



---

# **Certificación en igualdad laboral entre mujeres y hombres en un Centro Público de Investigación: El caso del Instituto Mexicano del Petróleo**

**M. en C. Xochitl Díaz Rosas**

**Mayo 2014**



- **Los retos del IMP para ser moderno e incluyente**
- La certificación en igualdad laboral en el IMP
- Comentarios finales



## **El Instituto Mexicano del Petróleo se empeña en buscar la excelencia**

---

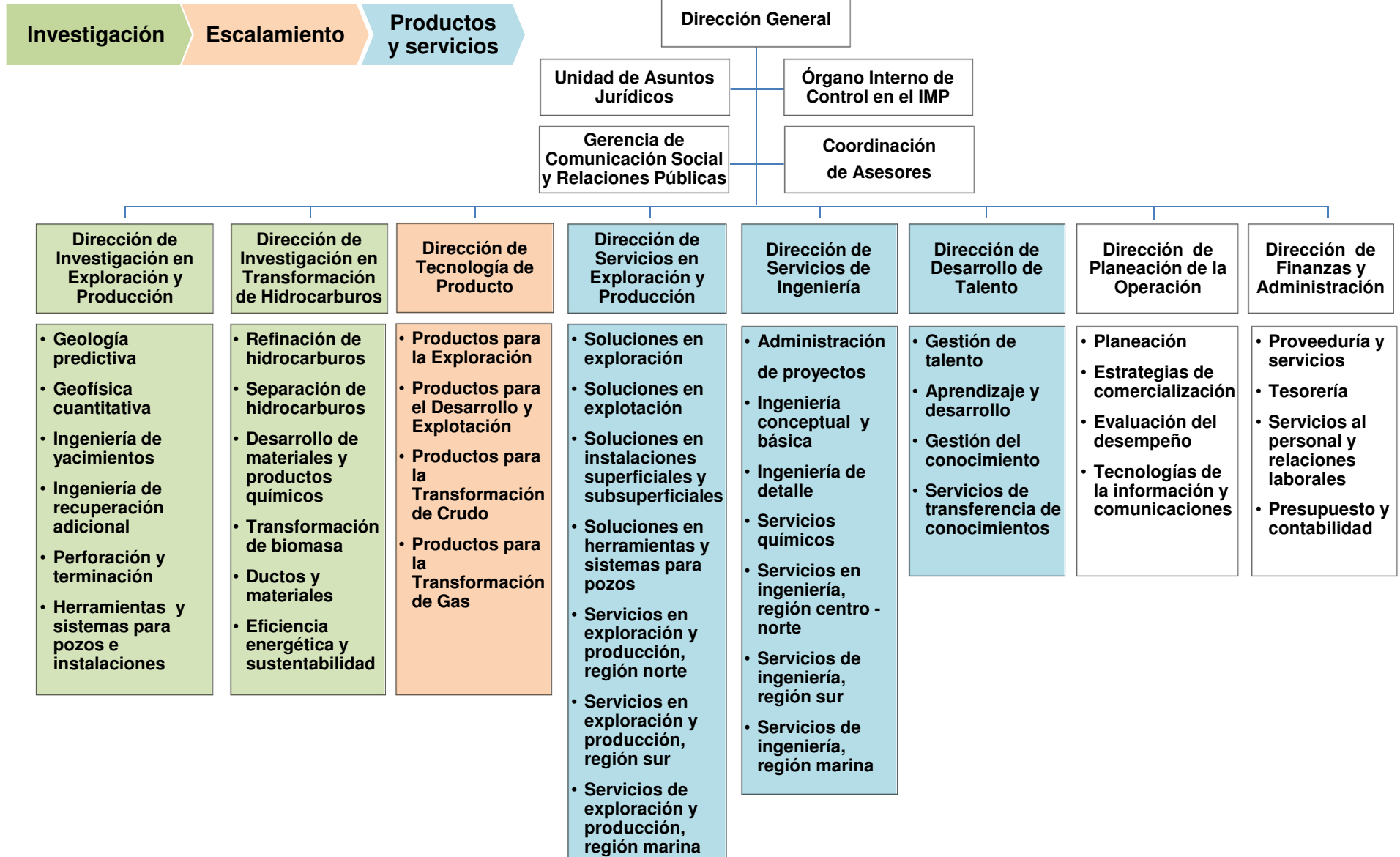
---

- **El IMP es una institución de investigación que hace investigación, desarrollo tecnológico y comercializa servicios de alto contenido tecnológico**
- **Es la segunda firma de ingeniería del país**
- **Es la tercera firma en servicios técnicos y tecnológicos para la industria petrolera nacional**
- **La primera organización en términos de investigación y desarrollo tecnológico para esta misma industria**



