

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
BAJA CALIFORNIA
INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

**Documento de resultados de la evaluación de la
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015
en Igualdad Laboral y No Discriminación.**

Noviembre de 2018

producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG
1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	8
3. MARCO JURÍDICO	17
4. OBJETIVOS	22
5. DESARROLLO	23
6. RECOMENDACIONES	33
7. CONCLUSIONES	36
8. BIBLIOGRAFIA	37
9. ANEXOS	38

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".

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

1. Introducción

La Norma de Igualdad y no discriminación se concibe como un mecanismo que pretende fortalecer entre otros procesos el cambio a nivel de normas, valores, actitudes, conductas y lenguajes compartidos, en un sentido que oriente el decidir y el actuar de personas y centro de trabajo, con el propósito de promover condiciones laborales dignas.

Lo anterior, con el objeto de favorecer la construcción de ambientes y relaciones de trabajo basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y libres de toda forma de discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Reconociendo que alcanzar la igualdad sustantiva es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional, y que conlleva un enfoque progresivo de derechos, que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de los resultados óptimos.

Adoptar una cultura de paz y favorecer espacios y vidas libres de violencia de género no solo genera dividendos a nivel relacional y emocional, sino también en un plano económico.

Lo cual tiene grandes implicaciones a nivel sistémico, ya que se trata de trabajar no sólo con creencias, sino de también de transformar condiciones estructurales que transformen las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por lo anterior, el Instituto de la Mujer de Baja California se ha propuesto involucrar a diez instituciones públicas del estado, con el propósito de promover mecanismo que propicien condiciones favorables para las mujeres en sus ámbitos laborales, y con ello que los centros de trabajo experimenten los beneficios que esta normatividad conlleva en su implementación a nivel organizacional, productivo, de innovación y de prestigio.

El presente ejercicio pretende acercar a las instituciones participantes a una autoevaluación de los aspectos mínimos que considera la Norma de Igualdad y No discriminación, con la intención de analizar y reflexionar las implicaciones de que se lleve a cabo en favor de las condiciones de las y los trabajadores, ello permitirá plantear una estrategia de acompañamiento al Instituto de la Mujer de Baja

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

California, que le permita instrumentar una política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

Por lo que se plantea en esta meta, establecer acercamientos con las instituciones participantes a través de la designación de enlaces que facilitarán el acceso a la información, y participando en la reflexión de las condiciones laborales en las instituciones a las que pertenecen.

El presente documento contiene los lineamientos jurídicos y normativos que en el contexto del estado de Baja California son aplicables, así como la descripción detallada tanto de planeación metodológica, como del proceso de implementación de la meta, hasta llegar al análisis de los resultados, que establezcan recomendaciones que pretender ofrecer una ruta mínima de acción en materia de igualdad y no discriminación en el contexto laboral de las instituciones participantes.

2. Justificación

De que estamos hablando cuando nos referimos al derecho de las mujeres a un trabajo digno.

El trabajo es una actividad humana que dignifica a las personas, pues nos permite transformar la naturaleza para producir bienes y servicios necesarios para crear y mantener la vida. Visto de esta manera, trabajo es aquel que realizamos para generar una remuneración económica, así como otras actividades que generalmente no se pagan con dinero, como el trabajo doméstico y de cuidado, que desempeñamos principalmente las mujeres.

Estas actividades invisibilizadas y subvaloradas se le denomina como economía del cuidado y es importante reflexionarlas, no sólo porque sostienen la vida, sino porque es parte de las causas y condiciones que, a las mujeres en la asignación de roles tradicionales, nos ha mantenido con un desarrollo laboral limitado.

El trabajo digno es entonces, un derecho de toda persona, que debe realizarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, así como una remuneración justa y estable que le permita a la persona satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas y las de su familia hasta su vejez o en cualquier circunstancia que le impida trabajar y generar un ingreso. Como derecho humano, es también una aspiración.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En México existen condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres en relación al acceso a un trabajo digno, ya que en la vida laboral de las mujeres aún se identifican fuertes diferencias en relación a la participación económica y de ingresos ya que hay más mujeres que hombres son salarios precarios, y muy pocas con salarios bien remunerados en relación con los varones.

Así mismo, existen menos mujeres con acceso a condiciones que aseguran la sobrevivencia en la vejez como en la jubilación y por otro lado cada vez más mujeres ejerciendo el rol como únicas proveedoras de un núcleo familiar.

Y hay que puntualizar que no sólo el ingreso nos garantiza la autonomía económica, por lo que deben concretarse las condiciones atribuidas a un trabajo digno como: una jornada de trabajo razonable; cobertura plena del sistema de seguridad social para nosotras y nuestras familias; vacaciones flexibles para tomarlas de acuerdo a nuestras necesidades; licencias por maternidad y lactancia; servicios accesibles y de calidad para el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores y con discapacidad; permisos para atender situaciones familiares y personales, por ejemplo, cuidar nuestra salud; permisos para los hombres para atender situaciones familiares diversas; horarios que tomen en cuenta las necesidades de estudio y de atención de la familia; ambientes laborales seguros y libres de cualquier forma de violencia hacia las mujeres como hostigamiento sexual o agresiones físicas; oportunidades para mejorar nuestro nivel educativo y formación profesional; libertad para expresarnos, organizarnos y participar en aquellas decisiones que afectan nuestras condiciones de trabajo y vida; igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El acceso a un trabajo remunerado de calidad para las mujeres es necesario para alcanzar el desarrollo socioeconómico de cualquier país, porque se aprovecha nuestro enorme potencial creador, a la vez que nos beneficiamos de este desarrollo.

Sin embargo, ello será posible siempre y cuando tengamos garantía de que disfrutaremos de oportunidades educativas y formación profesional, recursos productivos, seguridad social y servicios de apoyo para insertarnos con tranquilidad en el mercado laboral, además de corresponsabilidad por parte de la familia, el Estado y la empresa privada en la realización del trabajo doméstico y las labores de cuidado.

El derecho al trabajo afecta otros derechos, pero a la vez exige, para su disfrute, la posibilidad de ejercer otros derechos. La igualdad de oportunidades exige una igualdad en las posibilidades de prepararse para el trabajo mediante la educación y la capacitación, entre otros. Ya que, el desempleo y el subempleo impiden el

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

disfrute de otros derechos como la salud, el acceso a una vivienda propia, a prestaciones sociales y a una pensión en la vejez o por una discapacidad.

A partir de la década de los ochentas, las mujeres de América Latina y el Caribe comenzaron a incorporarse de manera creciente y masiva en el mercado laboral, como espacio de intercambio económico en el que vendemos nuestro trabajo. Pero revisar las condiciones bajo las cuales se produce esta mayor presencia de las mujeres como trabajadoras remuneradas y cómo ha impactado en su calidad de vida, es sumamente para garantizar el derecho a un trabajo digno.

Hay algunas condiciones que han propiciado esta incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, como, por ejemplo: contar con mayores niveles de instrucción y capacitación técnica; tener en promedio un año y medio más de escolaridad que los hombres, mejor rendimiento escolar y abandonamos menos los estudios, aunque muchas mujeres pobres, indígenas, migrantes y con discapacidad, enfrentan todavía bajos niveles educativos.

Aumentó nuestra esperanza de vida; esto significa más mujeres en el mercado laboral durante más tiempo. Hemos logrado una disminución en el número de hijos, lo cual facilita una mayor incorporación y participación en diversos espacios laborales, especialmente en las zonas urbanas. En las últimas décadas, menos mujeres, en promedio, dejan de trabajar remuneradamente cuando tienen hijos e hijas, a la vez que se incorporan a edades más tempranas al trabajo remunerado y se quedan más tiempo en este.

Ello tiene que ver principalmente con una mayor necesidad de generar ingresos que permitan su supervivencia y la de sus familias, un crecimiento de la pobreza, un deterioro real en los ingresos familiares y una mayor dificultad para muchas familias de sobrevivir con un sueldo.

También contribuye a este cambio el llamado proceso de feminización de la fuerza de trabajo en los llamados sectores modernos o de punta, los cuales surgen en el marco del proceso de globalización y modernización. Las grandes empresas multinacionales buscan dónde producir más barato. Escogen países con leyes débiles, facilidades para instalarse y mano de obra menos costosa, empleando principalmente a mujeres en la industria textil y de confección y, más recientemente, en nuevas industrias como la electrónica, la agroindustria y el sector de servicios.

