



Guía para la Gestión de Recursos Humanos con enfoque de Genero
Dirección de Recursos Humanos–DRRHH-

MUNICIPALIDAD DE BARILLAS, HUEHUETENANGO.

Período 2020 – 2024



INDICE

OBJETIVO DE LA GUÍA.....	3
CONCEPTOS Y EJEMPLOS.....	4
¿Qué es la Discriminación?	4
¿qué Tipos de Discriminación en el Empleo Existen?.....	5
¿Qué son los estereotipos?.....	7
MARCO LEGAL.....	8
Constitución Política de la República de Guatemala.....	8
Código Municipal	8
Ley de Servicio Municipal	8
ELEMENTOS BÁSICOS	10
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	13
PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO	14
ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	15

OBJETIVO DE LA GUÍA

General:

Promover la igualdad de género e inclusión social en la gestión de recursos humanos municipales, por medio de la implementación de procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el servicio municipal, sin distinción por género, etnia, religión, condición física, origen social o cualquier otra condición, no relacionada con la aptitud para el puesto.

Específicos:

- Fortalecer los conocimientos de las autoridades municipales y personal involucrado en la administración de recursos humanos municipales, sobre género e inclusión social y su aplicación en los diferentes procesos de la gestión de recursos humanos municipales.
- Compartir procedimientos que promueven la igualdad de oportunidades.

CONCEPTOS Y EJEMPLOS

¿Qué Significa Igualdad?

Igualdad significa que todos y todas somos iguales y la prohibición de cualquier tipo de discriminación.

La igualdad no implica que todas las personas son lo mismo. Significa que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las personas no dependerán de si son hombres o mujeres, indígenas o ladinos, de si son católicos o evangélicos, de si tienen alguna discapacidad, o cualquier otra condición.

¿Qué Significa Igualdad de Oportunidades, Trato y Responsabilidades en el Empleo?

Igualdad de Oportunidades, Trato y Responsabilidades en el empleo significa proporcionar un trato justo y sin prejuicio a todas las personas en todos los procesos de gestión de recursos humanos, tales como reclutamiento, selección, contratación, compensación, capacitación, evaluación de desempeño y promoción.

Es decir, que las personas, sin distinción por género, etnia, religión, condición física, origen social y cualquier otra condición, no relacionada con la aptitud para el puesto, tengan:

- Las mismas posibilidades de acceder a un trabajo, si cumple con los requisitos para el puesto,
- Los mismos derechos: igualdad de salario para los mismos trabajos, igualdad de acceso a beneficios, ascensos y capacitación, iguales condiciones de trabajo e igualdad en el tratamiento en la evaluación de desempeño,
- Igualdad de responsabilidades de acuerdo a los puestos.

¿Qué es la Discriminación?

La discriminación es dar un trato diferente y perjudicial a una persona por motivos de género, etnia, ideas políticas, religión, características físicas u condición social.

¿Qué es la Discriminación en el Empleo?

La discriminación en el empleo es hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que anule o afecte la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

¿Qué Tipos de Discriminación Existen en el Empleo?

Discriminación directa. Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer.

Ejemplo:

“Se buscan electricistas, sexo masculino, para trabajo temporal”

” Empresa de ventas busca señoritas para promoción de productos”

Discriminación indirecta. Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres. Aunque son condiciones iguales para ambos sexos, por sus roles tradicionales como esposas, madres y cuidadoras, las mujeres no cuentan con los mismos recursos o disponibilidad que los hombres para acceder a la oportunidad que se presenta.

Ejemplo:

“Se busca repartidor con total disponibilidad de horario para trabajar en la zona adyacente al relleno sanitario”

¿Qué son las Prácticas Discriminatorias?

Formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana –en el trabajo o fuera de él– que determinan sistemáticamente la discriminación de un género frente al otro, normalmente mujeres; o de un grupo étnico sobre otro, generalmente indígena; o de una persona con características físicas sobre otras; usualmente discapacitados o con características físicas distintas a la mayoría.

Ejemplo:

Discriminación por género

No seleccionar a mujeres para ser entrevistadas para puestos de motoristas, aunque llenen los requisitos.

Discriminación por edad

Considerar que las mujeres u hombres mayores de 50, simplemente por su edad, no pueden cubrir determinados trabajos, por lo que no se seleccionan como candidatos aunque cumplan el perfil solicitado por el ofertante.

Discriminación por condición física

Considerar que una persona con alguna discapacidad no puede trabajar, por lo que no seleccionan como candidatos a un puesto de recepción o telefonista a una persona que usa silla de ruedas, aunque llene los requisitos del puesto.

¿Qué son los estereotipos?