# La nueva estructura organizacional del IMP privilegia la igualdad de oportunidades en toda la cadena de valor

## Cadena de valor

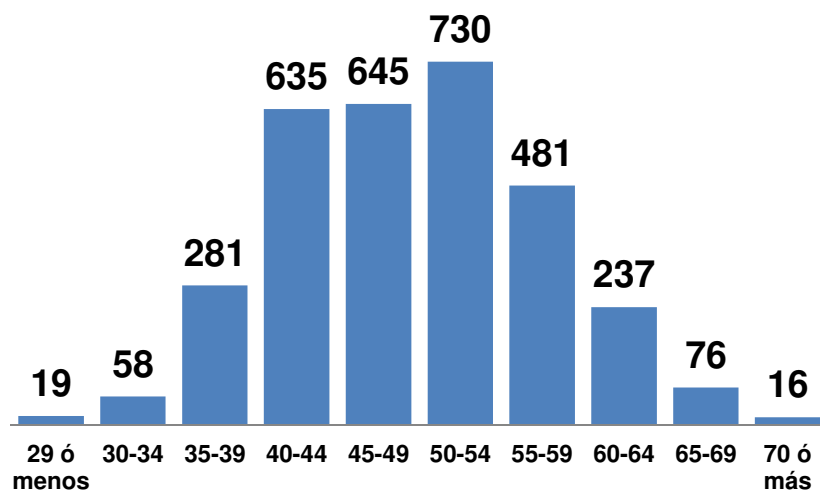




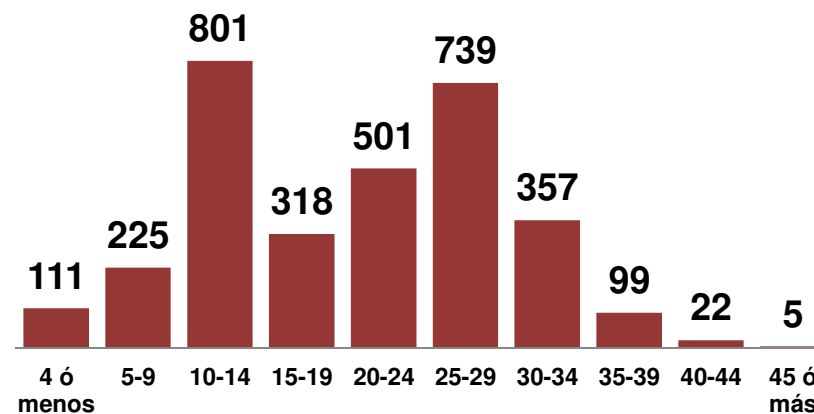
# El personal promedia 49.1 años de edad y 20.2 años de antigüedad. Se realizan acciones para la renovación de la plantilla

