

MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: LA RAZÓN DE TODOS



MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO

"En PINSA Congelados la responsabilidad social la hacemos todos"

Índice

1. Definiciones	3
2. Introducción	5
3. Comité líder	8
4. Concepto	9
4.1. Reclutamiento y selección de personal	11
4.2. Prácticas de contratación y empleo	12
4.3. Código de conducta	13
4.3.1. Elementos del código de conducta	14
4.4. Código de ética	14
5. Beneficios obtenidos	16
6. Referencias	19

1. DEFINICIONES

Acciones afirmativas: son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos.

Acciones en favor del personal: son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.

Cultura igualitaria: impulsar el derecho de acceso cultural en pie de igualdad entre hombres y mujeres

Dignidad: Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás.

Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras.

Equidad: es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece.

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

Filiación política: Dependencia que tiene una persona con relación a un partido político o a una ideología política a la que está adscrita.

Género: conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual.

Hostigamiento sexual: es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño, así como su bienestar personal.

Igualdad: la igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Igualdad de oportunidades: es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente.

Igualdad de trato: presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

ONU (Organización de las Naciones Unidas): Organismo internacional comprometido con mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los Derechos Humanos.

Perspectiva de género: es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

Política de Equidad de Género: se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

Prejuicio: actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.

Rol: conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

2. INTRODUCCIÓN

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Estas primeras palabras de la Declaración Universal de Derechos Humanos de hace 60 años establecieron la premisa básica del derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, hoy en día, la lucha contra la discriminación sigue siendo una lucha diaria para millones de personas en todo el mundo. A partir del Día de los Derechos Humanos de 2009 y durante todo el 2010, la oficina de derechos humanos de la ONU se centra en la discriminación.

Las Naciones Unidas se han fijado desde sus inicios como uno de sus objetivos “reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana” sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, ya que este fenómeno es más sutil, más corrosivo y más resistente de lo que nadie había pensado.

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral mundial se han incrementado durante los últimos años. En la actualidad algunos países tienen tasas de actividad de mujeres y hombres similares, debido al trabajo de tiempo parcial que las mujeres han desempeñado. El principio de igualdad y su aplicación constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por

ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral, es un derecho y un principio que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático también deben observar (Instituto Nacional de las Mujeres Mexico, 2003).

En México, la equidad de género, entendida como el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades, ha tenido avances formales, como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); mediante sus programas e investigaciones, ha alimentado el desarrollo de los estudios de género, la creación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Sin Violencia (Valdez et al., 2014). La equidad de género es una filosofía, una política y un estilo de vida que promueve sociedades democráticas y respetuosas con los derechos humanos y con el medio ambiente. La capacitación y formación del personal se promueve de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos (Valdez et al., 2014).

El principio de equidad en un régimen democrático supone no solamente que las políticas gubernamentales y empresariales atiendan a las personas por igual, sino que las opiniones de todas tengan el mismo peso, de ahí que el reconocimiento de los derechos de las mujeres esté íntimamente relacionado con la necesidad de desarticulación de relaciones y prácticas autoritarias (Alvarez, 2007).

Para millones de personas en todo el mundo, la lucha por salir de situaciones de discriminación en casi todos los aspectos de su vida diaria es una ambición imposible. Trágicamente, como hemos visto en los últimos veinte años, las políticas de limpieza étnica y genocidio, políticas basadas en ideologías discriminatorias, han llevado a la destrucción, el exilio y la muerte, A pesar de los desafíos y retrocesos, ha habido y sigue habiendo un rechazo a la discriminación.

