fuente: Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

El instrumento se aplicará de manera individual a una muestra representativa de trabajadoras (es) que ha de conformarse de manera aleatoria y estratificada. La

⁴⁶ s/autor, Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, p.41

conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, ha de realizarse de manera directa por un ente verificador o mediante su supervisión y presencia.⁴⁷

Posteriormente se llevará a cabo una visita anual durante el periodo de la vigencia, a fin de vigilar que se estén cumpliendo los puntos mencionados en la tabla de arriba, previamente se le avisará a la Institución con al menos cinco días hábiles, esta revisión es para que siga conservando el certificado obtenido.

Se puede suspender el certificado si en la revisión los puntos críticos se encuentren cumplimentados y el puntaje resultado de la revisión este entre 181 y 190 puntos, entonces la organización tendrá 60 días naturales para la aplicación de medidas que corrijan esta situación.

La cancelación del certificado se da en caso de que los puntos críticos no estén cubiertos y que el puntaje obtenido en la revisión sea igual o menor a 180.

Para obtener la recertificación, la organización la solicitará antes de que venza la vigencia al organismo de certificación acreditado y tendrá que alcanzar el puntaje alcanzado o mejorarlo.

Se informó el día 19 de enero de 2015 a todo el personal de las áreas certificadas que el proceso de conclusión de Auditoría para la Certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012 el cual se había llevado a cabo los días 25 al 28 de noviembre de 2014 y que como resultado en todas las comunicaciones escritas se utilizará el logotipo de igualdad laboral, de conformidad con el Manual de Identidad Gráfica a efecto de contribuir con lo que se establece en el Plan Nacional de Desarrollo en el Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018.

⁴⁷ Norma Mexicana , Op. Cit. p. 44

Para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga, se ha creado la identidad gráfica de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, compuesta por una representación gráfica y tipográfica.⁴⁸

La composición gráfica se elaboró con formas geométricas que reflejan la igualdad de oportunidades laborales independientemente del género, representando la igualdad e inclusión laboral y su aplicación será consistente, respetando su composición, retícula, proporciones máximas y mínimas y normatividad.



La composición radial del símbolo comunica armonía, dinamismo, fuerza y unidad. Su diseño en movimiento refleja interacción continua y envolvente.

Los colores que se aplican remiten a la armonía, la estabilidad y el equilibrio de tres componentes, con el propósito de complementar tres ámbitos: el laboral, el familiar y el humano.⁴⁹

⁴⁸ s/autor, Manual de Identidad Gráfica, p. 3

⁴⁹ Ibidem

Elaboración de Matriz heurística⁵⁰

<p>Tema: Igualdad laboral desde la perspectiva de comunicación organizacional (análisis de la Norma Mexicana)</p>	
<p align="center">Qué (Hechos)</p> <p>1. Comunicación y empresa</p>	<p align="center">Por qué (Explicación)</p> <p>1. Teoría de comunicación organizacional</p> <p>Para determinar el impacto en el ambiente laboral.</p>
<p>2. Equidad laboral de género</p>	<p>2. Teoría de la equidad laboral</p> <p>3. Para conceptualizar su importancia a través de su regulación.</p>
<p align="center">Cómo (Método)</p> <p>1. Comunicación organizacional</p>	<p align="center">Dónde (Fuente de Consulta)</p> <p>1. Retomar caso de la certificación en una Institución Gubernamental.</p> <p>2. La norma</p>
<p>Recopilar y analizar información sobre el procedimiento que se lleva a cabo para obtener la certificación, mediante mecanismos que permiten conocer el sentir de los individuos.</p>	<p>En las evidencias de aplicación para la evaluación y los instrumentos que regulen o sancionen prácticas de discriminación.</p> <p>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009</p>
<p>Buscando y analizando información sobre el surgimiento de la norma y su aplicación.</p>	<p>En los mecanismos que regulan su aplicación y cumplimiento.</p>
<p align="center">Hipótesis:</p> <p>Si una organización se certifica con la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, entonces se fortalecerán las estrategias que permitan combatir la discriminación y coadyuvar en la igualdad de género en las instituciones gubernamentales.</p>	

⁵⁰ Nedelia Antiga Trujillo, Guillermo Tenorio Herrera, *Las Metodologías de la Ciencia y sus aplicaciones con matriz heurística*, Lase 2014, p. 183

CONCLUSIONES

La comunicación es fundamental en nuestras vidas, permite relacionarnos con los individuos que pertenecen a organizaciones e instituciones como la familia y la sociedad. Se da de manera natural, siendo el proceso más importante en una organización, el intercambio es interpretado por cada persona según sus creencias, intereses y valores, por lo tanto en cada organización o Institución funciona de manera diferente dependiendo de sus necesidades.

