

Modelo de Equidad de Género

MEG:2003



Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo Núm. 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México, D.F.
www.inmujeres.gob.mx

Primera edición: julio de 2003
Primera reimpresión: mayo de 2005
Segunda edición: julio de 2007

ISBN: 978-968-5552-96-7

Impreso en México/ *Printed in Mexico*

Referencia obligatoria para citar parcialmente el contenido de este documento:

Instituto Nacional de las Mujeres México, Modelo de Equidad de Género MEG:2003, México, 2003.

Índice

Prólogo	5
Presentación	7
1. Introducción	11
2. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género	13
3. Objetivo y alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género	15
4. Sistema de Gestión de Equidad de Género	17
4.1 Planeación	17
4.1.1 Política de equidad de género	17
4.1.2 Acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal	17
4.1.3 Objetivos y metas organizacionales	18
4.1.4 Planeación general	18
4.2 Organización y recursos	19
4.2.1 Responsabilidad y autoridad	19
4.2.2 Coordinador/a de equidad de género	19
4.2.3 Comité de Equidad de Género	19
4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	20
4.2.5 Revisión y aprobación de documentos	20

4.3 Aplicación de los requisitos de equidad de género	20
4.3.1 Reclutamiento y selección de personal	20
4.3.2 Capacitación	22
4.3.3 Desarrollo profesional	23
4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones	23
4.3.5 Vida familiar y laboral	25
4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo	26
4.3.7 Hostigamiento sexual	26
4.3.8 Sensibilización en equidad de género	27
4.4 Evaluación, seguimiento y mejora	28
4.4.1 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	28
4.4.2 Seguimiento de acciones	28
4.4.3 Indicadores de género	29
4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora	29
Glosario	31
Bibliografía	34

Prólogo

Entre los objetivos rectores del gobierno federal está poner a disposición de mujeres y hombres los recursos y los medios para que desarrollen sus capacidades integralmente; contribuyan y tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país, y decidan en condiciones de equidad en todos los aspectos de la vida nacional. En este marco se presenta el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, que forma parte del programa de “Certificación sobre Equidad de Género” del Instituto Nacional de las Mujeres.

Los procesos de apertura e incremento del comercio internacional, comúnmente conocidos como globalización de la economía, han propiciado la necesidad de certificación de bienes y servicios en aspectos de calidad, seguridad y medio ambiente, así como de índole social. Ello ha dado pauta a que las organizaciones adopten, de manera voluntaria u obligatoria, normatividades nacionales e internacionales, cuya implantación es posteriormente evaluada mediante auditorías conocidas como de tercera parte. Para las empresas, esto les propicia nuevas ventajas competitivas y mejoras, tanto en su propio desempeño como en la imagen que proyectan hacia sus clientes, partes interesadas y a la sociedad en general.

El Modelo de Equidad de Género sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos. Lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Modelo busca además, a través de un proceso de certificación, distinguir con un sello a aquellas organizaciones o instituciones que apoyen la reivindicación de los derechos de la mujer mediante el cumplimiento e implantación del sistema de gestión.

El diseño del Modelo permite aplicarlo a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o condiciones sociales y culturales. Y, como hemos comentado, su finalidad es enriquecer y mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres por medio de la visualización y eliminación de prácticas discriminatorias.

Su desarrollo e implantación puede llevarse a cabo en plena concordancia con cualquier otro sistema de gestión nacional o internacional establecido en la organización, como pueden ser las normas SA 8000, ISO 9000 e ISO 14000, por citar sólo unas cuantas. El Modelo es también base y apoyo para generar evidencia en el cumplimiento de esquemas de empresas socialmente responsables.

El Modelo de Equidad de Género MEG:2003 es emitido y aprobado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

México, D.F., julio de 2007.

Presentación

La realidad económica del país durante los últimos años muestra un cambio vertiginoso en todos sentidos, uno de los cuales consiste en la manera como mujeres y hombres participan en el aparato productivo. La inserción de las mujeres en el trabajo extradoméstico se ha incrementado notablemente y su papel en el ámbito laboral ha sido más activo y creciente: ahora incluso ocupan cargos tradicionalmente asignados a hombres. No obstante, el porcentaje de participación femenina representa sólo la tercera parte dentro del total de la población económicamente activa.

Algunos obstáculos que todavía tienen que afrontar las mujeres al intentar ocupar mejores puestos en las organizaciones productivas, son la discriminación por el solo hecho de ser mujeres o presentar estado de gestación, el hostigamiento sexual, la falta de oportunidades en materia de capacitación o desarrollo profesional, los obstáculos explícitos e implícitos para ocupar cargos gerenciales y la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en un mismo nivel laboral, entre otros.

En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres ha comprometido su esfuerzo para combatir cualquier reminiscencia de desigualdad que afecte a las mujeres en el ámbito laboral. Hoy cuenta con un marco legal que le permite trabajar en conjunto para que generaciones venideras de mujeres y hombres convivan y fomenten relaciones equitativas sin discriminación ni violencia.