Un estereotipo es una imagen, idea o modelo generalmente asociado a un grupo social, que es atribuido a sus conductas, cualidades y habilidades, así como a otras características que lo identifican.

Los estereotipos son un conjunto de ideas, actitudes y creencias preestablecidas que son aplicadas, de manera general e indiferenciada, a determinadas personas, catalogándolos y encerrándolos dentro de ciertas categorías sociales, ya sea por su nacionalidad, etnia, edad, sexo, orientación sexual, procedencia, características físicas.

Ejemplo de estereotipos presentes en la gestión del empleo

“Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la construcción”

Reflexión: La fuerza física depende no solo del género: también depende del entrenamiento y la experiencia previa. Muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas requieren gran fuerza y resistencia-

“Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras”

“Las mujeres no sirven para la mecánica”

“Los hombres son mejores pilotos que las mujeres”

Reflexión: Las competencias dependen de la preparación y la experiencia previa, y no del género de la persona.

“Las mujeres no tienen disponibilidad total para viajar, porque tiene que ocuparse de sus hijos”

“Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo”

Reflexión: Cada vez más mujeres asumen trabajos que demandan movilidad u horarios exigentes, y toman medidas para conciliar sus responsabilidades familiares con las del trabajo.

“El trabajador con discapacidad se ausentará más de su puesto”

Reflexión: Las personas con discapacidad tienen un gran deseo de superación, capacidad de sacrificio y motivación y esto se traduce en un gran compromiso con su empleador y en menor ausentismo.

MARCO LEGAL

Los gobiernos municipales tienen la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades, trato y resultados en el servicio municipal, de acuerdo a lo establecido en las siguientes leyes:

Constitución Política de la República de Guatemala

- Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.
- Artículo 113.- Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Código Municipal

- Artículo 94. Ter. Proceso de capacitación y rectoría. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 94 de este Código, el proceso para la capacitación a que se refiere el artículo anterior, exigible a los funcionarios municipales, será normado por el Concejo Municipal, el que observará los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y ecuanimidad, así como lo establecido en la Ley de Servicio Municipal.

Ley de Servicio Municipal

- Artículo 2. Objetivos. La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.

- Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

a) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a los puestos municipales. Dichos puestos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo tanto, debe establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deben quedar fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley;

b) Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico no es impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado para desempeñar el trabajo de que se trate;

c) A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En consecuencia, los puestos al servicio de las municipalidades deben ordenarse en el Reglamento Interno de cada municipalidad que tome en cuenta los requisitos y deberes de cada puesto y las condiciones de trabajo, asignándoles una escala de salarios equitativa según las circunstancias económicas propias de cada municipalidad.

d) Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

ELEMENTOS BÁSICOS

Los elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el servicio municipal, son:

Compromiso de Autoridades Municipales. El liderazgo, compromiso y participación activa del Concejo Municipal son esenciales para promover la igualdad de oportunidades, trato y resultados en el empleo. Usualmente, los miembros del Concejo Municipal creen que en la municipalidad no se discrimina; pero para asegurar que esto no ocurra, deben establecer normas y procedimientos que promuevan la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el empleo y verificar constantemente su aplicación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.

Conocimiento de la Situación. Conocer la situación de la municipalidad con respecto a la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades, es muy importante, para que el Concejo Municipal, sepa que es lo que se debe hacer y tome decisiones para mejorar. Para ello, debe analizar la situación de las distintas unidades municipales, así como instrumentos y procedimientos como descripción de puestos y reclutamiento y selección, para identificar desequilibrios e identificar si existen aspectos en los que aparecen recogidos estereotipos de género, discapacidad, etnia y otros.

Asignación de Responsabilidades. Para lograr que los cambios necesarios se lleven a cabo, el Concejo Municipal debe asignar la responsabilidad de realizar las modificaciones en los procedimientos y procesos y llevar a cabo las acciones que se consideren necesarias, a una unidad y funcionarios municipales específicos. Se recomienda que el Concejo Municipal, formalice la responsabilidad de alcanzar la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el empleo, a la Oficina Municipal de Recursos Humanos y su coordinador/director. Sin embargo, todos los funcionarios que ocupen cargos de dirección o coordinación de unidades municipales, deben responsabilizarse de la implementación de las medidas establecidas.

Información Continua sobre los Procedimientos. Involucrar a todo el personal municipal, en alcanzar el objetivo de igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el empleo, es fundamental para tener éxito. Para ello, se recomienda que las medidas tomadas sean difundidas entre todo el personal municipal.

Seguimiento y Evaluación. Para dar seguimiento a la implementación de las medidas adoptadas y sus resultados, se debe crear procesos de monitoreo y evaluación. Se recomienda que el Concejo Municipal, revise los avances en sus sesiones de trabajo, por lo menos cada tres meses.