Los elementos comunicación y organización se definen por separado para llegar a un punto donde se unen con la finalidad de tratar de comprender lo que es comunicación organizacional. No existe una definición única que nos lleve a este entendimiento, sin embargo, con algunas investigaciones que incluyen conceptos similares podemos situar cuál es su función dentro de una organización.

Ahora bien, los componentes de la comunicación organizacional son la comunicación interna y la comunicación externa y son los que forman parte de las estrategias en la mayoría de las organizaciones a fin de obtener un ambiente laboral en armonía.

Sin embargo, existen otros estudios que abordan perspectivas enfocadas en los grupos minoritarios y en la evolución de las investigaciones de comunicación organizacional y la percepción de esta disciplina por parte de los individuos.

Una de ellas es la Perspectiva Crítica en la que Stanley Deetz señala las formas de dominación social, buscando que el individuo sea liberado de la dominación y represión y contribuir a una comunicación más abierta. Se centra en el lenguaje como medio principal para la creación y entendimiento de la realidad social.

Por otra parte para la comprensión de la igualdad laboral era necesario saber que tanto en los instrumentos jurídicos nacionales como internacionales se mencionan los derechos a los que tienen tanto mujeres como hombres, dando paso a señalar que desde hace tiempo se busca una inclusión igualitaria de las mujeres dentro del ámbito laboral, por lo que ha estado luchado para que se le reconozcan derechos que hace décadas no tenía, y aunque los logros han sido paulatinos es gracias a los cambios que se han registrado en la legislación, donde el Instituto Nacional de las Mujeres ha tenido una fehaciente participación en los trabajos que realiza junto con otras dependencias para que cumplan con la normatividad vigente que fortalezca las buenas practicas dentro de los organismos gubernamentales.

Con la ejecución del proceso de certificación sobre igualdad laboral existe una disminución en la discriminación y hostigamiento y abuso sexuales, debido a que uno de los requisitos para lograrla es la creación de instrumentos que regulen y sancionen este tipo de conductas, además de la implementación de un modelo integral conformado por personal especializado que mediante la orientación y prevención favorezcan la cultura de la denuncia.

Por otro lado, actualmente la mujer está obteniendo una preparación académica más alta que hace años, por lo que se fija objetivos enfocados en su desarrollo profesional, es decir, sabe que está capacitada para encargarse de puestos jerárquicos con actividades que antes solo eran destinados a los hombres, por tal motivo, es consciente que no son aceptables conductas que impliquen hostigamiento o acoso laboral y que dentro de las Instituciones y Dependencias se cuenta con medidas de prevención y sanción para este tipo de situaciones.

Como el llamado HAS que se describió en este trabajo y que ha servido para disminuir situaciones de acoso y hostigamiento sexuales, ya que anteriormente no existía alguna instancia que previniera o sancionara estas acciones, y aunque no han sido eliminadas en su totalidad si puedo afirmar que los integrantes de la

Procuraduría General de la República están informados y conscientes acerca del mismo y hoy en día ya no es una situación que ninguna mujer o ningún hombre viva en silencio, porque un servidor público lo que menos desea es verse involucrado en una queja o denuncia de esta índole.

No obstante que el avance para alcanzar la igualdad laboral ha sido lento, si ha dado resultados que son visibles mediante la utilización de los componentes de la comunicación organizacional, con la ayuda de estos mecanismos fenómenos como la discriminación y el acoso y hostigamiento sexuales que se presentan en una Institución se han logrado identificar derivando en procedimientos como la certificación de la norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Porque si bien es cierto, que todavía falta bastante por hacer, también es necesario reconocer que hoy en día la participación por parte de los miembros de la Institución es más perceptible mediante todos los medios de comunicación que se manejan (correo institucional, trípticos, carteles entre otros) dentro de la Institución los cuales forman parte de la comunicación interna, de esta manera toda la información sobre discriminación o acoso laboral permea en todo el personal dando como resultado una mayor participación en la construcción de un mejor ambiente laboral.

Por último, la hipótesis planteada se cumplió porque cuando una organización se certifica en la norma mexicana para la igualdad laboral desarrolla mejores prácticas laborales que se manifiestan en un sentido positivo en la conducta, eficacia y eficiencia del personal, trabajando en una mejora continua, por medio del bienestar del capital humano a través de la conciliación de la vida laboral y familiar que incrementa su productividad beneficiando el clima laboral y la satisfacción de las y los servidores públicos.