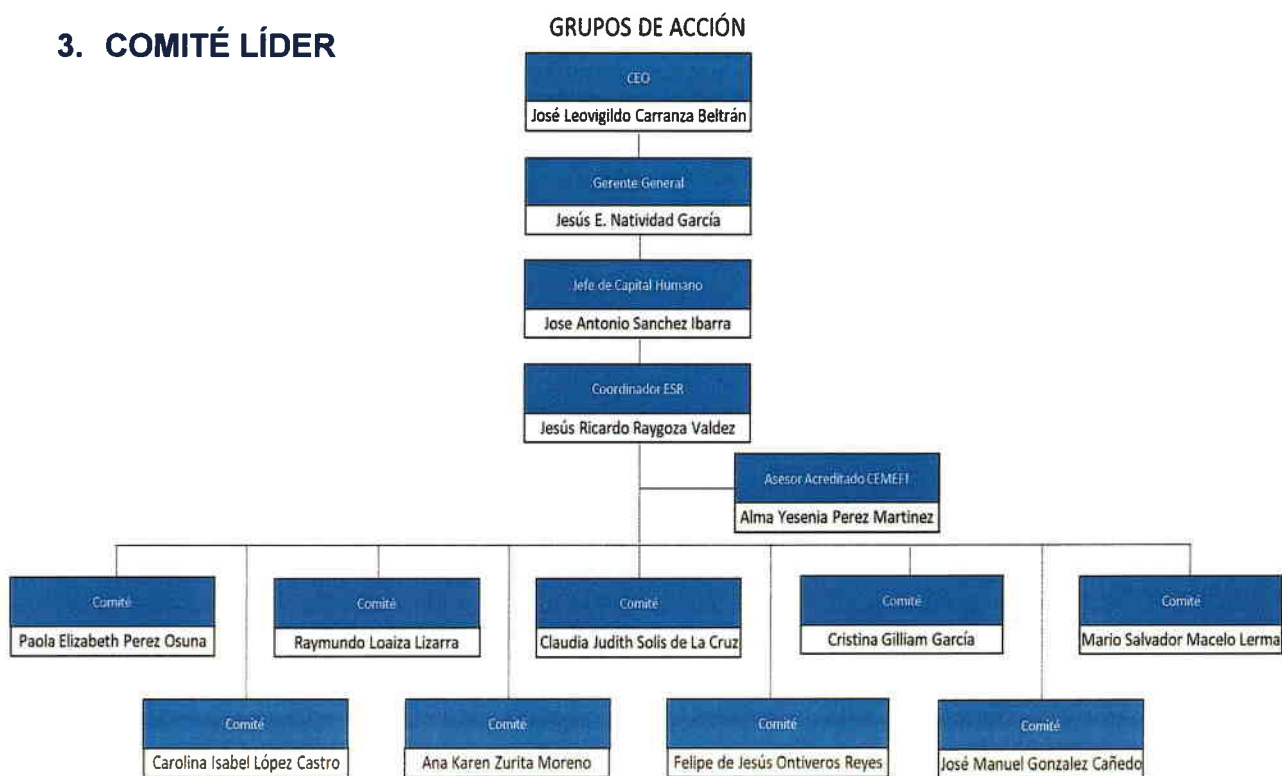
La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos es un líder mundial en la lucha contra las fuerzas de la discriminación. Como guardiana del derecho

internacional de los derechos humanos, la oficina de derechos humanos de la ONU defiende y promueve reformas de derechos humanos en muchos países de todo el mundo y en toda la comunidad de las Naciones Unidas.

Para ello PINSA CONGELADOS ha creado y ha puesto en marcha un instrumento de implementación, ejecución y seguimiento de la **declaratoria de no discriminación, PO-PIC-RH-RH-006**.

Cuyo objetivo es establecer los principios y ejes de trabajo para fomentar e implementar una cultura de no discriminación e igualdad laboral en la organización, teniendo en cuenta la perspectiva de género a través de la cual se constituyan las estrategias encaminadas a salvaguardar la igualdad de oportunidades y suprimir las circunstancias que pudieran impedir el desarrollo de las personas que laboran en la empresa.

3. COMITÉ LÍDER



4. CONCEPTO

Pinsa Congelados emite la presente declaratoria de conformidad con los principios de igualdad contenidos en los artículos 1 °, 4 °, 5°, 12° y 123° apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 5°, 22°, 23° y 173° de la Ley Federal del Trabajo; artículos 2°, 6° y 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículos 1°, 2y 14° de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; artículos 1°, 2° y 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículos 1 °, 2°, 4°, 7°, 8° y 9° del Código ETI (Ethical Trading Initiative) respectivamente y de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) y en virtud de lo anterior, todo el personal que conforma la plantilla activa de esta organización, desde los altos mandos y demás niveles jerárquicos, debe asumir el compromiso de respetar los derechos humanos, tanto al interior de la empresa como con quienes llegaran a tener trato con motivo de las actividades propias de sus labores.