Este incremento en la incorporación y la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada es un factor positivo en tanto puede contribuir a aumentar la autonomía económica y el ejercicio de nuestra ciudadanía, aunque ello no garantiza la igualdad entre hombres y mujeres.

Las sociedades también están cambiando con relación a lo que esperan de las mujeres, pero todavía persisten muchas desigualdades de género. Muchos son los

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

factores que aún dificultan esta igualdad, desde la asimetría en el reparto de las tareas domésticas, incluido el cuidado, hasta la permanencia de prácticas discriminatorias en la educación y en el mercado de trabajo.

No porque participemos más estamos mejor.

Existe una mayor desigualdad salarial entre las mujeres según el grupo de trabajo, donde las ocupadas en actividades informales, por ejemplo, ganan menos de la mitad que las que trabajan en el sector formal.

El derecho a la educación y el derecho al trabajo van de la mano. No podemos aspirar a trabajos de calidad si no contamos con una buena educación, a la vez que requerimos de un buen trabajo para contar con los recursos económicos necesarios para darle educación a nuestra familia y continuar educándonos nosotras. La educación es un proceso que nunca termina si aspiramos a ser mejores y potenciar toda nuestra capacidad creativa.

Una educación de buena calidad implica educar en igualdad y para la igualdad, y ello incluye a los procesos de profesionalización en los centros de trabajo.

Tal incidencia pretendería entre otros aspectos un cambio cultural en las relaciones entre mujeres y hombres no sólo en el ámbito laboral, sino también en el privado, en el que una de las batallas a librar que establece condiciones desiguales para las mujeres generalmente se encuentran a su asignación de tareas en el trabajo doméstico y de cuidado como roles tradicionales impuestos, que implica en uso de tiempo a éstas actividades, mermando de manera importante su rendimiento e incrementando el esfuerzo para responder al exigencias del mercado laboral.

En México, los hombres dedican a las tareas domésticas un promedio semanal de 13.2 horas, mientras las mujeres dedican 38.7 horas. Estamos hablando de una jornada de un empleo de tiempo completo, según datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014, INEGI.

El Estado debe favorecer mecanismos que atiendan las necesidades evidenciadas en este sentido, dotar con servicios que faciliten las tareas de trabajo domestico y de cuidado e intervenir en la cultura institucional que cuestione los estereotipos de género, así como vigilar y garantizar su reproducción de estos roles a través de práctica en la cotidianidad laboral.

Marco teórico y conceptual

El marco conceptual en que se basa el presente análisis atiende a las definiciones contenidas en la legislación estatal en materia de género y en su defecto, en las disposiciones contenidas en los ordenamientos jurídicos nacionales o internacionales.

Lo anterior, a fin de favorecer un lenguaje común que permita hacer comparable el presente documento, con aquellos que se basan en marcos teóricos semejantes.

Cultura institucional

En cuanto a la materia central del presente programa, se entiende por Cultura Institucional “un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. La cultura institucional “incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004).

La cultura institucional designa, por tanto, la personalidad de las instituciones que emerge de la interacción de las y los miembros, así como de los valores compartidos e institucionalizados que le caracterizan como un modo particular de ser. Como afirma Rodríguez (2002), la cultura está hecha de un tipo particular de premisas: La constituyen premisas indefinidas e indecibles del decidir organizacional. Esto significa que los elementos de la cultura no parecen haber sido fruto de decisión alguna, sino que emergen como decantado que va dejando la historia de las instituciones, de sus logros y dificultades. En este sentido, la cultura es el “hoy” de la memoria de las instituciones.

Ahora bien, la cultura contiene los esquemas de distinción con los cuales la institución contempla su entorno y observa su propio operar. Desde la perspectiva de teoría de sistemas sociales de Luhmann, la cultura organizacional (o institucional en este caso), contiene los esquemas de distinción con los cuales las instituciones contemplan su entorno y observan su propio operar. Como el entorno es más complejo que las propias instituciones, éstas deben reducir complejidad, sensibilizándose hacia ciertos factores y tornándose indiferente a lo demás. Los esquemas de distinción hacen que la organización “vea” ciertos aspectos del entorno y se mantenga ciega a otros.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

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

De este modo, puede ser que los temas y problemas de género no sean observados como relevantes para la propia institución y por ello, a menos que se visibilicen y se introduzcan en el operar de la institución como formas de distinción, no formarán parte de sus decisiones aún y cuando los ordenamientos jurídicos y normativos prescriban su institucionalización. Incluso la cultura institucional puede contener la paradoja de que algunas y algunos miembros la critiquen, pero todas y todos rijan sus acciones por ella. Este es el caso, por ejemplo, de los ordenamientos jurídicos que prescriben la perspectiva de género como norma de actuación, pero que a su vez se trata de documentos redactados sin perspectiva de género.

De acuerdo con Rodríguez (2002) la cultura institucional guarda en su seno retazos incoherentes y contradictorios, algunos de los cuales hasta pueden ser perjudiciales. Sin embargo, es posible impulsar el cambio de los rasgos que obstaculizan lo que se desea conseguir, apoyándose en otros rasgos de la misma cultura que se opongan a los anteriores. La conducción del cambio cultural consiste entonces en dilucidar los valores, normas, actitudes, estereotipos, etc., de la institución y utilizar su fuerza.

Por otra parte, como fenómeno contingente, la cultura institucional se probabiliza a través de su propia historicidad por lo que los valores y conductas que refleja no son ni deben ser considerados como estáticos, sino plenamente modificables a través del cambio en las formas de distinción.

Perspectiva de género

De acuerdo con el Art. 5º-V de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, se entiende como el derecho de las mujeres a que las acciones que se programen, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas se hagan de manera transversal, incorporando una visión analítica y política en donde se eliminen las causas de opresión en contra de las mujeres, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización, contribuyendo a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor e igualdad de derechos y oportunidades.

A nivel de política pública, incorporar la perspectiva de género en la Administración Pública implica permear toda la estructura de sus instituciones y en este sentido, como afirma el Instituto Nacional de las Mujeres (2004), “la incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales”.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Ahora bien, para que la perspectiva de género pueda subsumirse en el pensar y el actuar de las y los miembros de la organización, se debe favorecer un proceso de institucionalización; esto es, que sea integrada como norma regular de actuación en un sentido que modifique las prácticas sociales. De manera complementaria, la subsunción de la perspectiva de género implica su transversalización, integrándola en todos los aspectos de la institución. La transversalización de género es el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas e institucionales para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres. Su punto de partida es la construcción de propuestas enfocadas a erradicar las brechas de desigualdad de género, a través de la integración de este enfoque en una institución, órgano de gobierno u organización.

Clima laboral

El clima laboral se refiere al conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010). Estas características pueden corresponder tanto a elementos formales de la organización como a elementos informales que influyen en el desempeño de las y los trabajadores y/o en la relación de trabajo.

Comunicación incluyente

Los procesos comunicativos institucionales pueden darse de manera formal o informal, y dependiendo de a quién o a quiénes se dirigen, pueden ser externos o internos. Hablar de comunicación incluyente refiere a si los mensajes y las comunicaciones de la institución se dirigen a todas las personas sin excluir por razón de género o sin incentivar los roles tradicionales y estereotipos en torno al género. El ámbito de la comunicación institucional no solamente refiere a mensajes de tipo oficial, sino también a procesos informales como la expresión de opiniones por parte de las y los trabajadores y el hecho de que se tomen en cuenta por parte de las y los superiores y/o subordinadas o subordinados.

No obstante, el género no es el único criterio que distingue lo incluyente o excluyente de las comunicaciones. También otras formas de discriminación pueden reflejarse y reproducirse por medio de las comunicaciones, tales como las que se basan en la edad, credo, apariencia física, posición social y todas las contenidas en el Artículo 15º de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Baja California.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Selección de personal

Las formas y procesos institucionalizados en que se da la selección y reclutamiento de personal hacia dentro de la institución forman parte de su cultura institucional. En Baja California, la selección del personal, con excepción de titulares de las dependencias, subsecretarios, directores generales o sus equivalentes, está sujeta a los lineamientos que establece la Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de, y que, en términos generales, consiste en la aplicación de un examen de conocimientos y aptitudes a partir del que se establecen necesidades específicas de capacitación. No obstante, en la práctica de algunas instituciones la selección de personal puede estar normada por criterios extrajurídicos y ser excluyente por razones discriminatorias, favoreciendo uno u otro género o estableciendo otras distinciones por razón de características que bajo el Artículo 15º de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Baja California se consideran como discriminatorias.

