



**Unidad de Igualdad  
Sustantiva**

*Agencia de Energía  
del Estado de Puebla*

**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*

RECOMENDACIONES DE

# **CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN** CON **Perspectiva de Género y Diversidad**



**Gobierno  
de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*



Agencia de Energía  
del Estado de Puebla

# RECOMENDACIONES DE CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

En México, la paridad de género es un principio constitucional que vela por la participación y representación igualitaria y justa de las mujeres en todos los espacios de las esferas de la vida (política, económica y social), particularmente en los puestos de poder y de toma de decisiones. Se considera actualmente un indicador para medir la calidad democrática y de gobernanza de los países.

Con datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las mujeres representan el 50% de la población global, y producen el 37% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial, mismo que varía en algunas regiones, y que, en Latinoamérica, esta cifra se encuentra en 33%. En México el desafío es mayor, ya que es el país con los niveles más bajos de inclusión de mujeres en organizaciones privadas.

En la búsqueda de lograr la paridad de género con una perspectiva de diversidad e inclusión, especialmente en el sector energético, el presente documento generado por la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Agencia de Energía del Estado de Puebla tiene la finalidad de sugerir medidas para la contratación o promoción del personal de organizaciones públicas o privadas, que contribuyan a la eliminación de la desigualdad social entre mujeres y hombres.

## FUNDAMENTO

Con fundamento en el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el lunes 2 de marzo de 2020, por el que se crea la figura de Unidad de Igualdad Sustantiva.

## DEFINICIONES

**Perspectiva de género.** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada DOF 13-04-2020*).

**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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada DOF 21-06-2018*).

**Igualdad de género.** El principio de igualdad establece el mismo acceso a derechos, recursos, oportunidades y condiciones entre todas las personas. La igualdad de género implica que exista para mujeres y hombres el mismo acceso a todos los derechos, bienes y servicios, eliminando todas las formas de discriminación de género (*Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género, Instituto Nacional de las Mujeres*).

**Lenguaje inclusivo.** Una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas

(*Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Publicado: 19 de enero de 2017*).

## PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN O PROMOCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el caso de que una posición de la organización se vuelva vacante se sugiere considerar los siguientes pasos con perspectiva de género y diversidad en conjunto con el procedimiento general de contratación, para llenar dicha plaza:

1. Un análisis de toda la estructura del personal interno para corregir la sobrerrepresentación de un género (definida como mayor a un 40% de la plantilla general o de la plantilla del nivel jerárquico de la vacante). En ese sentido, para llenar la vacante se recomienda considerar en la convocatoria pertenecer al sexo subrepresentado en la organización.
2. Difundir la vacante de manera interna, por medios físicos y digitales dentro del horario laboral, para asegurar que todo el personal esté enterado de la misma.
3. En caso de realizarse un movimiento horizontal o promoción, el proceso se repetirá para la plaza que se haya vuelto vacante en el proceso.
4. En el supuesto de que ninguna persona del género subrepresentado dentro de la organización cumpla con los requisitos del perfil a llenar, se recomienda hacer una convocatoria pública, considerando mayormente la característica del género subrepresentado.
  - \* Se sugiere que este proceso de selección tenga una duración mínima de dos semanas a partir de la publicación de la convocatoria.
  - \* Considerar la difusión de la vacante por todos los medios idóneos. Es posible que los candidatos del género sobrerrepresentado apliquen, pero se sugiere no ser considerados para la vacante en este periodo.
5. En caso de no encontrar candidatos y candidatas del sexo subrepresentado que cumplan con los requisitos del perfil establecido, la convocatoria quedará libre de considerar el sexo sobrerrepresentado hacia el interior de la organización o en convocatoria pública.

## MEDIDAS TRANSVERSALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN O PROMOCIÓN

1. Utilizar lenguaje inclusivo durante la totalidad del proceso, así como en la documentación, publicidad de la vacante, oferta de empleo, vinculación, entrevistas, entre otros.  
Ejemplos:

- Nombres abstractos (la dirección, las jefaturas, etc.)
  - Sustantivos colectivos (la niñez, el alumnado, etc.)
  - Omitir el sujeto
  - Evitar el uso del masculino genérico (utilizar ambos géneros ingeniera o ingeniero, todas y todos)
  - Refiriéndose a un grupo de personas: las personas, las y los invitados, compañeros y compañeras
  - En firma: Nombre y firma de persona que \_\_\_\_\_
2. Requerir un Curriculum Vitae que acompañe al documento de contratación sin mención de edad, estado civil, dirección, o el uso de fotografía o datos sensibles no relacionados con la posición en cuestión.
  3. Fomentar la contratación de personal que se autoidentifique como persona con discapacidad con el objetivo de llegar a una representación de, al menos, 5%.
  4. Fomentar la contratación de personal de poblaciones históricamente discriminadas y subrepresentadas como aquellas de las comunidades indígenas y LGBTQ+.
  7. Brindar asesoría y formación en perspectiva de género, diversidad y no discriminación a las áreas responsables de contratación.
  8. Evitar en cualquier momento del proceso de contratación o promoción, actuar en perjuicio del candidato o candidata por razones de edad, preferencia sexual, creencia religiosa, ideología política o algún otro elemento personal o cultural.

## RECOMENDACIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- Incrementar los esfuerzos de atracción de talento específico del género subrepresentado y miembros de comunidades históricamente discriminadas.
- Procurar generar un clima laboral que promueva la diversidad y no discriminación, atendiendo a las necesidades del personal para evitar perder el talento por razones de no inclusión o factores de riesgos psicosocial. Frecuentemente, por estos motivos existe mayor rotación de personal entre las personas del género subrepresentado y miembros de comunidades históricamente discriminadas.
- Capacitar y sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad sustantiva, lenguaje inclusivo, diversidad y no discriminación.

## MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Conforme a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Capítulo II, Artículo 9, las acciones consideradas discriminatorias son las siguientes:

- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

**IX.** Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

**XIII.** Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;

**XIV.** Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;

**XV.** Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

**XVI.** Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;

**XX.** Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

**XXII. Bis.** La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;

**XXII. Ter.** La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;

**XXIII.** Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

**XXIV.** Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

**XXV.** Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

**XXVII.** Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

**XXVIII.** Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

**XXIX.** Estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial;

**XXXI.** Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;

**XXXII.** Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/SIDA.

## REFERENCIAS

Cámara de Diputados. (2018, 21 de junio). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Diario Oficial de la Federación. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2020). ¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses? [www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es](http://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es)

Tribunal Electoral Del Poder Judicial De La Federación. (2020). Glosario [www.te.gob.mx/genero/front/glossary/index/](http://www.te.gob.mx/genero/front/glossary/index/)

Fundación Mujeres. (2009). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3017/documento.pdf>



**Unidad de Igualdad  
Sustantiva**

Agencia de Energía  
del Estado de Puebla

**Gobierno de Puebla**  
Hacer historia. Hacer futuro.

RECOMENDACIONES DE

# **CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN** CON

## **Perspectiva de Género y Diversidad**



**Gobierno  
de Puebla**  
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía  
del Estado de Puebla