



Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino



Código de Ética,
de la igualdad
entre mujeres y
hombres

Directorio

Dr. Juan Manuel Carreras López

Gobernador Constitucional en el Estado de San Luis Potosí

Ing. Joel Ramírez Díaz

Secretario de Educación de Gobierno del Estado

Profra. Griselda Álvarez Oliveros

Directora General del Sistema Educativo Estatal Regular

Dra. Elda Ozuna Martínez

Directora del Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino

Dra. Sandra Luz López Rodríguez

Subdirectora Académica del Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino

Mtra. María del Carmen Mendoza Díaz

Subdirectora de Enlace del Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino

Lic. Rita Gandy Romero

Subdirectora Administrativa del Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino

Diseño:

Dra. Ana María Rodríguez Aguilar

Dra. Claudia Elena Almaguer Saldaña

Dra. Ofelia de la Vega Varela

PRESENTACIÓN

*La palabra enseña,
pero el ejemplo arrastra*

1

El Código de Ética para la aplicación de las políticas de transversalidad e igualdad entre mujeres y hombres, aplicable al personal adscrito al Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino y las instancias coadyuvantes en los procesos de formación continua del personal educativo en la entidad, constituye un instrumento que contribuye a regular la convivencia y el trabajo colaborativo bajo criterios de acción ética como valor fundamental del quehacer docente.

El alto nivel de compromiso y responsabilidad social que implica el quehacer educativo impone la necesidad de formular un Código que responda a las demandas del mundo actual y que pugne por el respeto a la dignidad entre las personas, sin importar su condición de género. La docencia, como todas aquellas profesiones cuyo carácter es eminentemente humano, implica el trato cotidiano con sujetos en edades altamente influenciables, que ven en el profesorado modelos conductuales a seguir. Esto supone que el ejercicio de la profesión, además de sustentarse en conocimientos disciplinares, psicológicos, didácticos y pedagógicos debe fundamentarse en prácticas que resguarden la calidad humana.

El Instituto de Profesionalización del Magisterio Potosino, como el organismo encargado (por decreto gubernamental) de garantizar los procesos de formación continua de los profesionales de la educación requiere, para su óptimo funcionamiento, de la práctica y la

difusión de principios y valores de acción permanente que conduzcan a la reflexión del ser y el hacer ético, dentro y fuera de las aulas, destinados a favorecer el desarrollo humano individual y colectivo.

El presente Código de Ética es un conjunto de normas de conducta profesional respaldadas en principios y valores universales y en las actuales políticas públicas de transversalidad e igualdad entre mujeres y hombres. Su carácter es dinámico y por lo tanto no exhaustivo, ni limitativo.

2



SUSTENTO NORMATIVO

Carta de las Naciones Unidas

3

Capítulo IX Cooperación Internacional Económica y Social.

Artículo 55

Inciso C. El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Artículos 1 al 30.

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 4º. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Política de igualdad de género.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 asume el compromiso de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres como parte de su estrategia para que México alcance su máximo potencial. Bajo los principios rectores de la igualdad sustantiva, la no discriminación y la no violencia será posible contribuir a alcanzar las cinco metas nacionales que el Gobierno de la República se ha propuesto: Las de un México en Paz, un México Incluyente, un México con Educación de Calidad, un México Próspero y un México con Responsabilidad Global.

4

Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres....

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de San Luis Potosí.

Ordenamiento mediante el cual se armonizan los conceptos de, equidad, igualdad y perspectiva de género con lo dispuesto en las leyes generales [...] encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículos 1 al 26. Las presentes Reglas tienen por objeto establecer la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres...

5

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. PRO IGUALDAD 2014-2018

El principio de igualdad ha constituido el cimiento sobre el cual descansa la institucionalidad de los Estados democráticos; por tanto, es el referente obligado de un actuar público orientado al servicio de todas las personas y al respeto de sus derechos humanos sin distinción.

Una de las expresiones más avanzadas de este principio es la igualdad de género, conforme a la cual se busca que tanto las mujeres como los hombres accedan al ejercicio pleno de sus derechos...

ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2017.

Las Reglas de Operación establecen disposiciones a las que deben sujetarse determinados programas y fondos federales con el objeto de otorgar transparencia y asegurar la aplicación eficiente, eficaz, oportuna y equitativa de los recursos públicos asignados a los mismos y que deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el 31 de diciembre anterior al ejercicio fiscal aplicable.