Salarios y prestaciones

De igual manera que con las prácticas de selección de personal, en las instituciones puede haber procedimientos informales e incluso extrajurídicos para asignar salarios y prestaciones a las y los trabajadores. Si bien bajo los ordenamientos jurídicos vigentes debe aplicarse el principio de asignar un mismo salario para un mismo trabajo y/o categoría, en la práctica pueden existir diferencias salariales y de prestaciones por cuestiones de género o por cualquier otra causa discriminatoria en beneficio o perjuicio no razonable de ciertas trabajadoras o trabajadores.

Promoción horizontal y vertical

La promoción horizontal consiste en el acceso del personal a rangos salariales superiores de un mismo puesto, o bien en el enriquecimiento de las tareas y responsabilidades del puesto en virtud de un desarrollo de competencias demostrado por la o el trabajador. La promoción horizontal puede tomar también la forma de avance dentro de los distintos escalones y/o categorías de un mismo puesto de trabajo, o bien a la movilidad entre puestos equivalentes.

Por su parte, la promoción vertical consiste en el ascenso a un puesto de mayor jerarquía en la estructura organizacional; en general se trata del acceso a una plaza vacante de mayor nivel del que posee la o el trabajador.

Al igual que con otras dimensiones de la cultura institucional, si bien las formas de promoción del personal están normadas en leyes y reglamentos, las prácticas institucionalizadas pueden no respetar el principio de igualdad de oportunidades y establecer distinciones por cuestión de género o por algún otro acto discriminatorio

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

que, por formar parte de la cultura institucional, se consideran socialmente como conductas normales y por tanto aceptables.

Capacitación y formación

La capacitación consiste en la adquisición de conocimientos, aptitudes y destrezas, ya sean de carácter técnico, teórico o práctico, que contribuyen al desarrollo de las y los trabajadores en el desempeño de su actividad o función. La capacitación busca en principio promover el desarrollo integral del personal y por tanto el de las instituciones que invierten en ella. Asimismo, coloca en circunstancias de competencia a las personas para un mejor desempeño de sus actividades laborales.

De la misma forma como sucede con los salarios, las prestaciones y las formas de promoción horizontal o vertical, las prácticas de capacitación están permeadas por la cultura institucional y dependiendo de esta, pueden ser incluyentes garantizando a todas y todos los trabajadores las mismas oportunidades de desarrollo sin distinciones de género o de otro tipo, o pueden reflejar procesos de exclusión en beneficio o perjuicio de ciertas personas.

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad se refiere al atributo de equilibrio entre las esferas pública (trabajo) y privada (familiar y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004). Se trata de un balance entre la vida laboral, familiar, personal, institucional de las y los trabajadores.

Las prácticas que aportan o no a la corresponsabilidad tienen que ver principalmente con las cargas de trabajo, la asignación de horarios y el otorgamiento de permisos para tratar asuntos familiares, tales como permisos de cuidados parentales y licencia de paternidad, que favorecen el que hombres y mujeres se corresponsabilicen en el cuidado de sus hijas e hijos y con ellos también la institución donde laboran.

Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo con el Artículo 3ºBis de la Ley Federal del Trabajo, el hostigamiento se entiende como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, mientras que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El acoso sexual, cuando se dirige hacia las mujeres adquiere la forma de violencia sexual, según los términos del Artículo 8º-III, que la caracteriza como la acción u omisión mediante la cual se induce o se impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene incapacidad para consentir.

La cultura institucional puede favorecer conductas de hostigamiento y acoso sexual y que dichos comportamientos se consideren como normales. En especial, las mujeres son más vulnerables al hostigamiento y al acoso en los ámbitos laborales en virtud de su posición jerárquica, del tipo de trabajo desempeñado, del número de mujeres que laboran en la institución y en este sentido se relaciona con el resto de prácticas y relaciones de poder que subsisten hacia dentro de la institución.

A pesar de que tales conductas están tipificadas en el Código Penal Federal bajo los delitos de hostigamiento sexual (Art. 259Bis) y abuso sexual (Art.260), y en el caso del primero establece que si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione se le destituirá de su cargo, la práctica institucional en la práctica puede carecer de mecanismos e instancias para denunciar tales hechos o incluso que estos sean inefectivos cuando existe una cultura de minimizar la importancia del hecho o de solapamiento en perjuicio de la víctima.

Ahora bien, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (2010), la perspectiva de género puede incorporarse en las organizaciones de las siguientes maneras:

- En las ideologías institucionales, analizando las estructuras y procesos que pudieran ser funcionales a la mantención de prácticas discriminatorias.
- En los sistemas de valores organizaciones, visibilizando la forma de establecer prioridades y jerarquías hacia dentro de la organización que hacen distinción de género.
- En las estructuras organizacionales, analizando si las estructuras y procesos son equitativos y toman en cuenta las diferencias entre los sexos, facilitando la igualdad de oportunidades.
- En los estilos gerenciales, analizando si estos permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos.
- En las descripciones de puestos, cuestionando las tareas asignadas a mujeres y hombres en la organización.
-

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- En los arreglos prácticos, analizando las facilidades de espacio y tiempo de acuerdo con las diferencias entre hombres y mujeres de manera que se promueva un arreglo que favorezca la corresponsabilidad entre ambos y de la institución con ellos.
- En la expresión del poder, visibilizando las relaciones entre las y los servidores públicos de distintos niveles y su distribución de poder, incluyendo las prácticas de hostigamiento, maltrato y falta de respeto hacia los términos oficiales de la relación laboral.

En las imágenes y símbolos, visibilizando la carga simbólica de los elementos institucionales que refuerzan los estereotipos, los roles tradicionales y la división por género.

El mecanismo institucional con mayor peso existente hasta ahora, es el establecido a través de la Norma Mexicana NMX-R-025SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que ha implicado la articulación de los mecanismos de la CONAPRED, de la STyPS y del INMUJERES, dando por resultado una plataforma que ofrece algunos de los impactos en cuanto a:

- Ideologías institucionales, analizando las estructuras y procesos que pudieran ser funcionales a la mantención de prácticas discriminatorias.
- En los sistemas de valores organizaciones, visibilizando la forma de establecer prioridades y jerarquías hacia dentro de la organización que hacen distinción de género.
- En las estructuras organizacionales, analizando si las estructuras y procesos son equitativos y toman en cuenta las diferencias entre los sexos, facilitando la igualdad de oportunidades.
- En los estilos gerenciales, analizando si estos permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos.
- En las descripciones de puestos, cuestionando las tareas asignadas a mujeres y hombres en la organización.
- En los arreglos prácticos, analizando las facilidades de espacio y tiempo de acuerdo con las diferencias entre hombres y mujeres de manera que se promueva un arreglo que favorezca la corresponsabilidad entre ambos y de la institución con ellos.
- En la expresión del poder, visibilizando las relaciones entre las y los servidores públicos de distintos niveles y su distribución de poder, incluyendo las prácticas de hostigamiento, maltrato y falta de respeto hacia los términos oficiales de la relación laboral.
-

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- En las imágenes y símbolos, visibilizando la carga simbólica de los elementos institucionales que refuerzan los estereotipos, los roles tradicionales y la división por género.

Adicionalmente a ello estable una serie de **Requisitos críticos**, que le permiten identificar a la institución que condiciones mínimas debe contemplar para impulsar acciones que favorezcan ambientes libres de violencia de género y no discriminación.

Siendo los siguientes:

- Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Como segundo elemento se la Norma de Igualdad Laboral y No discriminación propone **Realizar una auditoría interna**, en la que un equipo auditor formado por su propio personal evaluará el cumplimiento de todos los requisitos, y emitirá un informe de auditoría que debe ser firmado por la máxima autoridad de la organización. Este ejercicio preparará al centro de trabajo para la auditoría de certificación y le brindará un panorama sobre su situación, por lo que es importante que sea realizado con profesionalismo.

Y como un tercer elemento se establece medir **el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo**, a través de una encuesta de percepción a un grupo muestra de trabajadoras (es), en relación como es su experiencia de trabajo en su centro laboral.

