

## **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EQUIDAD DE GÉNERO**

**Diciembre 2009**

### **INTRODUCCIÓN**

Los grandes cambios experimentados en las relaciones sociales, familiares, académicos y laborales han sido objeto de preocupación y también de políticas públicas, entre otras razones, por sus impactos diferenciados entre hombres y mujeres. La incorporación y participación laboral creciente de la mujeres, los cambios en las formas de organización familiar; el aumento en los hogares monoparentales a cargo de mujeres; la modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres y las nuevas realidades de la academia y del mercado de trabajo, nos imponen el desafío de construir entornos más productivos humanos y justos, que favorezcan mayores grados de inclusión y cohesión social.

La eliminación de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor atención de las responsabilidades laborales, académicos y familiares entre hombres y mujeres, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones humanas.

### **OBJETIVOS**

1. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier tipo de discriminación y en especial de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo a la formación profesional y las condiciones de trabajo en convivencia.
2. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres atender las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
3. Fomentar actividades tendientes a mejorar la calidad de vida en el ambiente académico y laboral.

### **DIRECTRICES**

#### **Académicas**

- a. Vigilar que los procesos de admisión, selección y matrícula no presenten sesgos de ningún tipo, ni empleen lenguaje discriminatorio ni excedan a las normativas académicas tanto para hombres como para mujeres
- b. Los programas de cursos, giras y laboratorios deberán elaborarse bajo criterios inclusivos y de equidad (Utilizándose las guías que se faciliten)
- c. Las clases, giras y laboratorios no deberán contener sesgos de ningún tipo ni emplear lenguaje discriminatorio.
- d. Asegurar que el equipo, las instalaciones y los materiales cuenten con las medidas de seguridad y que sean adecuadas para el uso de la población estudiantil, docente y administrativa.
- e. Promover que los y las estudiantes y personal docente y administrativo conozcan la reglamentación institucional
- f. Se deberá instar a que el estudiantado y personal nuevo reciban formación sobre equidad de género y otros ejes transversales

- g. Fomentar mecanismos alternativos que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores en estudiantes, funcionarios y funcionarias.
- h. Fomentar técnicas y estrategias pedagógicas inclusivas, que reconozcan las diferencias, similitudes, limitaciones, habilidades y capacidades de hombres y mujeres
- i. Potencializar liderazgos y otras capacidades humanas y académicas de hombres y mujeres
- j. Promover que las evaluaciones de las actividades académicas se califique sin sesgos ni discriminaciones, por ejemplo, eliminar los nombres de los exámenes
- k. Crear las condiciones para que cualquier estudiante con alguna discapacidad pueda desarrollarse con igualdad de oportunidades
- l. Promover los y las estudiantes conozcan la reglamentación de hostigamiento sexual
- m. Orientación sexual
- n. Propiciar espacios físicos para la recreación y la convivencia
- o. Promover entre el estudiantado la convivencia armónica que evite el hostigamiento sexual (por ejemplo, campañas, conocimiento del reglamento, entre otros).
- p. Propiciar la construcción y la aplicación entre el estudiantado de un código de ética como parte de su formación humana y académica.
  
- q. Procesos de reclutamiento y selección
  
- r. Asegurar que las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, no tengan discriminaciones de ningún tipo.
  
- s. Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.
  
- t. En los procesos de reclutamiento y llamados a concursos no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.
  
- u. Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y contener solamente los requerimientos que estén asociados a la función, eliminando sesgos relacionados con el sexo, orientación sexual, domicilio, apariencia física, edad y otro.
  
- v. Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos Internos y Externos del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.
  
- w. En los concursos de ingreso, se solicitará al Departamento de Recursos Humanos que entregue un Cuadro Resumen con un código de cada candidato/as, sin información personal como nombre, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación.
  
- x. Garantizar que toda persona con alguna discapacidad cuente con las condiciones necesarias para participar en los concursos con igual oportunidad.
  
- y. La persona seleccionada por primera vez, deberá participar en el proceso de inducción del Departamento de Recursos Humanos. De igual forma, conocer los diferentes reglamentos, en especial, el de Hostigamiento sexual.

#### **Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación**

- a. Instar al Departamento de Recursos Humanos, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico, pizarras informativas y periódicos.

- b. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo. En aquellos casos en que los cursos no son afines al puesto, evaluar si entran como posibles opciones de crecimiento técnico y profesional.
- c. Las acciones de capacitación podrán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por diferentes circunstancias sea fuera de horario laboral. En este último caso, se deberá conciliar con la jefatura directa la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.
- d. Se deberá instar al Departamento de Recursos Humanos incluir temáticas como género, igualdad de oportunidades, hostigamiento sexual y laboral, derechos humanos y otros relacionados.

**Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de dirección y coordinación bajo criterios de excelencia**

- a. Fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos de responsabilidad, implementando, entre otras modalidades amplie difusión y motivación.
- b. Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.
- c. La valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres debe ser fundamentada en los méritos, evitando toda discriminación por razones de sexo o discapacidad y otras.

**Condiciones del trabajo.**

- a. Deberán tomarse todos las medidas que garanticen un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios/as.
- b. Se debe promover y adoptar medidas para mantener un ambiente de trabajo, de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- c. Se deberá evitar que los cambios de funciones o las diferencias del tipo de puesto asignado generen descalificaciones personales.
- d. Asegurar que las condiciones de trabajo no generen discriminaciones de género, discapacidad y ningún otro.
- e. Se deberán diseñar e implementar medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

**Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales y familiares**

- a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad y a la paternidad.
- b. Desarrollar formas que flexibilicen los permisos para lactancia.
- c. Divulgar los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus deberes y responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo o hija enferma, enfermo y demás leyes establecidas.
- d. Divulgar el derecho para que el y la trabajadora asistan en la enfermedad severa a sus parientes cercanos como la madre, el padre, hermanos o hermanas, esposa ó esposo,

hijos o hijas, al menos en los momentos críticos de la enfermedad. Esto es, con arreglos de horario o con permisos cortos de ausencia al sitio de trabajo.

**Atención de responsabilidades laborales con obligaciones familiares en iguales condiciones entre hombres y mujeres.**

- a. Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- b. Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las funciones del trabajo, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.
- c. Propiciar que las exigencias del trabajo y las actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

**Prevención y sanción del acoso laboral y /o sexual en el trabajo.**

- a. Deberá difundirse regularmente entre el personal y el estudiantado, lo que se entiende por acoso laboral. Entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
- b. Difundir regularmente entre el personal y el estudiantado, lo que se entiende por acoso tanto sexual como laboral a nivel nacional e institucional.
- c. Deberá la Escuela promover campañas, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.
- d. Se deberá informar periódicamente a la Dirección de la Escuela sobre los hechos o conductas, para su respectivo trámite.