FUENTES DE CONSULTA

Aceves Ramos, Víctor Daniel, *Dirección Estratégica*, México, Mc Graw-Hill 2004, pp 367

Achilles de Faria Mello Fernando, *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*, México, Limusa Noriega Editores, 2006, pp.183

Antiga Trujillo Nedelia, Guillermo Tenorio Herrera, *Las Metodologías de la Ciencia y sus aplicaciones con matriz heurística*, Lase 2014, pp.224

Berlo David K., *El proceso de la comunicación*, Buenos Aires, El Ateneo, 1984, pp 173

Bohlander, y Scott: *Administración de Recursos Humanos*, México 2011
CENGAGE, Learning. 784 pp

Casasola S. Gustavo, *La procuración de justicia en México, testimonio gráfico 1900-1992*, editorial Gustavo Casasola, México, 1989, pp. 208

Deetz Stanley, *Conceptual Foundations. The New Handbook of organizational Communication*, Editado por Frederic M. Jablin y Linda Putnam. Sage Publication. USA 2005

Gallardo Cano Alejandro, *Curso de Teorías de la Comunicación*, Editorial Cosmocolor, 2002, pp 169

García Ferrando, Manuel y coautores. *El Análisis de la Realidad Social: Métodos y Técnicas de investigación*. Alianza Editorial, 2000, Tercera Edición, pp.682

Guzmán Paz, Vanessa, *Comunicación organizacional*, Aliat, México 2012, pp. 96

Hernández Sampieri Roberto, *Metodología de la Investigación*, México, Mc Graw Hills, 2003

Loraine Blaxter, Christina Hughes y Malcolm Tight, *Como se hace una investigación*, 2002, pp. 349

Martínez de Velasco Alberto, Nosnik Abraham, *Comunicación organizacional práctica*, ed. Trillas, 2009

Méndez Hinojosa Luz Marina, *Manual Práctico para el diseño de la escala Likert*, México, Trillas 2006, pp. 95

Morales Vallejo P., *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*, ed. La muralla, 2004, pp. 176

Osorio Jaime, *El análisis de coyuntura*, México, Ed. CIDAMO

Peña de Oliveira, Felipe, *Teoría del Periodismo*, México, 2009, pp. 236

s/a, Curso-Taller "Atención al ciudadano en el sector público", s/e, México 2011, pp.64

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Comportamiento Organizacional*, Pearson 2013, pp. 718

Walker Melissa, *Como escribir trabajos de investigación*, Gedisa 2000, pp.480

Wendell L. French, Cecil H. Bell, Jr., *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la conducta para el mejoramientos de la Organización*, México, Pearson Educación, 1995, Quinta Edición, pp.375

Hemerografía

Comunicación Organizacional Estratégica, Razón y Palabra, Primera Revista en América Latina Especializada en Comunicación, No. 34, Agosto-Septiembre 2003, México.

Cibergrafía

Guía técnica para la construcción de escalas de actitud

<http://www.odiseo.com.mx/articulos/guia-tecnica-para-construccion-escalas-actitud>

Las normas oficiales mexicanas en el ordenamiento jurídico mexicano

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art4.htm>

Los conceptos de normas, certificación y etiquetado

<http://www.fao.org/docrep>

Trujillo Hernández Eynar Enrique, **Normas Oficiales Mexicanas**

<http://es.slideshare.net/EynarEnrique/normas-oficiales-mexicanas>

<http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad-normatividad/normalizacion/catalogo-mexicano-de-normas>

<http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/>

<http://www.pgr.gob.mx/prensa/2007/bol14/Nov/b23114.shtm> [Consultado 30 de mayo,2015]

Documentos

INMUJERES, Guía metodológica para la sensibilización en género, México 2008.

INMUJERES, Programa de Cultura Institucional, México 2009, pp. 90

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
Modelo de intervención para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y
acoso sexuales en la Procuraduría General de la República
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009
Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Gobierno de los Estados Unidos
Mexicanos, Presidencia de la República

Tesis

Bravo Ramírez Sandra, *Tesina: Equidad de género y políticas públicas en el municipio de Ecatepec*, Asesora Nedelia Antiga Trujillo, 2013, pp. 100

De los Angeles Osorio Estrada Cecilia, *Tesis: Propuesta de un manual de comunicación organizacional en el campus San Rafael de la UVM*, asesora Doctora Elvira Hernández Carballido, 2005. p.9

González Lugo Flora Rosario, *Tesis: Comunicación organizacional y resistencias socioculturales*, Asesor Guillermo Tenorio Herrera, 2002, pp. 136

Ramírez Aguilar Viridiana, *Tesis: Aplicaciones de Comunicación Organizacional en Asociaciones Civiles Caso: Grupo Reto A.C.*, Asesora Mtra. Adriana Reynaga Morales, Coasesora Nedelia Antiga Trujillo, 2007, pp. 199