Adicionalmente a ello se han establecido una serie de **Requisitos no críticos**, que se analizan desde la identificación de instrumentos que la organización puede ir adoptando como parte de su proceso de incorporación a la norma de igualdad laboral y no discriminación.

1. Existencia de un código de ética o equivalente.
2. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
3. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

4. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
5. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
6. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
7. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
8. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
9. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Y por último se perfilan **Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas**, que buscan evidenciar resultados tangibles del proceso.

1. Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
2. Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal.
4. Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

4. Marco jurídico

Contexto Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT): gran parte de esta normativa se aplica a trabajadores y trabajadoras por igual, pero ha sido necesario desarrollar una serie de convenios y recomendaciones referidos específicamente a los derechos laborales de las mujeres, debido al reconocimiento de las desigualdades que enfrentamos por nuestra condición de género.

Entre 1919 y 1950 estos instrumentos enfatizaron en la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas y peligrosas, especialmente con relación a su función reproductora (embarazo, parto y lactancia) y buscando asegurarles condiciones de trabajo que faciliten hacer frente a sus responsabilidades familiares:

Convenio No. 3 (1919) de Protección a la Maternidad.

Convenio No. 4 Prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los niños.

A partir de los años cincuenta y hasta la primera parte de los setentas, el énfasis se puso en la promoción del empleo de las mujeres y el estímulo de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con fundamento en el principio de no discriminación:

Convenio No. 100 (1951) sobre igualdad de remuneración: establece igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo desempeñado de igual valor.

Convenio No. 111 (1958) sobre discriminación en el empleo y la ocupación: los Estados deben formular una política nacional de igualdad de oportunidades tendiente a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y ocupación.

Estos convenios fueron ratificados por todos los países de América Latina y son parte de sus legislaciones laborales, quedando obligados Estados y empleadores a cumplir y hacer respetar estas normas.

A partir de mediados de los setentas, la OIT impulsó convenios dirigidos a la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo, teniendo como base la recién adoptada Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Se revisaron diversas normas protectoras cuyo resultado era discriminatorio para las mujeres (por ejemplo, trabajo nocturno o en lugares insalubres), y se comenzó a plantear el tema de las responsabilidades familiares.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Convenio No. 156 (1981) sobre oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: estableció la igualdad efectiva en trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares como el nacimiento de un hijo o hija o cuidar un familiar enfermo.

Convenio No. 183 (2000): es el Convenio No. 103 (1952) revisado sobre protección de la maternidad. Amplía los principios fundamentales de la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas, y afirma que todo Estado debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no se convierta en una causa de discriminación en el empleo.

El Convenio No. 156 fue ratificado por menos de la mitad de los países de la región y el No. 183 por Cuba y Belice solamente 13, lo cual dice mucho acerca del real interés de los Estados por eliminar la discriminación en el empleo contra las mujeres derivada de su maternidad y responsabilidades de cuidado.

Un convenio de la OIT que queremos destacar por su importancia es el No. 177 sobre el Trabajo a Domicilio a Cambio de una Remuneración, porque muchas mujeres de la región realizan trabajos desde sus casas. Este instrumento impulsa el establecimiento de una política nacional que promueva la igualdad de trato entre quienes trabajan a domicilio y otras personas que trabajan asalariadamente en centros que no son sus casas.

Se propone proteger de la discriminación en el empleo y la ocupación, en el acceso a la seguridad social y los servicios de salud, en la formación profesional, en la edad mínima para trabajar y en la maternidad. Por ejemplo, las mujeres que cosen para maquiladoras desde sus casas tienen generalmente condiciones de trabajo muy inferiores a las de otras trabajadoras empleadas en las fábricas, ya que reciben un pago menor por lo que producen, no tienen acceso a la seguridad social y no reciben pago por alquiler de sus máquinas de coser. La aprobación de este convenio haría justicia a un número grande de mujeres que laboran bajo condiciones de discriminación y explotación, pero solamente ha sido ratificado por Argentina.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que también incluye normas para que los Estados les garanticen a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso a un trabajo con calidad de vida.

Hay varias normas contenidas en la CEDAW que reafirman el derecho de las mujeres a elegir su trabajo y profesión, a no ser discriminadas en procesos de contratación y contar con estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo dignas. Particular atención les otorga a las medidas para evitar la discriminación salarial

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

como resultado de matrimonio, embarazo o maternidad, lo cual se refuerza con las Recomendaciones 13 (1989) y 16 (1991).

Reconoce la función social de la maternidad como una responsabilidad de toda la sociedad antes que las mujeres y, en este marco, su derecho a una licencia por maternidad pagada y servicios de apoyo dentro de los centros de trabajo para la atención de sus hijos e hijas y a los servicios médicos.

Asimismo, reafirma la responsabilidad del Estado de impulsar medidas o acciones dirigidas a cambiar la cultura patriarcal asentada en prejuicios y prácticas fundamentadas en una división sexual del trabajo que coloca a las mujeres en el ámbito de la reproducción, subordinándolas a los hombres y desvalorizando su aporte al desarrollo. Pone especial énfasis en normas dirigidas a fortalecer el acceso de todas las mujeres a una educación de calidad, libre de conceptos y actitudes sexistas, con apoyos como becas y subvenciones, que les permitan concluir sus estudios con éxito y participar en el mercado laboral en igualdad de oportunidades.

La CEDAW también protege ciertos derechos que son condición para que las mujeres podamos ejercer nuestro derecho al trabajo, por ejemplo, las empresarias o quienes pretenden serlo: firmar contratos y administrar bienes, y acceder a préstamos bancarios, hipotecas y créditos, a la comercialización y tecnologías apropiadas, así como información sobre estos servicios y oportunidades educativas y de capacitación técnica. Reafirma, además, el derecho de las mujeres rurales de no ser discriminadas en su acceso a la tierra y programas de reforma agraria.

El Comité de la CEDAW ha emitido varias recomendaciones que llaman la atención de los Estados para que desarrollen estadísticas desagregadas por sexo que den cuenta de la situación de las mujeres trabajadoras, incluidas aquellas que laboran sin remuneración en empresas familiares y mujeres con discapacidad, la cuantificación del trabajo doméstico no pagado y su aporte al producto nacional bruto.

Contexto Nacional

A nivel nacional el marco jurídico en que se fundamenta La Norma de Igualdad y No discriminación.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo

En primer lugar, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 2º establece que la Ley tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

patrón, definiendo dicha igualdad como aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. La igualdad sustantiva supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 3º el principio de no discriminación señalando que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Bajo los términos de la Ley, no se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada

Contexto estatal

LEY PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA Publicada en el Periódico Oficial No. 52, de fecha 13 de noviembre de 2015.

Artículo 16.- La Política Estatal establecerá las acciones conducentes para fomentar la igualdad en los ámbitos económico, político, social y cultural. La Política Estatal que desarrolle el Ejecutivo del Estado deberá observar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de igualdad, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
- VI. Establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;
- VII. En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres, e VIII. Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud.

CAPÍTULO SEXTO

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Artículo 47.- Será objetivo de la Política Estatal la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 48.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos;
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Vigilar la integración de una perspectiva de igualdad en todas las políticas públicas, y
- IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de igualdad en la totalidad de las relaciones sociales.

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA Publicado en el Periódico Oficial No. 29, de fecha 25 de junio de 2008, Número Especial, Tomo CXV.

Artículo 3. Para elaborar e implementar políticas públicas que promuevan la erradicación de la violencia en contra de las mujeres, las instancias de gobierno deberán tomar en cuenta los siguientes principios rectores:

- I.- El respeto a la vida y la libertad de las mujeres;
- II.- El respeto a su integridad física, psíquica y moral;
- III.- La igualdad jurídica entre hombres y mujeres;
- IV.- El respeto a la dignidad inherente a la mujer y que se proteja a su familia;
- V.- El derecho a un mecanismo sencillo y rápido ante las autoridades competentes

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

para que la protejan contra la violencia; y

VI.- El derecho a ser libre de toda forma de discriminación y ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

5. Objetivos

Objetivo general

Realizar 10 evaluaciones a través del mecanismo denominado Norma Mexicana NMX-R-025SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación a instituciones de gobierno del Estado de Baja California. **Objetivos específicos**

- Realizar 10 evaluaciones a instituciones de gobierno contemplando que cumplan con los siguientes requisitos establecidos en la norma:

Los requisitos de certificación

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Herramientas de apoyo por cada requisito.