## Número de empleados

Por edad

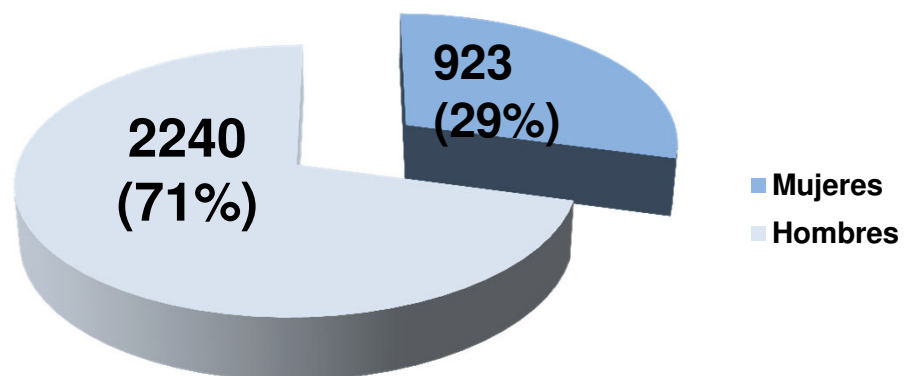


Por antigüedad laboral





## El IMP impulsa acciones para integrar a su plantilla a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades



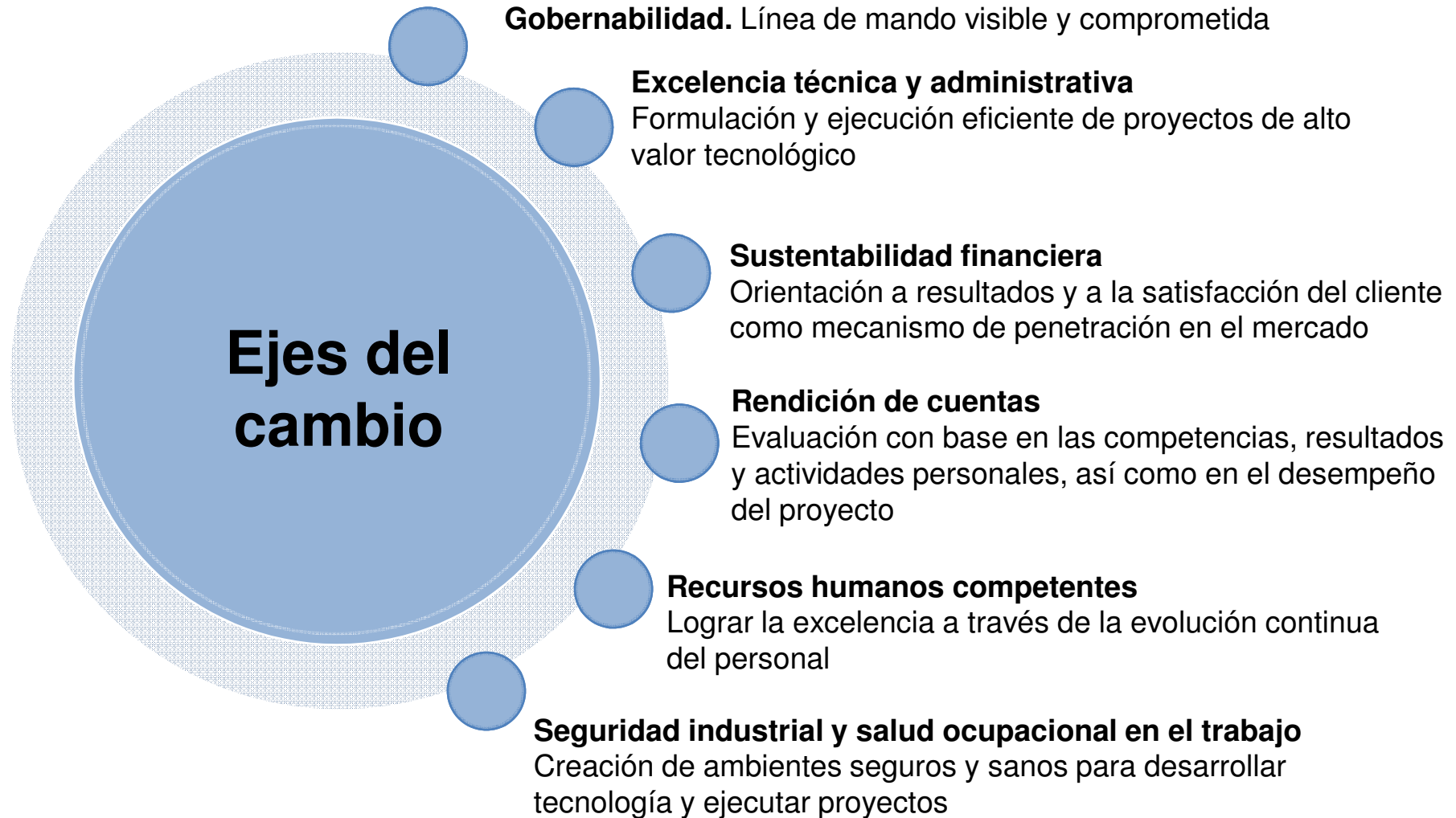


# Los desafíos son nuestras oportunidades pero hay que capturarlas





# El IMP demanda su reorganización y 6 ejes del cambio para alcanzar la excelencia y sustentabilidad financiera





- Los retos del IMP para ser moderno e incluyente
- **La certificación en igualdad laboral en el IMP**
- Comentarios finales



**El objetivo de la certificación debe ser comprendido por todos los integrantes de la comunidad del IMP**



**INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

**INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**  
**GERENCIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS**

**FECHA: 9 DE OCTUBRE DE 2012**

## **EL IMP CERTIFICARÁ SUS PROCESOS CON LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Como parte importante de las acciones que ha emprendido la Dirección General para transformar nuestro Instituto Mexicano del Petróleo en una organización ordenada, flexible, eficiente y orientada a resultados, se contempla la procuración de un ambiente de trabajo sano sustentado en los principios de legalidad, igualdad y respeto a los derechos humanos, es por ello que El Instituto Mexicano del Petróleo certificará todos sus procesos con la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009), impulsada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual es un instrumento de certificación único en su género en el ámbito mundial.

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

Busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, mediante la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad, corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar y libre de toda discriminación, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

Esta Norma, establece la no discriminación por género, la no discriminación por estado civil, la promoción de mujeres a puestos directivos y la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, entre otros puntos, lo que se reflejará en la mejora del clima laboral de la Institución y, en consecuencia, en el incremento de la productividad en beneficio de las industrias petrolera, petroquímica y química del país.

---000---



**El principio de igualdad de oportunidades es fundamental para la productividad, la calidad y la excelencia en el IMP**

Programa  
de **Cultura Institucional**  
del IMP

## **Política institucional a favor de la no discriminación y la equidad de género**

El Instituto Mexicano del Petróleo privilegia las habilidades, capacidades y aptitudes para propiciar la igualdad laboral de mujeres y hombres en un ambiente de trabajo sano sin discriminación, sin violencia laboral, sin acoso ni hostigamiento sexual.