Por esta razón, queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia, aceptación del trabajo infantil y segregación hacia y entre el personal, así como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

1. Apariencia Física
2. Cultura.
3. Discapacidad.
4. Idioma.
5. Sexo.
6. Género.

7. Edad.
8. Condición social económica de salud o jurídica.
9. Embarazo o cualquier otra situación ligada a la maternidad.
10. Estado Civil o Conyugal.
11. Religión.
12. Opiniones.
13. Origen étnico o nacional.
14. Preferencias sexuales.
15. Situación migratoria.
16. Identificación o filiación política.
17. Características genéticas.

De igual manera, estamos plenamente conscientes de que la discriminación tampoco debe acontecer si se basa en la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

No se tolerará la discriminación a colaboradores que padezcan algún tipo de enfermedad o padecimiento crónico degenerativo, incluidas enfermedades de colaboradores y/o familiares, ocasionadas debido a contingencias sanitarias, epidemias y/o pandemias declaradas a nivel local, nacional e internacional.

Por ningún motivo se debe negar la contratación a mujeres embarazadas o discriminar a colaboradoras que se encuentren en estado de embarazo.

En este sentido, entendemos que está estrictamente prohibido fomentar el maltrato, la violencia y segregación por parte de los niveles de supervisión, jefaturas y gerencias de esta empresa hacia el personal, así como, entre el personal mismo, y en su caso con aquellas personas externas con las que se tenga relación con motivo de nuestro empleo, cargo, comisión y/o funciones.

Y en caso de presentarse cualquier conducta de discriminación o trabajo infantil de la que tengamos conocimiento, asumimos el compromiso de denunciarlas ante las autoridades correspondientes, de tal manera que con ello evitemos el no disfrute o ejercicio de derechos y libertades.

La Alta Dirección de la empresa está de acuerdo en que debe prevalecer la imparcialidad, la tolerancia, el no trabajo infantil, el respeto y la igualdad y no discriminación por lo que fomentaremos principios, valores y reglas de integridad, que permeen no sólo en el campo laboral, sino en las actividades diarias de nuestros colaboradores y terceros involucrados, en las relaciones familiares y amistosas que permitan cambiar para beneficio la ideología de la población.

La construcción de una cultura igualitaria, incluyente, libre de trabajo infantil, no sexista y libre de violencia, debe ser la aspiración que motive las acciones que al interior de esta empresa se emprendan, en este sentido, es indispensable implementar medidas que promuevan y aseguren la prevalencia de los derechos humanos en el ámbito laboral.

4.1 Reclutamiento y selección de personal.

Las organizaciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos, siendo el elemento humano el más importante de ellos. Por tal razón, el proceso de reclutamiento y selección de personal es determinante. Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la organización se convierte en un espacio en el que se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los ámbitos laboral y personal (Instituto Nacional de las Mujeres Mexico, 2003).

En ***Pinsa congelados*** tenemos un compromiso de reclutamiento donde los postulantes que presenten alguna necesidad especial o discapacidad física que les produzca impedimento o dificultades para la aplicación de los instrumentos de selección deberán informarlo en su postulación, para efectos de proporcionar las condiciones aptas para ellos y garantizar la no discriminación por esta causa.

En cualquier proceso de reclutamiento y selección debe requerirse que los postulantes cuya nacionalidad sea extranjera cuenten con permiso de las autoridades correspondientes para laborar en nuestro país.

Los resultados de las evaluaciones aplicadas al candidato deben usarse con absoluta discreción y únicamente ser usados como información relevante dentro del contexto del proceso de selección. **PR-PIC-RH-RC-001 "Reclutamiento y Selección de personal"**.

Compatibilidad entre el trabajo, la vida personal en el hombre y la mujer.

Asegurar que las mujeres y hombres que hayan sido solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un

impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

4.2 Prácticas de contratación y empleo.

Política 5.3 La empresa ofrece oportunidades de empleo, promoción de puestos y condiciones seguras de trabajo, sin hacer distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en origen étnico o nacionalidad, sexo, edad, color de piel, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

La empresa promueve oportunidades de empleo y promoción de puestos de acuerdo a la capacidad y habilidad que la persona tenga que desempeñar un puesto de trabajo requerido.