- Realizar un documento de resultados de la evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Descripción de la población objetivo

Servidoras y servidores públicos de diez instituciones públicas del Estado de Baja California, que fungirán como enlaces de sus dependencias.

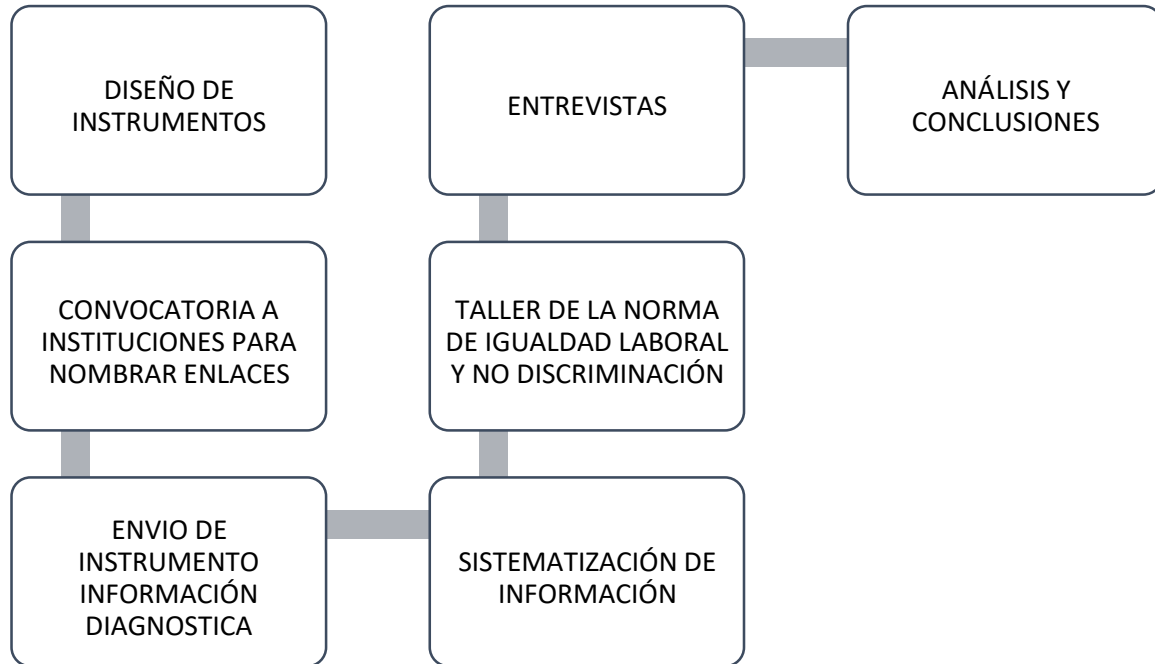
INSTITUCIONES PARTICIPANTES

- SEDESOE
- SECRETARIA DE EDUCACION
- SECRETARIA DE PLANEACION Y FINANZAS
- SECRETARIA DE SALUD
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD
- INSTITUTO DE CULTURA DE BAJA CALIFORNIA
- SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO
- SECTURE
- COPLADE
- INSTITUTO EDUCATIVO MEXICALI A.C.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

6. Desarrollo

Metodología para el desarrollo



“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.
 “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

GUÍA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DIAGNOSTICA

Características sociodemográficas de su centro de trabajo.

Datos generales

Número de personas por sexo	Mujer	Hombre
Número de personas por grupo de edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más	
Número de personas según estado civil o conyugal	Soltera/o Casada/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o	
Número de personas según años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año De 1 a 3 años De 4 a 9 años Más de 10 años	
Escolaridad	Sin escolaridad Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria Carrera técnica Licenciatura Maestría Doctorado	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
 "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Horario de trabajo	De a horas
Tipo de plaza	Base Confianza Honorarios Otro especifique:
Personas con alguna discapacidad	Intelectual Motriz Auditiva Visual

1. CONTRATACIÓN	
DIVERSIDAD	Se contrata al personal sin importar la apariencia, talla o estatura, sexo, edad u origen étnico.
ACCESIBILIDAD	La institución contrata al personal solicitando información respecto a su salud, siempre y cuando esté justificado en el perfil del puesto, sin requerir información sobre su situación socioeconómica.
INCLUSIÓN	La institución implementa políticas de inclusión laboral (personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas que viven con VIH), las cuales permiten una convocatoria de vacantes pública y transparente.
IGUALDAD	Durante el proceso de reclutamiento del personal, los siguientes elementos determinan la selección o contratación de este: apariencia, talla, estatura, preferencia sexual, edad, origen, color, religión, entre otros.

2. CONDICIONES DE TRABAJO	
Diversidad	En la institución respetan diferencias como el rango de edad, tipo de formación académica ya sea pública o privada, preferencias sexuales o políticas, la apariencia física de las personas que laboran en ella, el color de piel, religión, entre otros.
Accesibilidad	La institución cuenta con instalaciones que permiten la movilidad del personal (con alguna discapacidad) y cuenta con el equipo y mobiliario necesarios para el desempeño de sus funciones.
Inclusión	Las prestaciones institucionales contemplan los permisos de paternidad, enfermedades, actividades escolares o situaciones familiares. La institución cuenta con la paridad de acceso a los puestos directivos.
Igualdad	Los servicios que brinda la institución se caracterizan por ser de acceso igualitario, sin importar la condición de vida de las personas (madres solteras, personas homosexuales, transgénero, travestis, matrimonios del mismo sexo, etc.).
3. DESARROLLO PROFESIONAL	
Diversidad	La institución brinda oportunidades de desarrollo laboral, ascenso y capacitación a las personas que la conforman, es decir, sin importar el origen étnico, preferencia sexual, edad, condición de salud, entre otras.
Accesibilidad	La capacitación y actualización que ofrece la institución es en espacios accesibles para personas con alguna discapacidad y para todo el personal. La institución cuenta con las herramientas, equipo y material para que el personal desempeñe su actualización de manera óptima.
Inclusión	La institución promueve el servicio de capacitación y actualización a todo el personal, sin importar aspectos como su color, preferencia sexual o política, religión, origen étnico, entre otros.
Igualdad	La institución brinda el acceso igualitario de oportunidades a todo el personal antes y durante la actualización.

4. CLIMA INSTITUCIONAL	
Diversidad	En la institución se desarrolla la igualdad de trato digno y adecuado a las personas, sin importar su preferencia sexual, alguna discapacidad, religión, enfermedades, entre otros.
Accesibilidad	Dentro de las actividades institucionales se realizan campañas para fomentar la igualdad y el derecho a la no discriminación y permearlos en el trabajo en equipo o ámbito laboral
Inclusión	La institución cuenta con algún programa de inclusión laboral dirigido a personas con alguna discapacidad, personas adultas mayores o que viven con VIH. La institución implementa políticas de igualdad de género o algún mecanismo de denuncia por casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral.
Igualdad	La institución fomenta el respeto a la diversidad cultural, así como un lenguaje respetuoso, incluyente, libre de prejuicios y discriminación. El personal utiliza un lenguaje respetuoso e incluyente libre de prejuicios y discriminación.

5. ATENCIÓN A PERSONAS	
Diversidad	La institución brinda un trato igual y digno a las personas usuarias o beneficiarias de sus servicios, sin importar su preferencia sexual, edad, color, religión, discapacidad, entre otros
Accesibilidad	El acceso a sus servicios se caracteriza por ser adecuado (entre ellos sus instalaciones) para las personas usuarias o beneficiarias de los mismos.
Inclusión	La institución brinda oportunidades de acceso a sus servicios sin importar la condición socioeconómica, preferencia sexual, color, discapacidad, entre otros.
Igualdad	Brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias o usuarias sin importar su origen étnico, racial o nacional, sus creencias religiosas, preferencia sexual, discapacidad, entre otros.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
 "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

TALLER PARA LA NORMA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Tema	Objetivo	Técnicas	Tiempo
Presentación	Presentar los objetivos	Presentación Power Point	10 min
Encuadre e integración del grupo	Identificar las expectativas del taller y establecer algunos acuerdos de convivencia que permitan generar un ambiente de respeto y confianza en el grupo.	Una carta para...	20 min
Igualdad laboral y no discriminación	Reflexionar a que nos referimos cuando hablamos de igualdad laboral y no discriminación.	Presentación Power Point	30 min
Reconocimiento de la diversidad	Despertar el interés y compromiso a favor de la no discriminación.	Los vagones	30 min
Norma de Igualdad laboral y no discriminación	Analizar las implicaciones de la aplicación de la norma de Igualdad Laboral y no discriminación a través de sus requisitos críticos y no críticos.	Presentación Power Point	30 min

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
 "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Construcción de propuestas para promover la igualdad laboral y no discriminación.	Construir una serie acciones que permitan identificar una ruta crítica mínima para impulsar la incorporación de la Norma de Igualdad laboral y no Discriminación.	Construcción de propuestas	40 min
Buenas prácticas en materia de Igualdad laboral y no discriminación		Presentación Power Point.	40 min
Total			200 min

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".
 "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

GUIA DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE

Entorno laboral

- ¿Cuánto tiempo tiene laborando en el sector público Estatal?
- ¿Cuántos años tiene laborando en esta institución o dependencia?
- ¿Su superior inmediato es hombre o mujer?
- ¿Conoce la misión y visión de su institución o dependencia?