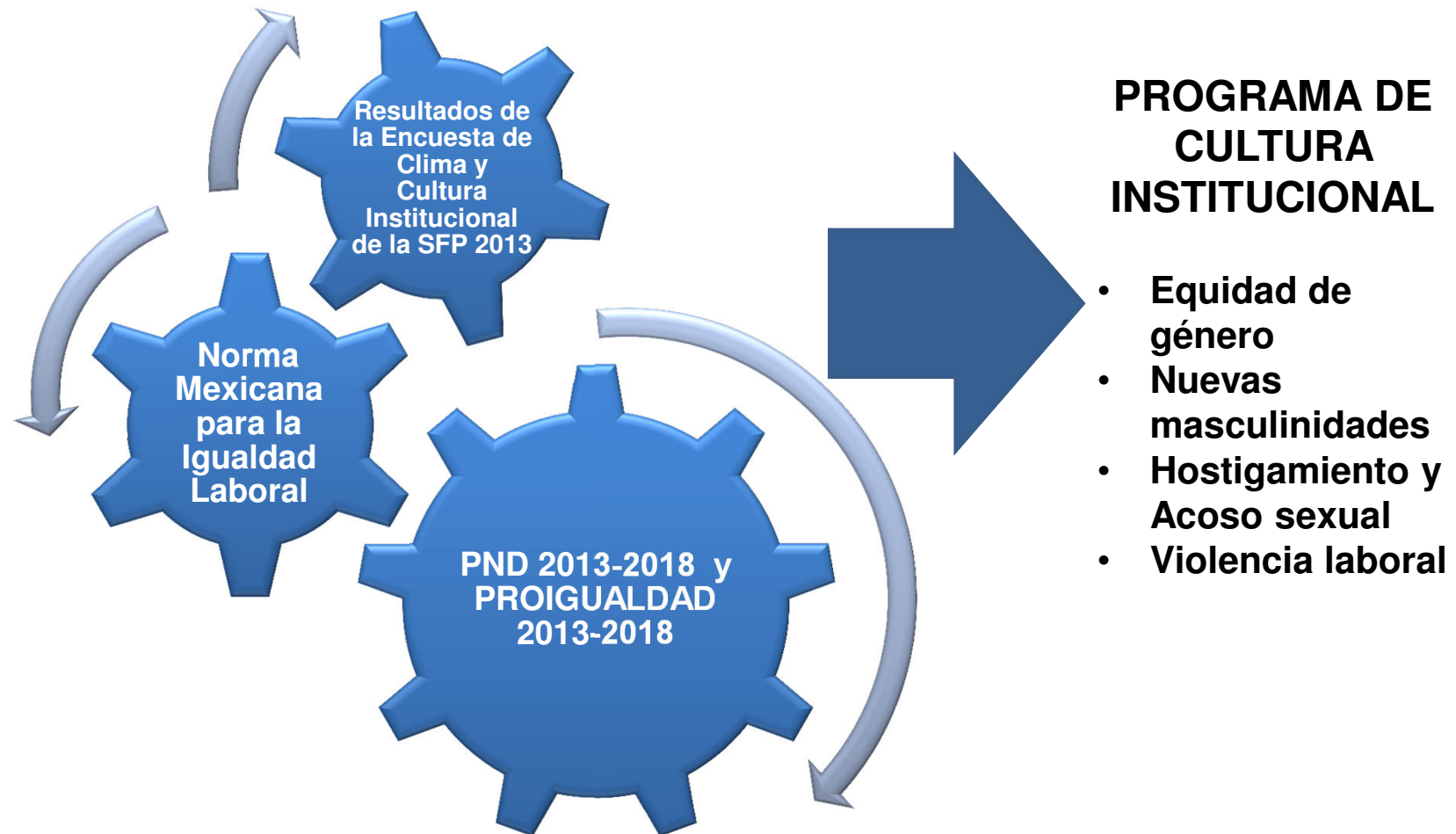


# El IMP socializa la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres a través de sus programas institucionales y su política





## El Programa de Cultura Institucional está vinculado a la política pública de perspectiva de género del Gobierno Federal





## Las prácticas de la certificación contribuyen a fortalecer al IMP como un centro de investigación moderno e incluyente

### Ejes de la Norma



- **Eje 1 Igualdad y no discriminación.** Se refiere a cambiar estereotipos sexistas e identificar opciones para promover la igualdad
- **Eje 2 Previsión social.** Es la instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadoras y trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral
- **Eje 3. Clima laboral.** Cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral
- **Eje 4. Accesibilidad y ergonomía.** Se refiere a adaptar nuestro entorno a las capacidades y necesidades de las personas
- **Eje 5. Libertad sindical.** Se basa en el respeto de las y los trabajadores para construir organizaciones sindicales y afiliarse



## El IMP obtuvo el certificado por una firma acreditada e independiente

---

<b>Puntaje total de la Norma</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>
Puntaje mínimo para la certificación	213	75%
Puntaje obtenido por el IMP	278	97%

**El certificado fue entregado al IMP el 19 de diciembre de 2013**



## El IMP cumplió con los puntos críticos señalados en la Norma aunque la modificación de la cultura es un proceso a largo plazo

---

- Anuncios de **vacantes** u ofertas de trabajo **expresadas con lenguaje no sexista** y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria
- **Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA** como requisito de contratación
- Contar con políticas, programas y mecanismos de **prevención, atención y sanción de** las prácticas de **violencia laboral**



## Las políticas y acciones para la igualdad laboral se expresan en procesos y prácticas de trabajo concretos



Adopción de políticas y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en:

- Reclutamiento y selección
- Permanencia en el trabajo
- Salarios, incentivos y compensaciones
- Movilidad vertical y horizontal
- Comunicaciones internas y externas