La empresa debe basar sus prácticas de Reclutamiento y selección en lineamientos de igualdad, de acuerdo con la normativa legal vigente, convenios internacionales y código.

El proceso de reclutamiento, selección y contratación debe ser claro y transparente en todo momento. Tanto colaboradores como lo aspirantes a puestos vacantes deben ser informados de los procedimientos y criterios utilizados para la contratación.

En ningún caso se deben diseñar pruebas que perpetúen prácticas discriminaciones enfatizando características que no sean relevantes a la hora de definir las habilidades necesarias para la vacante. **PO-PIC-RH-RH-001 “Prácticas y contratación y empleo”**.

Con estas acciones se pretendemos establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar metodologías informales.

4.3 Código de conducta

La finalidad de este código es plasmar los valores y conductas que son fundamentales para que la empresa esté en condiciones favorables para aprovechar las grandes oportunidades que ofrece su transformación para afrontar los retos mayúsculos que significan los objetivos de su nueva razón de ser, todo ello dentro de un marco basado en el respeto y concordia entre sus integrantes, uso eficiente de los recursos institucionales, cuidado del medio ambiente, interacción efectiva con instituciones y particulares, y un espíritu de servicio hacia las y los clientes y la sociedad en general (Lopez Alvarez, 2010) .

4.3.1 Está formado por 3 elementos principales

1. Valores institucionales.

Conjunto de cualidades y comportamientos que son fundamentales para que el Instituto logre sus objetivos y sea atractivo y que, por tanto, requiere cultivar y reforzar.

2. Compromisos de conducta.

Reglas de conducta que como servidoras y servidores públicos debemos seguir para delimitar nuestra actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que realizamos dentro del INEEL, y con ello evitar caer en conflictos de interés y riesgos de posibles actos de corrupción.

3. Procedimiento de recepción y protocolo de atención de los incumplimientos a los valores y compromisos de conducta del Código de Conducta.

Discriminar, intimidar u hostigar a cualquier colaborador por razones de edad, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social. Código de conducta. Todo colaborador debe firmar Carta de cumplimiento al código de conducta. **Código de conducta. Anexo**

Existe un mecanismo de denuncia a la cual se le da atención, así como referencias a instituciones externas a las que podemos acudir en caso de agotarse los mecanismos internos de atención a la denuncia.

4.4 Código de ética

Un código tiene como función principal brindar los elementos básicos de cuestión moral para que sean aplicados en la toma de decisiones convirtiendo así a la ética de la organización en una ética aplicada que debe ser útil para que el personal haga elecciones correctas en términos morales. En las instituciones la ética obliga a obrar racionalmente y en esa medida exige mejorar el proceso de toma de decisiones y una ética con perspectiva de género buscará que en el proceso de toma de decisiones se tenga presente la diferenciación que se ha ido haciendo entre los sexos

En Pinsa congelados la finalidad de este código es proporcionar una mayor claridad acerca de las conductas éticas a que los Colaboradores del Departamento de Capital Humano se comprometen a cumplir, con la finalidad de garantizar que las decisiones en el desempeño de sus funciones estén sustentadas en los intereses de la empresa y en estricto apego a las políticas y procedimientos, leyes, reglamentos. Y normatividades aplicables, libres de conductas inapropiadas que lesionen moral y económicamente a la organización, así como alinear nuestra conducta individual a los valores y principios de la empresa.

Es importante incluir el lenguaje instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente o sexista pueda contener. Para poder empezar a realizar los cambios para incorporar un lenguaje no sexista

o incluyente se deberán tomar en cuenta algunas recomendaciones y características de nuestro lenguaje.

En el español existen una serie de mecanismos verbales mediante los cuales la discriminación sexual se recrea y mantiene, por ejemplo: El uso del género masculino como neutro. Este es uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística en español que radica en usar el género masculino como neutro, por ejemplo: los jóvenes mexicanos piensan, debiera ser la juventud mexicana piensa. Para definir un Código de Ética que tenga una visión más igualitaria es decir que incluya la perspectiva de género va a ser importante empezar a realizar un análisis del tipo de lenguaje que se está utilizando considerando que es una parte importante de la comunicación y que tiene una fuerte influencia en la transformación de la realidad (Arjona Arguelles, 2017).

