

10.1 EJEMPLO DE PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Etapa 1 Detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación

Descripción: Al interior del centro de trabajo se debe hacer un análisis de factores críticos o positivos con los que se cuenta, oportunidades o aspectos positivos, debilidades, entendidas como factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir y amenazas, entendiendo a éstas últimas como los aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de sus objetivos.

Dicho análisis debe ser elaborado por personal de las distintas áreas y niveles que conforman el centro de trabajo, con la intención de que se represente a la totalidad del personal que conforma el mismo y sus diferentes necesidades y experiencia en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo se debe aplicar un cuestionario al interior del centro de trabajo para identificar los temas de interés de capacitación del personal, relacionadas con el desempeño de sus funciones.

Este cuestionario, se debe aplicar a la totalidad del personal, independientemente del tipo de actividad, cargo o función que desempeñen.

2. Etapa 2 Identificación de temáticas en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación

Descripción: En esta etapa y después de haber concluido el análisis FODA así como de tener los resultados del cuestionario, se deben identificar los principales temas de capacitación en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación que será necesario impartir a la totalidad del personal.

3. Etapa 3 Selección y subdivisión del personal a capacitar

Descripción: El personal se debe dividir en subgrupos para la capacitación:

- Grupos por área de trabajo para capacitación específica (Derechos Humanos , Género, Lenguaje Incluyente, Trato a personas con Discapacidad, Cultura para la Paz, etc)
- Grupos que se encuentren conformados por personal de las distintas áreas y niveles para proceder a la capacitación por etapas general (por ejemplo en temas relacionados con los derechos humanos, administración de recursos, clima laboral, trabajo en equipo).

4. Etapa 4 Implementación de la capacitación

Descripción: Con independencia de los procesos administrativos propios de cada centro de trabajo que se deban gestionar para llevar a cabo la capacitación necesaria del personal se deben elegir para la impartición de las asesorías, cursos, pláticas y talleres con una perspectiva de igualdad y no discriminación, es decir, que maneje los siguientes criterios al momento de impartir sus conocimientos:

- Uso de lenguaje incluyente
- Los contenidos estén libres de estereotipos, prejuicios o cualquier forma de discriminación.
- Los contenidos no favorezcan el trato desigual hacia ningún grupo o sector social.
- Que sea información accesible para toda persona, es decir, con lenguaje claro y sencillo, además de que se brinde con accesibilidad para las personas del centro de trabajo con alguna discapacidad. (por ejemplo, personas sordas, ciegas o débiles visuales, con discapacidad intelectual o con alguna discapacidad que les impida el desplazamiento)