### Acciones en el IMP para el Eje 1:

- Código de conducta del IMP con lenguaje incluyente y enfoque de equidad
- Programa de cultura institucional 2013
- Política institucional a favor de la igualdad y la no discriminación
- Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje
- Difusión frecuente en la Gaceta IMP, para promover la equidad e igualdad y fomentar una cultura de denuncia de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral
- Lenguaje y simbología incluyente en MAP (08RH)
- Lenguaje incluyente en documentos normativos, formatos y convocatorias
- Detección de necesidades de capacitación y desarrollo del capital humano
- Evaluaciones de desempeño del personal



## **El IMP toma decisiones específicas para asegurar el principio de igualdad de oportunidades en las contrataciones**

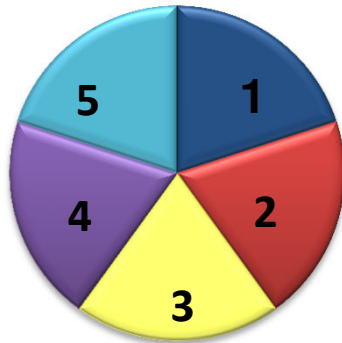
---

### **Acciones en el IMP para el Eje 1:**

- **En los procedimientos relacionados con el reclutamiento y selección de personal se incorpora que éstos son realizados sin discriminación y con igualdad de oportunidades, estableciendo entrevistas estructuradas a las y los candidatos, por lo que sin distinción de género se puede aspirar a ocupar una posición vacante**
- **Se enfatiza que en el final del proceso de selección de las y los candidatos, en el caso de haber obtenido un empate técnico entre dos personas de diferente sexo, se dará preferencia al subrepresentado**



## Para el IMP la conciliación entre la vida laboral y familiar es un factor determinante para el buen desempeño de las y los trabajadores



### Acciones implementadas en el IMP para el Eje 2:

- Programa de equidad y género 2013
- Cumplimiento de prestaciones de ley para conciliación de la vida familiar y laboral
- Publicación del derecho a la Licencia por paternidad (12 de marzo de 2013)
- Convenios de descuento por consumo de alimentos en restaurantes en el D.F. y regiones, y para celebración de cursos de verano para hijas e hijos del personal del IMP, en coordinación con el SNTIMP
- Campañas médicas y de información sobre temas relacionados con la prevención y tratamiento de la salud de mujeres y hombres
- Acciones de sensibilización encaminadas a la conciliación vida familiar – vida laboral
- Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la organización utilice productos químicos que puedan afectar la salud general, sexual o reproductiva
- Existencia de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres



## Para el IMP la conciliación entre la vida laboral y familiar es un factor determinante para el buen desempeño de las y los trabajadores



### Acciones implementadas en el IMP para el Eje 2:

- Programa de cultura institucional 2013 (acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y nuevas masculinidades)
- Aplicación de la encuesta de percepciones sobre la situación sociolaboral en el IMP (julio 2013) y publicación de resultados en la Gaceta
- Capacitación al GAHAS y al grupo para la atención de casos de violencia laboral
- Difusión frecuente en la Gaceta IMP y en la intranet, para promover la equidad e igualdad y fomentar una cultura de denuncia de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral
- Guía para la denuncia y atención de casos de violencia laboral en el IMP
- Conferencias de sensibilización sobre igualdad laboral con el tema “Administración del cambio: sin distinción entre mujeres y hombres” al personal de la DCFA



## El éxito requiere de prácticas e indicadores para asegurar un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual



En clima laboral la Norma cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en su centro de trabajo.

### Acciones implementadas en el IMP para el Eje 3:

- Programa de cultura institucional 2013 (acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y nuevas masculinidades)
- Aplicación de la encuesta de percepciones sobre la situación sociolaboral en el IMP (julio 2013) y publicación de resultados en la Gaceta
- Capacitación al GAHAS y al grupo para la atención de casos de violencia laboral
- Difusión frecuente en la Gaceta IMP y en la intranet, para promover la equidad e igualdad y fomentar una cultura de denuncia de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral
- Guía para la denuncia y atención de casos de violencia laboral en el IMP
- Conferencias de sensibilización sobre igualdad laboral con el tema “Administración del cambio: sin distinción entre mujeres y hombres” al personal de la DCFA