Un aval fundamental en la lucha por la equidad en este ámbito se encuentra en la Presidencia de la República, encabezada por el licenciado Felipe Calderón Hinojosa, quien desde el inicio de su administración ha manifestado su responsabilidad con la dignidad y seguridad de las mujeres, con la igualdad de género y de oportunidades, y con el combate a la discriminación y la violencia.

Este compromiso quedó expreso de manera clara en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ahora existe la certeza de regular y garantizar la igualdad de género, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo la participación de las mujeres en condiciones de real equidad.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece los derechos para que hombres y mujeres de todo el territorio nacional no se encuentren ante ningún tipo de desventaja por razones de sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes. En suma, es una herramienta valiosa para las generaciones futuras. En este marco, el Instituto Nacional de las Mujeres impulsó desde el sexenio anterior el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003). Este modelo, a escala nacional, es un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad de género en las organizaciones e instituciones del sector público y privado, que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

El Modelo de Equidad de Género (MEG) tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

Hoy por hoy las organizaciones que ya cuentan con el distintivo equidad de género MEG:2003 han manifestado obtener beneficios que van más allá de una labor social, los cuales se reflejan en su organización tanto de manera interna como externa, tales como:

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta).
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal. Proactividad.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.

Por otra parte, se fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad:

- La retención del personal brinda seguridad y estabilidad, además de menor rotación.
- El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.
- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
- Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales.
- Crecimiento personal y profesional.

Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Pueden aspirar a puestos directivos de forma igualitaria.
- Acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Promoción de mujeres sin reubicación.
- Incremento de mujeres en puestos de mandos medios.
- Atención a las situaciones de acoso sexual.
- Disminución de la segregación ocupacional.
- Desarrollo profesional.
- No hay discriminación por embarazo.
- Beneficios para el acceso y trato igualitario.

Y se mejora la imagen de las organizaciones al exterior:

- Mayor prestigio y compromiso al ser un ejemplo.
- Mayor presencia de la marca de la empresa.
- Mayor reconocimiento para las personas que aspiran a trabajar con ellas.
- En su área son reconocidas como líderes.
- Trasciende más allá de la organización, ya que tiene repercusiones en las familias de los trabajadores (as), y mejora sus relaciones familiares.
- En el futuro tendrá un impacto sobre los servicios que prestan las organizaciones.

Las organizaciones que ya cuentan con el distintivo en equidad de género son testimonio de que el MEG es el principio del cambio hacia una cultura de equidad de género en el ámbito laboral en nuestro país. La meta es lograr que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin discriminación ni violencia.

María del Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

1 Introducción

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral mundial se han incrementado durante los últimos años. En la actualidad algunos países tienen tasas de actividad de mujeres y hombres similares, debido al trabajo de tiempo parcial que las mujeres han desempeñado.

El principio de igualdad y su aplicación constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral, es un derecho y un principio que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático también deben observar. Sin embargo, a pesar de que las leyes de muchos países establecen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en la práctica persiste la discriminación de género.

La sobrerrepresentación de las mujeres en ocupaciones de menor valoración social y económica, las limitadas oportunidades para capacitarse y trabajar de manera permanente, y el reparto desigual de las responsabilidades familiares y los estereotipos de género, obstaculizan su participación en las estructuras de mando o puestos directivos, así como en determinadas profesiones de dominio masculino. Estos factores, entre otros, generan inequidad en el desarrollo humano de la población femenina.

En esto se fundamenta la necesidad de promover la perspectiva de género y una cultura de equidad en las organizaciones, basada en la posibilidad de que las mujeres y los hombres tengan acceso, en igualdad de términos, a la producción y distribución de bienes y servicios. Con ello, se logrará que las mujeres cuenten

con mayores oportunidades de desarrollo profesional y reciban un salario equitativo al trabajo que desempeñan.

Con base en lo anterior, se desarrolló este documento que describe en qué consiste y cómo implementar un Modelo de Sistema de Gestión de Equidad de Género de carácter certificable para organizaciones públicas y privadas en México. La aplicación de este modelo permitirá, en primera instancia, visualizar las posibles brechas de género al interior de una organización y que no suelen percibirse como desigualdades. En segundo término, posibilitará la aplicación de medidas de equidad articuladas estratégicamente, mediante acciones afirmativas que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y la motivación entre el personal.

El valor agregado que ofrece a las organizaciones la adopción del **Modelo de Equidad de Género** se traduce en la optimización de sus recursos humanos para incrementar su eficiencia y competitividad, y contribuye al incremento de los niveles de participación de las mujeres en la vida económica, política y cultural del país; promueve las buenas relaciones personales en ambientes de trabajo donde hombres y mujeres, con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, pueden participar en el cumplimiento de los fines de la organización y satisfacer sus necesidades personales; genera un mayor compromiso y lealtad por parte de los y las empleados/as y, por último, permite que el público en general pueda diferenciar sus productos y servicios como aquéllos asociados con un compromiso con la equidad de género en el ámbito laboral por medio del uso del sello de Equidad de Género.