Código de Conducta de las y los Servidores Públicos de gobierno del Estado de San Luis Potosí

El Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013- 2018, señala que para consolidar un gobierno más abierto al escrutinio público, es indispensable que la función pública se apegue a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, con el propósito de que impere invariablemente en los servidores públicos una conducta ética que fortalezca a las instituciones públicas, y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

6



NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

7

Un código de ética, fija las normas que regulan el comportamiento de la personas dentro de una organización.

Comprende la misión, visión y los principios rectores que determinan la actuación del personal de nuestra institución.

MISIÓN

Somos una institución que desarrolla procesos de formación continua que coadyuva a la formación de profesionales en la docencia para la incorporación de los Derechos Humanos y la perspectiva de género en toda actividad educativa.

VISIÓN

Ser un organismo rector de la formación, superación y desarrollo profesional del desarrollo de las competencias y el desempeño exitoso en el contexto de las transformaciones educativas, trabajando líneas de acción en caminadas a fortalecer el respeto a los derechos humanos, la equidad de género, las igualdad y la cultura de la paz.

IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

8

- Valoriza la imagen institucional.
- Clarifica la atención del personal hacia el público general.
- Incide en la dinámica laboral para disminuir la discriminación y la violencia de género.
- Promueve el diálogo como punto de partida para generar una cultura de igualdad y respeto.
- Establece un espacio de formación en derechos humanos, género, no violencia y mediación.



NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES

Son fundamentos que establecen normas para todo lo que hacemos.

9

1. No es sólo a través de responder a la normatividad jurídica que se puede impulsar una política genuina de igualdad entre hombres y mujeres, se requiere de medidas asertivas y pro-activas que detecten y corrijan las sutiles persistentes prácticas que ponen a las mujeres en desventajas frente a los hombres.
2. Tanto en el ámbito laboral como en el educativo, es importante suprimir la discriminación que afecta a la población femenina, eliminando toda representación, imagen y discurso que reafirme los estereotipos de género.
3. Actuar desde una auténtica perspectiva de género es revisar de manera continua la congruencia entre lo que pensamos, lo que decimos y lo que hacemos, desde las formas básicas de organización del tiempo y el espacio hasta las más reacias creencias de lo que es y debe ser una mujer y un hombre.
4. A partir de la forma en que se conceptualice la igualdad entre los seres humanos, se establecerán los pasos que conduzcan a un cambio en el estatus social de las mujeres.

CONCEPTUALIZACIÓN

Para fines de este documento se entiende por:

Código.- Conjunto de normas que regulan una materia determinada.

Ética.- Disciplina filosófica, que tiene como objeto de estudio la moral. También se le concibe como el conjunto de principios directivos que orientan las concepciones de los sujetos en torno a la vida, el hombre, los juicios, los hechos, y la moral.

Código de Ética.- Se concibe como el conjunto de valores y principios que regulan los comportamientos de las personas dentro de una institución u organización, su sustento no es punitivo ni coercitivo, aunque pueden estar vinculados a normas legales; su principal objetivo consiste en mantener una línea de comportamiento uniforme que dote de identidad institucional a los sujetos que en ella laboran. El código de ética, además de promover la cultura institucional, se constituye en un referente de auditoría interna de confianza y valor agregado, con un enfoque sistémico y disciplinado que permite evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión y de calidad.

Principio.- Término que se emplea para nombrar a un postulado o parámetro de uniformidad y de aplicación generalizada que debe respetarse para que un sujeto o una entidad puedan valorar su desempeño.

Valor.- Características morales inherentes a la persona, que son compartidas por una cultura y que surgen del consenso social.

Norma.- Regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades.

Igualdad.- En el ámbito social se concibe como la situación donde las personas gozan de los mismos derechos y garantías. La igualdad entre mujeres y hombres pretende estandarizar las oportunidades existentes de modo tal que puedan repartirse de manera justa, sin detrimento a su condición de género.



CÓDIGO DE ÉTICA

12

Respeto.- Contar con sensibilidad para reconocer y considerar en todo momento los derechos y libertades inherentes a la condición humana de otros servidores públicos y de la ciudadanía.

El personal que labora en el IPMP:

- Se conduce adecuadamente con sus compañeras, compañeros de trabajo y con toda persona que solicite algún servicio, sin distinción por condición de género.
- Establece relaciones armónicas de trabajo colaborativo entre mujeres y hombres.
- Evita el empleo de frases o actitudes que denoten machismo, misoginia, superioridad y/o inferioridad por condición de género.

Diálogo.- Ser abiertos, flexibles, de trato amable, humilde y respetuoso para comunicarse y construir ideas, tomando las mejores decisiones con otras instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil¹.