## Esta iniciativa plantea adaptar nuestro entorno a las capacidades y necesidades de las personas



**Accesibilidad y ergonomía implica respetar a las personas con capacidades diferentes e incluir en los espacios físicos del IMP las adecuaciones necesarias para procurar su bienestar y seguridad**

### **Acciones implementadas en el IMP para el Eje 4:**

- Programa de cultura institucional 2013 (acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y nuevas masculinidades)
- Aplicación de la encuesta de percepciones sobre la situación sociolaboral en el IMP (julio 2013) y publicación de resultados en la Gaceta
- Capacitación al GAHAS y al grupo para la atención de casos de violencia laboral
- Difusión frecuente en la Gaceta IMP y en la intranet, para promover la equidad e igualdad y fomentar una cultura de denuncia de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral
- Guía para la denuncia y atención de casos de violencia laboral en el IMP
- Conferencias de sensibilización sobre igualdad laboral con el tema “Administración del cambio: sin distinción entre mujeres y hombres” al personal de la DCFA



## Esta iniciativa plantea adaptar nuestro entorno a las capacidades y necesidades de las personas



### Acciones implementadas en el IMP para el Eje 4:

- Programa de cultura institucional 2013 (acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y nuevas masculinidades)
- Aplicación de la encuesta de percepciones sobre la situación sociolaboral en el IMP (julio 2013) y publicación de resultados en la Gaceta
- Capacitación al GAHAS y al grupo para la atención de casos de violencia laboral
- Difusión frecuente en la Gaceta IMP y en la intranet, para promover la equidad e igualdad y fomentar una cultura de denuncia de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral
- Guía para la denuncia y atención de casos de violencia laboral en el IMP
- Conferencias de sensibilización sobre igualdad laboral con el tema “Administración del cambio: sin distinción entre mujeres y hombres” al personal de la DCFA



# El IMP procura bienestar y seguridad a las personas con capacidades diferentes mediante la adecuación de los espacios físicos





## La libertad sindical se basa en el respeto de las y los trabajadores para constituir organizaciones sindicales y a afiliarse

### Eje 5 Libertad Sindical



- El Contrato Colectivo de Trabajo del IMP (CCT) garantiza la libertad sindical y el respeto a las actividades del STIMP y sus agremiados
- Las y los representantes del IMP se abstienen de inmiscuirse en las actividades gremiales
- Existe la política de revisar cada año, las condiciones laborales de las y los trabajadores plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo del IMP (CCT)