El Código de Ética de Capital Humano debe guiar nuestro comportamiento y conducta en todo momento, refleja lo que somos a través de los valores y principios que rigen y orientan la actuación ética del Departamento. Es una manifestación de compromiso por mantener los más altos estándares de ética en nuestro desempeño, con el afán de garantizar la transparencia de nuestras actividades, en un contexto de gobierno corporativo y en apego a los principios fundamentales de la responsabilidad social empresarial. Es una métrica para alcanzar este objetivo y una herramienta para conseguir alternativas positivas, de modo que podamos canalizar nuestras energías en la creación de valor, que es la razón de la empresa.

Este Código no sustituye al sentido común ni puede cubrir todas las situaciones a las que puede enfrentarse en su trabajo diario, sin embargo, podrá guiarnos en el camino para tomar decisiones éticas en nuestro actuar. **OD-PIC-RH-RH-001 “Código de Ética (Capital Humano) v3”**.

4.5 Beneficios obtenidos.

El presente documento tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

Hoy por hoy **Pinsa Congelados** al atender el tema de equidad de género se han observado beneficios que van más allá de una labor social, los cuales se reflejan en la organización tanto de manera interna como externa, tales como:

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta).
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal. Proactividad.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.

Por otra parte, se fortaleció capital humano de la empresa y existe mayor estabilidad:

- La retención del personal brinda seguridad y estabilidad, además de menor rotación. El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.
- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
- Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales. Crecimiento personal y profesional.

Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Pueden aspirar a puestos directivos de forma igualitaria. Acceso a puestos de mayor responsabilidad. Promoción de mujeres sin reubicación.
- Incremento de mujeres en puestos de mandos medios. Atención a las situaciones de acoso sexual. Disminución de la segregación ocupacional.
- Desarrollo profesional.
- No hay discriminación por embarazo.
- Beneficios para el acceso y trato igualitario.

Y se mejoró la imagen de la organización al exterior:

- Mayor prestigio y compromiso al ser un ejemplo.
- Mayor presencia de la marca de la empresa.
- Mayor reconocimiento para las personas que aspiran a trabajar con nosotros.
- En su área son reconocidas como líderes.
- Trasciende más allá de la organización, ya que tiene repercusiones en las familias de los trabajadores (as), y mejora sus relaciones familiares.

En Pinsa Congelados esta implementación es el principio del cambio hacia una cultura de equidad de género en el ámbito laboral. Nuestra meta es lograr que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin discriminación ni violencia.

Referencias

- Prácticas y contratación y empleo PO-PIC-RH-RH-001.
- Código de Ética (Capital Humano) v3 OD-PIC-RH-RH-001.
- Declaratoria de no discriminación, PO-PIC-RH-RH-006.
 - Alvarez, R. M. (n.d.). EQUIDAD DE GÉNERO. 2007, 27(1), 17–33.
- Arjona Arguelles, D. (2017). Código de conducta. *Modelo educativo 2017*, 1(9), 48.
- Instituto Nacional de las Mujeres Mexico. (2003). *Modelo de Equidad de Género 2003*.
- Lopez Alvarez, M. L. (2010). *Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. 29(1), 53–61.
- Valdez, I., Valenzuela, R., Rodriguez, E., Ochoa, B., & Moreno, M. D. (2014). *Equidad de género*.



MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO

"En PINSA Congelados la responsabilidad social la hacemos todos"

SE PROHIBE LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTE DOCUMENTO
POR CUALQUIER MEDIO PROCEDIMIENTO ELABORADO Y REVISADO POR
YPM CONSULTORES S.C.

AÑO 2021

PINSA CONGELADOS SA DE CV

CALLE AVENIDA PUERTO DE MAZATLÁN # 300 COL. ALFREDO V. BONFIL

C.P 82050 MAZATLÁN SINALOA


ELABORO

Lic. Jesús R. Raygoza Valdez

ASESOR

MRH. Alma Yesenia Pérez Martínez


11/NOV/21

AUTORIZO

Ing. Jesús E. Natividad Garcia