RECOMENDACIONES

Para promover la de oportunidades, trato y responsabilidades en la gestión de recursos humanos municipales, se recomiendan las siguientes acciones claves:

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

¿Qué se debe hacer?

- Establecer un proceso estructurado, transparente y objetivo libre de discriminación por género, etnia, condición física, social, religión y cualquier otra condición.
- Asegurar que se dé un trato igualitario a todas las personas durante todo el proceso.
- Usar canales de reclutamiento que garanticen que la información del puesto vacante sea accesible para hombres y mujeres, jóvenes y adultos, indígenas y ladinos, personas con capacidades especiales, tanto dentro de la municipalidad, como fuera de ella.
- En la publicación de anuncios de las ofertas de empleo, utilizar un lenguaje neutro, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres y que describa las funciones y requisitos del puesto y que nunca deben estar relacionados con características como el género, la edad, la religión, la situación familiar, la condición física u otras.
- Indicar en los anuncios que la municipalidad está comprometida con la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades en el empleo.
- Realizar la valoración de los puestos en base a los criterios objetivos previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo, de acuerdo a la experiencia y competencias de la persona candidata. Estos aspectos tienen que estar recogidos en los CV y otros documentos que se soliciten.

- Las candidaturas no deben separarse por género, condición física, edad, grupo étnico u otras características para evitar una relación con situaciones preconcebidas o estereotipos.
- Asegurar que las entrevistas y otras pruebas de selección se realicen sin prejuicios de ninguna clase, centrándose en los requerimientos, la capacidad, la experiencia y las competencias para el puesto. No se deben plantear cuestiones como el estado civil, maternidad, predilecciones políticas o religiosas y otras.
- Conformar un panel para entrevistas y selección con balance de género, etnia, edad y otras condiciones que se consideren relevantes.
- Aplicar instrumentos confiables y precisos que permitan elegir a las personas adecuadas para los puestos vacantes, basándose en una valoración objetiva y criterios demostrables de las competencias de las personas interesadas para el puesto de trabajo, sin que se tenga en cuenta el género, etnia, capacidad física, religión, ideas políticas y otras condiciones de la persona.
- Garantizar la igualdad de condiciones de trabajo y retribución, para las personas que ocupen el mismo puesto y tengan las mismas responsabilidades, sin distinción por edad, género, etnia, condición física o cualquier otra característica, que no sea capacidad y experiencia.
- Llevar a cabo la inducción con todo el personal que ingresa a la municipalidad, sin importar su nivel, género, edad, etnia o condición física.

CAPACITACIÓN

¿Qué se debe hacer?

- Llevar a cabo un proceso de capacitación estructurado y transparente que tome en cuenta al personal de todas las unidades y todos los niveles y que ofrezca opciones de capacitación con pertinencia cultural, de género y condiciones físicas y de trabajo.
- Planificar la capacitación en base a un diagnóstico que identifique las prioridades de capacitación de los empleados municipales, para adaptarse a cambios en

legislación, normatividad, procesos, tecnología o para abordar desafíos en la gestión municipal.

- Ajustar los contenidos, modalidad de capacitación, horarios y otros aspectos a las características del personal, asegurando pertinencia cultural, de género, condiciones físicas y de trabajo.
- Diseminar las oportunidades de capacitación, usando canales de comunicación que lleguen a todo el personal municipal, evitando invitaciones individualizadas, usando criterios personales.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

¿Qué se debe hacer?

- Usar un proceso estructurado, objetivo y transparente de promoción y ascensos, basado en los principios de capacidad, mérito y desempeño.
- Difundir la información sobre las oportunidades de promoción y ascenso, a todo el personal, con transparencia y claridad, sin preferencias o prejuicios de ningún tipo-
- Realizar evaluaciones de desempeño en forma sistemática, estructurada, y transparente, usando criterios objetivos relacionados con las competencias para el puesto y que no hagan referencia a condiciones de género, edad, condición física, y otras.

DESPIDO

- Usar un proceso transparente y objetivo para el despido del personal, basado en el marco legal y de acuerdo a un proceso claro y criterios objetivos, que eviten la destitución arbitraria basado en aspectos distintos al rendimiento bajo o comportamiento inaceptable.
- Las causas de despido deben estar documentadas con evidencia que demuestre que existe imparcialidad en el despido y que no se basa en aspectos de rendimiento y no en otros como embarazo, lactancia, afiliación política o religiosa.

PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO

Trabajar en una municipalidad puede ser una experiencia muy gratificante. Sin embargo, cuando se enfrentan situaciones de acoso laboral, la situación cambia. El trabajador o trabajadora pierde la motivación y se afecta su auto-estima, su rendimiento y hasta su salud. Para estas personas, estar en el trabajo es un sufrimiento.