# Una entidad externa, la Secretaría de la Función Pública, está evaluando nuestro programa

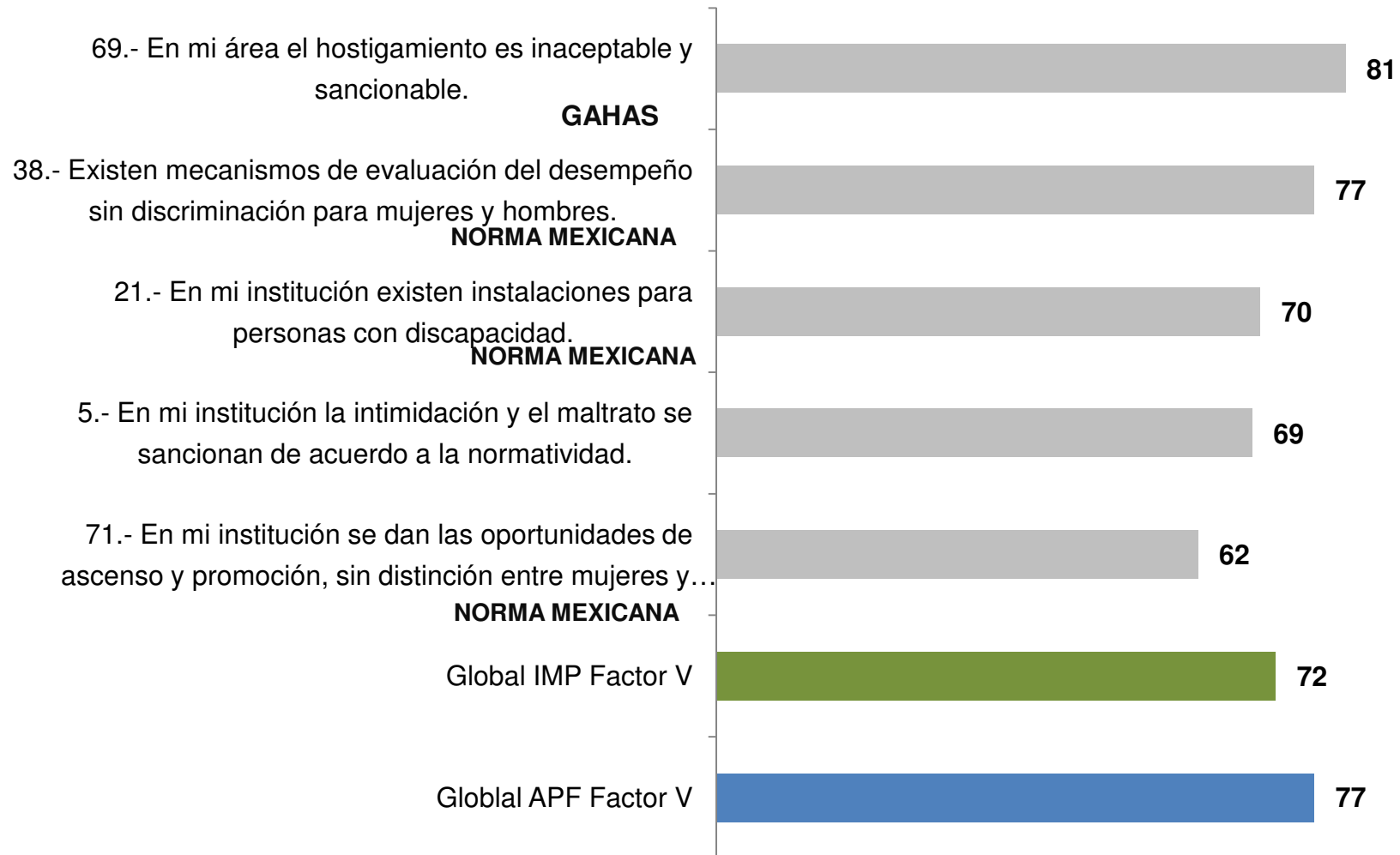
## AREAS DE MEJORA ( Factores con menor puntuación )

Factor	2012	2013	
<b>I. RECONOCIMIENTO LABORAL</b> Evalúa la percepción del servidor público respecto de su propio desempeño y cómo su jefe lo reconoce y recompensa.	69	70	+ 1
<b>II. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b> Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para su personal.	69	71	+ 2
<b>V. EQUIDAD Y GÉNERO</b> Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción del servidor público respecto a la práctica de la equidad.	69	72	+ 3
<b>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b> Evalúa la percepción del servidor público sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.	72	73	+ 1

Este año es la primera vez que se logra aumentar el puntaje de los factores críticos en la institución, lo que podría explicarse con los esfuerzos en materia de sensibilización en perspectiva de género, la operación del Grupo de Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, la capacitación en temas informáticos impartida por personal del IMP, los talleres recreativos y deportivos, entre otros.



# Los resultados de la evaluación orientan el planteamiento y el fortalecimiento de las acciones para la igualdad laboral en el IMP





- Los retos del IMP para ser moderno e incluyente
- La certificación en igualdad laboral en el IMP
- **Comentarios finales**



## Comentarios finales

---

- **El proceso para alcanzar la certificación requiere de un compromiso genuino de toda la organización del IMP más que un acatamiento de una instrucción gubernamental**
- **El IMP está en un momento de reestructuración y aprovecha la capacidad de aprendizaje de su comunidad en todos los niveles de la organización para fomentar mejores prácticas laborales**
- **La evaluación de nuestras tradicionales prácticas laborales permitió reflexionar acerca de los estilos de liderazgo, dirección y comunicación en todos los niveles de la organización y cimentamos un cambio cultural incluyente y más tolerante: Hoy, somos más conscientes de que ciertas costumbres aprendidas ya no pueden consentirse en nuestro centro de trabajo**

