DOCUMENTO ELABORADO EN HOJA MEMBRETADA Y/O PAPELERÍA OFICIAL DEL CENTRO DE TRABAJO

10.2 EJEMPLO DE PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Imagen institucional

NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO_____

LUGAR Y FECHA

NOMBRE DEL ÁREA RESPONSABLE DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA

ELEMENTOS MÍNIMOS QUE DEBE INCLUIR EL PROGRAMA.

I. Presentación
II. Marco normativo
III. Población Objetivo
IV. Oferta del programa
V. Especificaciones del desarrollo del programa
VI. Medios de difusión para dar a conocer el programa
VII. Cronograma

I. Presentación

El Programa Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, se crea en (nombre del centro de trabajo), como una respuesta a las necesidades de las y los trabajadores así como del propio centro de trabajo de estar informados y contar con herramientas que coadyuven al manejo de estos temas en un clima laboral libre de discriminación; tiene por objeto sensibilizar y crear conciencia de la importancia del respecto a los derechos humanos, la igualdad laboral y la no discriminación tanto para el personal como para el centro de trabajo a fin de mejorar las condiciones de trabajo; así como alcanzar mayores niveles de productividad.

En el presente programa de capacitación se incluye un marco normativo como base de la capacitación en el centro de trabajo; la población objetivo a la que va dirigido el programa; la oferta capacitación; así como las especificaciones del desarrollo y los medios de difusión en donde se da a conocer dicho programa.

II. Marco normativo.

En este apartado se exponen los fundamentos normativos que centran su atención en pro de los derechos humanos, la igualdad laboral y la no discriminación; en (Nombre del centro de trabajo), la capacitación del personal en esta materia se considera como un asunto de responsabilidad laboral y se establece para dar cumplimiento al siguiente marco normativo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 1 se eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las persona, este mismo artículo prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4 de la establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley.

Artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del trabajo.

Artículo 3 determina que el trabajo o es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. 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.

Artículo 56. Establece las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva y que estas, deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales y que no podrán establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Artículo 133 señala que queda prohibido a las y los patrones negarse a aceptar trabajadores/as por razón de su sexo o edad; realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la

víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 1, fracc. III. LFPED señala que se entenderá por discriminación 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.

III. Población Objetivo

El Programa Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, está dirigido a todo el personal de (nombre del centro de trabajo), incluyendo niveles directivos, y personal operativo. (Presidencia, Gerencias o Direcciones Generales, Jefaturas de Departamento, personal de producción etc.)

IV. Oferta del programa

La oferta de capacitación consta de cursos, talleres, seminarios, conferencias y cápsulas informativas que proporcionan información y recursos en materia de la promoción de los derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, incluyendo temas específicos como sensibilización en género e igualdad laboral Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación, uso del lenguaje accesible, incluyente y no sexista en el centro de trabajo, clima laboral, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y laboral.

V. Especificaciones del desarrollo del programa de capacitación

El Programa Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación se desarrollará de manera presencial, semipresencial y en línea, se articula con estrategias institucionales que coadyuvan a la toma de decisiones para la promoción y ascensos.

Se establece la posibilidad para todo el personal de este centro de trabajo de participar en el Programa Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Para efectos del desarrollo de este programa anual de capacitación, se establecerá un plan de acción donde se señalarán las estrategias para implementar dicho programa, asimismo, la relación de cursos, talleres, seminarios, conferencias y cápsulas informativas y los tiempos de su desarrollo.

VI. Medios de difusión en donde se dará a conocer el Programa Anual de Capacitación.

El Programa Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación se distribuirá a todo el personal a través de correo electrónico, impreso o en CD; asimismo estará disponible en el sitio web de este centro de trabajo.