El personal que labora en el IPMP:

- Pugna porque la comunicación sea la vía predominante para la resolución de controversias.

¹ Los conceptos de los valores de Respeto y Equidad fueron tomados del Código de Conducta de las y los Servidores Públicos de gobierno del Estado de San Luis Potosí

- Se comunica con un tono de voz moderado y emplea términos que no lesionen la sensibilidad ni la dignidad personal, evitando comentarios despectivos que tiendan a descalificar a las personas por su condición de género o de cualquier otra índole.
- Emplea un lenguaje neutral, equilibrado y no sexista, en la comunicación tanto oral como por escrito.

Solidaridad.- Comportamiento de adhesión y ayuda desinteresada a la causa o labor de otros. Implica un compromiso y un sentido de pertenencia sin distinción, límites o condicionamientos de sexo, raza, religión, afiliación política y otros.

El personal que labora en el IPMP:

- Participa en el desarrollo de tareas colaborativas cuidando que éstas reflejen la calidad del servicio que el Instituto ofrece e involucren a mujeres y hombres en atención a sus posibilidades.
- Ofrece apoyo y colaboración, (sin distinción de ninguna índole) para la realización de tareas, en el ámbito de sus potencialidades y con respeto a las funciones que a cada cual corresponden.
- Realiza tareas ajenas a su función cuando otra persona solicita su colaboración o se ve imposibilitada a efectuarlas.

Igualdad.- contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades sin entablar diferencias de ninguna índole.

El personal que labora en el IPMP:

- Trata a sus compañeras y compañeros de trabajo y todas las personas que solicitan algún servicio, con diligencia y en función de sus necesidades, sin distinción de rangos, condición de género, posición política o económica y ninguna otra que implique una conducta discriminatoria.
- Posee las mismas oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de su condición de género o de cualquier otra índole.
- Goza de los mismos derechos y prerrogativas que emanan de las condiciones laborales sin importar si se trata de mujeres u hombres.

Equidad.- Aplicación de normas generales a todos los individuos, sin distinción alguna pero sí con adaptaciones a cada caso en particular. Pugna por un trato igualitario buscando un punto de equilibrio entre la aplicación de la norma que es genérica y los sujetos cuyas circunstancias son únicas e irrepetibles.

El personal que labora en el IPMP:

- Respetar las diferencias individuales así como las que se derivan por condición de género, reconociendo en ellas la riqueza que aportan en el intercambio profesional y en el trabajo colaborativo.
- Asume el humanismo como premisa fundamental que orienta sus acciones, más allá de las diferencias por condición de género o de cualquier otra índole.
- Promueve la empatía, considerando en el trato y los servicios que brinda, la perspectiva del otro (autoridad, igual, usuario).

BIBLIOGRAFÍA

- ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2017 (2016). México. Dirección electrónica: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5467704&fecha=27/12/2016
- CARTA de las Naciones Unidas y estatuto de la corte internacional de justicia (1945). Nueva York. Dirección electrónica: <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html>
- CÓDIGO de conducta de los servidores públicos en el estado de San Luis Potosí (2016). S.L.P., México. Dirección electrónica: <http://jec.slp.gob.mx/codigo-de-conducta/>
- CONVENCIÓN para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (2010). Panamá. Dirección electrónica: http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
- CONSTITUCIÓN política de los Estados Unidos Mexicanos (2016). Edición especial para la Secretaría de Educación de San Luis Potosí. México. Fernández editores. Primera edición.
- CONSTRUIR un México inclusivo. Políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. Resumen ejecutivo y capítulo 1. OCDE (2017), Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality. OECD Publishing, París.
- LEY general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006). México. Dirección electrónica: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf
- LEY para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de San Luis Potosí (2015). S.L.P, México. Dirección electrónica: <http://sanluis.gob.mx/wp-content/uploads/2016/09/Ley-para-la-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-del-Estado-de-San-Luis-Potosi.pdf>

PAZ Echavarría, Paola Andrea (2005). Los códigos de ética profesional. Un análisis desde la visión filosófica. Colombia. Dirección electrónica: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.10porikan/porikan_4.pdf

POLÍTICA de igualdad de género (2013). México. Dirección electrónica: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/11592/Plataforma_GOBMX.pdf

PROGRAMA Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (2015). México. PROIGUALDAD 2015-2018 Dirección electrónica: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/135290/Programa_para_la_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres_2015-2018.pdf

REGLAS para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2012). México. Dirección electrónica: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5282647&fecha=18/12/2012