Perspectiva de género

¿De cuáles de las siguientes leyes y normas conoce su existencia y contenido?

- Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Baja California.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Baja California.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Baja California.
- Reglamento Interior de Trabajo.

¿En su institución existe un área responsable de tratar asuntos relacionados con discriminación entre hombres y mujeres, así como otros asuntos que se refieran a un trato desigual por razones de género?

¿Qué tan importante considera el que se capacite a todos los empleados, sin distinción, en perspectiva de género?

En lo personal ¿cuál es su interés por las cuestiones de género y no discriminación?

Clima laboral

¿Considera que en su institución la carga de trabajo es la misma tanto para hombres como mujeres en el mismo nivel jerárquico?

¿En su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?

¿Qué tan importante considera usted que la institución donde trabaja emprenda acciones para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa". "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Comunicación incluyente

¿La institución donde trabaja realiza campañas públicas que consideren la equidad de género y la no discriminación?

En los documentos oficiales que se emiten en su institución, ¿se utiliza y promueve un lenguaje e imagen que no discrimine por el hecho de ser hombre o mujer?

Selección de personal

¿En su institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si se es hombre o mujer?

¿Qué tan importante considera usted que se asignen cuotas de género para cubrir los puestos de mando en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal?

Salarios y prestaciones

En su institución, ¿son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones?

¿Sospecha usted que alguna vez le hayan negado prestaciones y/o permisos por causas que considere discriminatorias?

Promoción horizontal y vertical

En su institución, ¿existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?

Dentro de su institución, ¿se otorgan beneficios al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?

¿Considera usted que se le ha negado la posibilidad de acceder a un mejor puesto dentro de la institución por causas que considere discriminatorias?

Capacitación y formación

Los cursos y talleres de capacitación que otorga su institución, ¿se consideran para promociones y ascensos?

Dentro de su institución, ¿se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional

¿Se le ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarse por causas que considere discriminatorias?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

Corresponsabilidad

El horario de trabajo establecido en su institución respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.

¿En su institución se respeta el permiso o licencia por maternidad?

¿En su institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborables?

¿En su institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?

Hostigamiento y acoso sexual

¿Hay en su institución algún mecanismo formal para denunciar y/o proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual?

En su área de trabajo, ¿es común que se digan piropos o comentarios acerca de la apariencia física y que se sepa hayan incomodado a quien los recibe?

¿En su área de trabajo observa que es común que se hagan burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de las personas?

¿Qué tan importante considera que su institución vigile y sancione las conductas de hostigamiento y acoso sexual que pudieran darse entre el personal?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

7. Recomendaciones

Derivado del proceso de análisis con las y los servidores públicos se establecen una serie de recomendaciones que permitiría intervenir los espacios laborales de las instituciones participantes, con el propósito de generar condiciones para adoptar los principio de la Norma de Igualdad laboral y no discriminación.

CONTRATACIÓN

- Capacitar a las y los servidores públicos de todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal sobre la legislación y los ordenamientos legales aplicables en materia de género y no discriminación, incluyendo el conocimiento sobre los procedimientos y servicios que brindan las instituciones e instancias encargadas de prestar atención a víctimas de discriminación y de violencia de género, en el momento de la contratación.
- Promover convocatorias laborales explícitas bajo los principios de igualdad y no discriminación

DIVERSIDAD

- Elaborar una campaña orientada a despertar el interés y la participación de las y los trabajadores de la Administración Pública Estatal en las acciones que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No discriminación.
- Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, a fin de introducir cláusulas que establezcan explícitamente el principio de no discriminación en el acceso a todos los puestos de la institución.
- Monitorear los indicadores de movilidad horizontal y vertical de cada dependencia y entidad, con el fin de determinar si existen diferencias entre la movilidad de mujeres y hombres y en su caso, establecer medidas para corregir la diferencia.
- Establecer mecanismos para denunciar y sancionar efectivamente las prácticas de promoción o no promoción del personal por causas discriminatorias, así como de las conductas no éticas por parte de los tomadores de la decisión de promover o no a un servidor o servidora pública.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

- Establecer explícitamente en los manuales y reglamentos aplicables, la política de que la capacitación sea ofrecida en los horarios normales de trabajo de las y los servidores públicos, a fin de que no interfiera con las actividades propias de su vida personal y/o familiar.
- Establecer un mecanismo para garantizar el acceso igualitario a los permisos individuales destinados a las actividades de capacitación de las y los servidores públicos.
- Establecer un registro de las capacitaciones recibidas por hombres y mujeres, a efecto de medir posibles brechas de género en el acceso a la capacitación y en dado caso, determinar las medidas pertinentes para corregirla.
- Establecer un mecanismo claro y transparente para atender las solicitudes de capacitación por parte de las y los trabajadores.
- Difundir de manera amplia y sin distinciones de ninguna especie, las oportunidades de capacitación que favorezcan la movilidad de las y los trabajadores.
- Diseñar un programa de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación que sea aplicable en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
- Diseñar un programa de capacitación orientado a sensibilizar y formar valores y actitudes que promuevan el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas, así como el respeto a su integridad física y psicológica.
- Desarrollar una campaña de difusión de las prestaciones vigentes dirigida a las y los servidores públicos del Gobierno del Estado.

DESARROLLO PROFESIONAL

- Programar cursos y talleres de capacitación continua en materia de perspectiva de género, derechos humanos, equidad de género, políticas públicas con perspectiva de género y presupuestación con enfoque de género, procurando cubrir todos los niveles de decisión y autoridad en cada una de las instituciones.
- Establecer criterios transparentes en las metodologías de evaluación del desempeño para la promoción horizontal o vertical de las y los trabajadores.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

- Establecer explícitamente en los manuales de procedimientos de las dependencias y entidades el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorguen preferencias para su promoción a las personas del sexo subrepresentado.
- Difundir entre las y los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, los procedimientos y criterios aplicables para la promoción jerárquica (vertical) o funcional (horizontal).
- Establecer mecanismos de observación y evaluación de las políticas de promoción horizontal y vertical de las y los trabajadores, de manera que sea siempre demostrable que esta se realiza con base en la evaluación del desempeño o bajo los lineamientos indicados por los propios procedimientos y la legislación aplicable.

CLIMA INSTITUCIONAL

- Aumentar la proporción de hombres capacitados en perspectiva de género, sobre todo de aquellos que ocupan puestos de mayor responsabilidad y autoridad.
- Diseñar una estrategia para la reproducción de los contenidos de capacitación en perspectiva de género al interior de las instituciones, de manera que pueda extenderse su cobertura.

ATENCIÓN A PERSONAS

- Desarrollar una campaña dirigida a la población donde de manera explícita se envíe un mensaje de atención bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- Incorporar un programa para el desarrollo de habilidades socioemocionales, que permita mejorar los recursos de interacción con las demandas ciudadanas bajo el principio de derechos humanos.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

8. Conclusiones

Asumir un compromiso con la igualdad y no discriminación supone un ejercicio de intervención para desnormalizar la violencia de género y no discriminación, en donde la autoridad incorpore esta política como un eje transversal bajo una visión de derechos humanos.

Implica la revisión de sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones de igualdad para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Detectar las condiciones de inequidad existentes en las organizaciones para proceder a definir las acciones que se deben realizar para modificarlas, constituye uno de los primeros pasos a incorporar una ruta hacia la igualdad y no discriminación.