Todo empleado o empleada municipal tiene el derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración. Por esa razón las municipalidades tienen la obligación de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus trabajadores y trabajadoras, libre de cualquier tipo de acoso, contando con la participación del personal, desde su responsabilidad.

ACOSO LABORAL

¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio y que tenga como resultado para el/la afectado/a su menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Cualquier actitud no deseada que atente contra la dignidad de una persona, ya sea de manera psicológica, física o moral. Estas actitudes generan un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, que afecta la capacidad del trabajador o trabajadora para desarrollarse laboralmente.

No toda actitud o exigencia en el ambiente laboral puede ser considerada acoso laboral. Por ejemplo, NO es acoso laboral:

- Llegar a tiempo al trabajo
- Realizar el trabajo asignado
- Ser evaluado por desempeño
- Entregar resultados

¿Cómo se manifiesta el acoso laboral?

Algunos actos que, si son considerados como modalidades de acoso laboral, son:

- Maltrato laboral, cuando un supervisor realiza actos en contra de la integridad de un empleado o empleada, somatando escritorios, tirando papeles y usando expresiones ultrajantes al dirigirse a la persona.
- Persecución laboral, cuando un colega o supervisor se burla de su apariencia o condición física u origen étnico, o hacen comentarios hostiles humillantes sobre ella.
- Inequidad laboral, cuando una trabajadora recibe un salario inferior comparado con su compañero, pese a que tienen las mismas responsabilidades y los dos tiene los mismos estudios y experiencia laboral, sólo por el hecho de ser mujer.
- Entorpecimiento laboral, cuando una persona es sujeta a actos como esconder información necesaria, dañar productos realizados y resultan en retrasos en sus actividades, incumplimiento y llamadas de atención de sus supervisores. Otro ejemplo de entorpecimiento laboral es cuando se envía a un empleado o empleada a realizar actividades, sin el equipo adecuado y cuando pide que se le del equipo, el supervisor lo amenaza con despedirle por desacato o incumplimiento de funciones.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual es una conducta no deseada, de naturaleza sexual, que ocurre en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Por ejemplo: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

El acoso sexual en el trabajo es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual, precisamente porque generalmente se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por esa razón, el acoso sexual en el trabajo es considerado como una manifestación de discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres.

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, como: la contratación para un puesto, aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto físico, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, piropos ofensivos.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

¿Qué se debe hacer?

- Elaborar una declaración de principios señalando el compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras.
- Difundir el rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de género, edad, etnia, condición física y otras condiciones de las personas trabajadoras.
- Elaborar códigos de conducta y buenas prácticas, que eviten cualquier tipo de acoso sexual o laboral dentro de la municipalidad.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual.
- Realizar acciones formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y positivas a la igualdad de mujeres y hombres, indígenas y ladinos, jóvenes y adultos, personas con y sin discapacidades.
- Emitir un protocolo contra el acoso laboral y sexual e integrarlo al manual de recursos humanos y al reglamento interno municipal.
- Crear y facilitar información a de las personas trabajadoras respecto a la tipificación de las conductas que se consideran acoso laboral y sexual, así como las sanciones que conlleva.
- Crear y difundir procedimientos para presentar quejas formales o denuncias de acoso dentro de la municipalidad.
- Definir proceso de protección para la persona afectada por acoso dentro e la municipalidad.
- Definir mecanismos de investigación que permitan definir de forma objetiva y transparente la comisión de un hecho de acoso.
- Crear y dar a conocer al personal los procedimientos disciplinas de reparación y sanciones en caso de acoso en la municipalidad.
- Habilitar un espacio en la página web destinado a la promoción de la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades, con información relativa al acoso laboral y sexual.
- Incorporación de contenidos relativos a igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades, con información relativa al acoso laboral y sexual, en la inducción de los trabajadores/as.

La presente Guía para la Gestión de Recursos Humanos con enfoque de Género Dirección de Recursos Humanos–DRRHH- de la Municipalidad de Barillas, Huehuetenango, fue elaborado juntamente con miembros de USAID Nexos Locales y el señor Wagner Roberto Mérida Reyes Subdirector de la Dirección de Recursos Humanos con la colaboración en actualización de dicha Guía por el señor Luis Alfredo Sacalxot Zet, Director de Recursos Humanos.

Con el apoyo de:



“La realización de esta publicación fue posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América, proporcionado a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido aquí expresado no necesariamente refleja las opiniones de la USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América”

A través del proyecto USAID Nexos Locales, número de contrato AID-520-C-14-00002.