Estos mecanismos benefician a las trabajadoras y trabajadores de las organizaciones, así como a las organizaciones mismas, ya que las buenas prácticas laborales influyen positivamente en su conducta, eficacia y eficiencia. Por lo tanto, incrementa la productividad y competitividad de las organizaciones.

Por lo que crear un estímulo especial a las dependencias y entidades del Gobierno del Estado que obtengan la certificación en el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No discriminación, representa una oportunidad de potencializar un equipo de trabajo consolidado, que impacte en su desempeño y la operación de los programas que opera.

9. Bibliografía

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Noviembre de 2013

Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales Equal “Compromiso por la conciliación” Fundación MUJERES, 2005.

La integración de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Organizaciones Laborales. Fundación MUJERES. Instituto de la Mujer. Proyecto CALÍOPE. Calidad e Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo (I.C. EQUAL) 2007.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

Página sobre género de la OIT <http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home>
file:///C:/Users/wrosa/OneDrive/Documentos/mama/2018/BC/GiselaBriseñoInmujeres.pdf

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

10. Anexos

Memoria fotográfica (entrevistas, taller grupo focal)

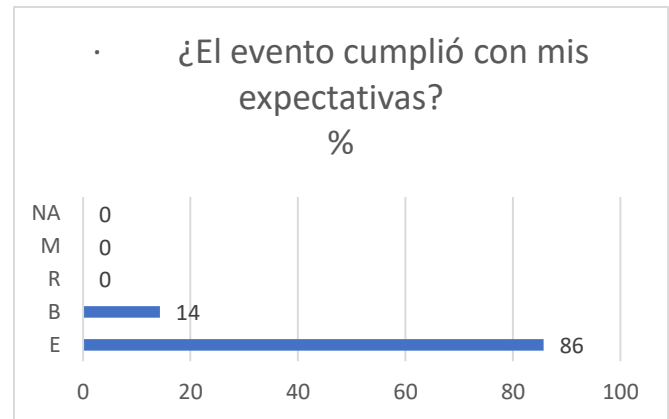
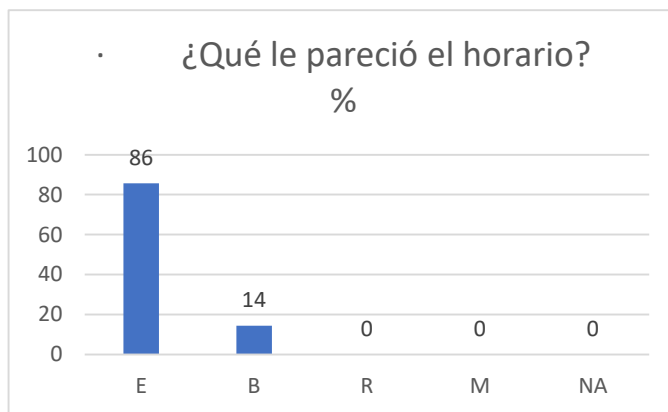
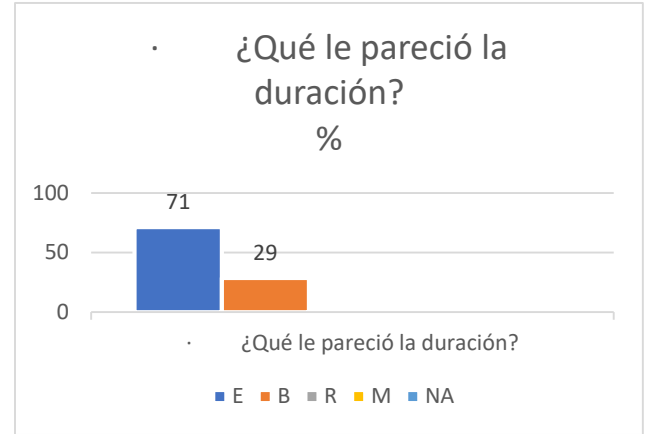
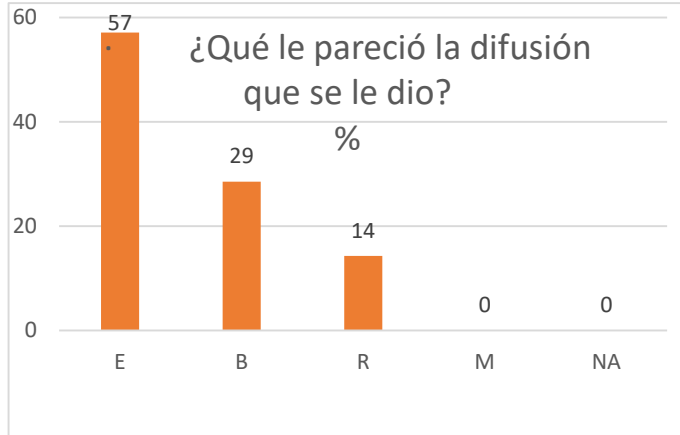


"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa". "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".



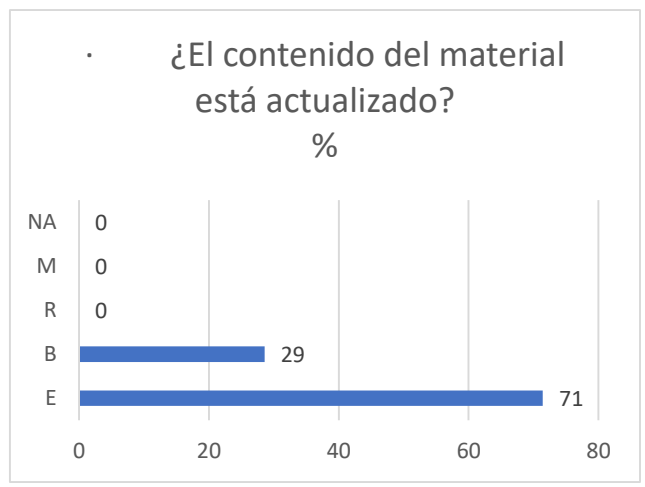
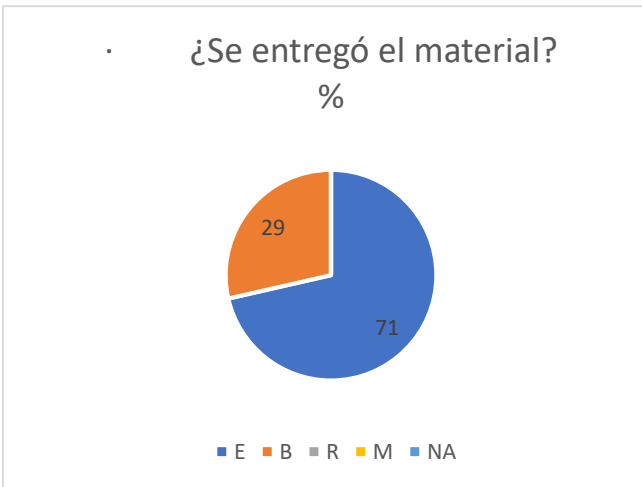
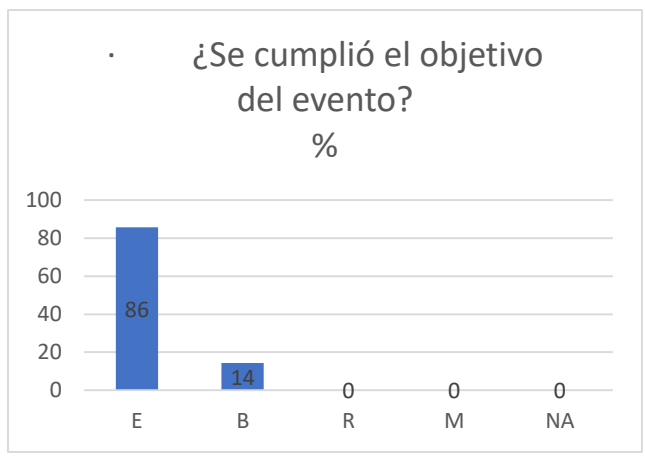
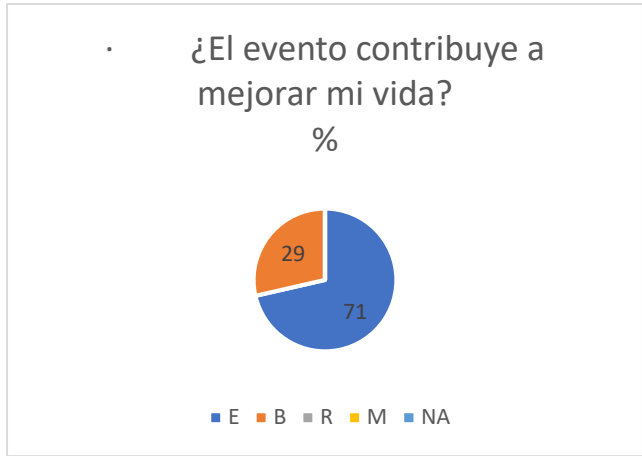
“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

EVALUACION DEL TALLER GRUPO FOCAL CON ENLACES INSTITUCIONALES



“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

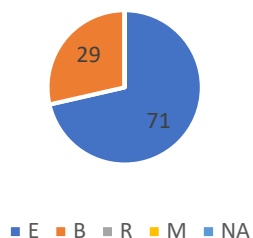
Programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los autoras(es) del presente trabajo”.

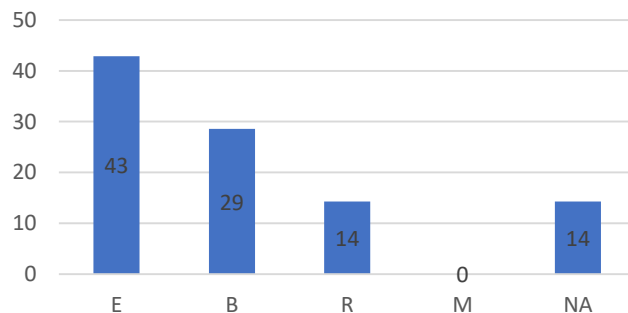
¿El material facilitó el desarrollo del curso, taller, etc.?

%



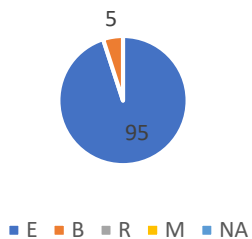
¿Los apoyos audiovisuales fueron claros?

%



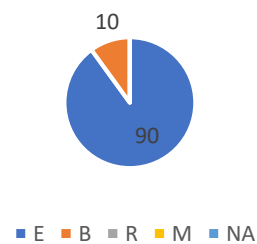
¿Cómo fueron las prácticas, ejercicios y dinámicas del curso, taller o plática?

%



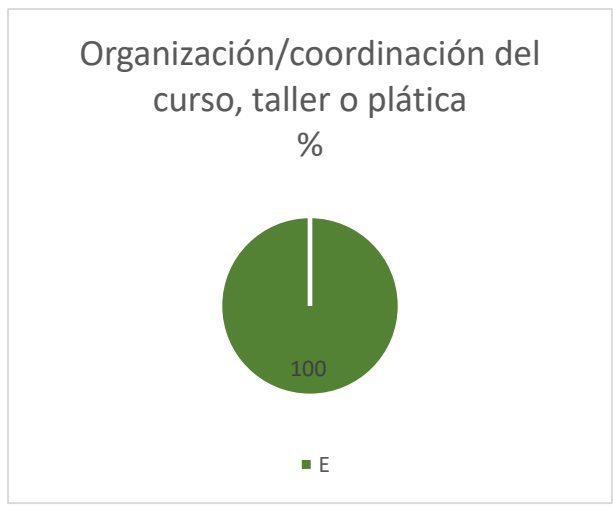
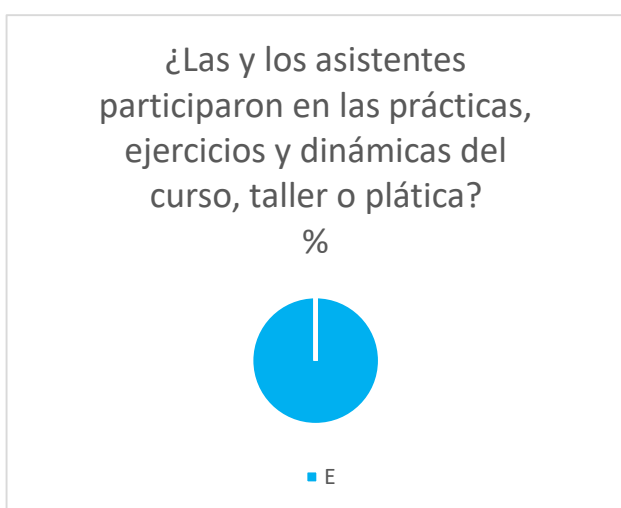
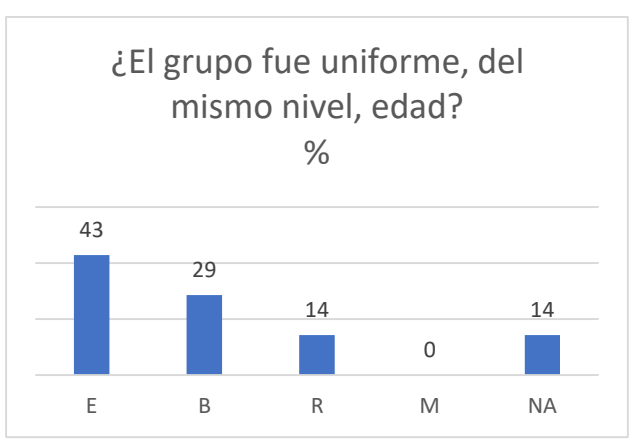
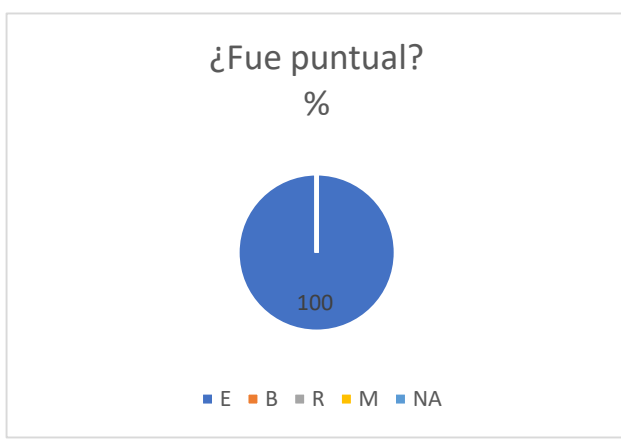
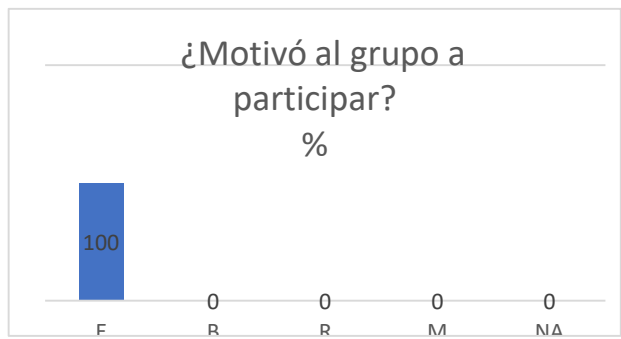
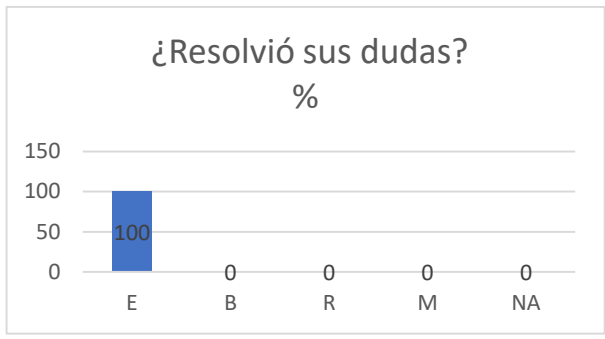
¿Manifestó conocimiento y dominio del tema?

%



“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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

	E	B	R	M	NA
• Comodidad del mobiliario	100	0	0	0	0
	E	B	R	M	NA
• Limpieza y seguridad	100	0	0	0	0
	E	B	R	M	NA
• Ventilación e iluminación	100	0	0	0	0
	E	B	R	M	NA
• Servicio de cafetería	100	0	0	0	0
	E	B	R	M	NA
• Servicios sanitarios	86	0	14	0	0

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el

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