2 Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género

En este documento se presenta un modelo mediante el cual es posible desarrollar, implantar y mejorar un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Las organizaciones que deseen adoptar un Sistema de Gestión de Equidad de Género deberán:

- 1 Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes.
- 2 Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo de equidad de género.
- 3 Incorporar, en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de las acciones afirmativas y/o en favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Las y los integrantes de la organización, especialmente los que conforman la alta dirección, juegan un papel significativo en la implantación de los requisitos de este modelo y en la definición de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal.

La figura 1 muestra las partes del modelo, el cual se inicia con el compromiso de la alta dirección mediante su política de calidad, hasta las acciones y mejoras que garantizan la continuidad de las condiciones de género en la organización.



Figura 1.- Modelo de un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

3 Objetivo y alcance del Modelo de Equidad de Género

El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones. Con ello, se busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

En este modelo, resulta fundamental aumentar la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de mujeres y hombres dentro de su entorno organizacional, promover un ambiente laboral más sano y armonioso, así como fomentar la sensibilización de la sociedad respecto a las relaciones de equidad de género.

El Modelo fue definido con un enfoque de sistemas de gestión, con lo que se busca propiciar la mejora continua y la autoevaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre mujeres y hombres, a través de la aplicación de medidas compensatorias que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

El Programa de Certificación en equidad de género es de carácter voluntario y se aplica a empresas, organizaciones y entidades que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género. El sello MEG:2003 se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento.

El diseño del Modelo permite que sea auditado por una entidad certificadora imparcial e independiente, misma que emitirá una recomendación relacionada con el estado que guarda la organización evaluada. La recomendación para la obtención del distintivo procederá cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos del modelo, tanto en su desarrollo como en su implantación.

A partir de este momento, el Instituto Nacional de las Mujeres revisará el protocolo de la evaluación y otorgará el distintivo, así como la autorización para el uso del sello de equidad de género en productos, servicios, imagen institucional o cualquier otra aplicación que le permita la difusión de su compromiso con la equidad de género.

4 Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1 Planeación

El liderazgo, compromiso y participación activa de la alta dirección de cada organización son esenciales para desarrollar y mantener un sistema de gestión de equidad de género eficaz y eficiente, que promueva beneficios para todas las partes interesadas.

Para ello, la alta dirección deberá revisar, planear y definir compromisos con respecto a la equidad de género, a través del establecimiento de una política de equidad de género y de un plan para el cumplimiento de los requisitos del sistema, así como asegurar la integridad del sistema cuando existan cambios que pudiesen afectarlo.

Acciones esperadas:

- Generar la documentación y difundir la política de equidad de género, los objetivos y metas de la organización.
- Promover el desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal, tal y como lo indica la sección 4.1.2.
- Establecer un cronograma general para la implantación del modelo.

4.1.1 Política de equidad de género

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Establecer, aprobar y documentar en el manual, una política de equidad de género (ver 4.2.4).
- b) Dar a conocer dicha política a través de los medios adecuados en todos los niveles de la organización.
- c) Evaluar periódicamente el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección (ver 4.4.4.1).

- d) Incluir, dentro de la política, un compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el acceso al empleo; para prevenir el hostigamiento sexual y dar seguimiento a todos los compromisos definidos en este modelo.
- e) Definir, dentro de la política, el compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

4.1.2 Acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal

La política de equidad de género tiene como objetivo principal la difusión del compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Su tarea primordial consiste en desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o en favor del personal que permitan superar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que prevalecen en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, además de eliminar todos aquellos obstáculos que impidan que mujeres y hombres se desarrollen en condiciones de igualdad dentro de la organización.

Acciones esperadas:

- Desarrollar un diagnóstico o investigación con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y de empleo en la organización. Esta información servirá de base para el inicio del plan de acción.
- Documentar las acciones en favor del personal (aquéllas que favorecen tanto a las mujeres como a los hombres), así como las acciones afirmativas que busquen acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización. Las acciones afirmativas deben generarse siempre que se identifique una situación de esta naturaleza.

El cumplimiento de la organización con este modelo se evaluará, en un principio, a través del desarrollo de dos acciones afirmativas o dos acciones en favor del personal, pudiendo ser también una afirmativa y la otra en favor del personal asociadas con los requisitos elegidos de las cláusulas 4.3.1 a la 4.3.8.

Ejemplo: la organización desarrollará una acción afirmativa relacionada con la cláusula 4.3.4 (Igualdad de oportunidades y compensaciones) y otra vinculada con la cláusula 4.3.6. (Ambiente laboral y salud en el trabajo).

4.1.2.1 Desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar un diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización. Este estudio deberá incluir un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla laboral así como un reporte resumen del estudio, que será la base para justificar las acciones a realizar.
Se deberán elegir al menos dos entre todas las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
- b) Contar con un plan de trabajo para cada acción a realizar, ya sea afirmativa y/o en favor del personal, así como poner en práctica los compromisos y actividades establecidos en dichas acciones.
- c) Verificar que cada plan de trabajo cuenta con un cronograma que establezca una programación detallada de las actividades e incluya tiempos y asignación de los responsables para lograr su adecuada implantación, ejecución, evaluación y seguimiento.
- d) Asegurar que el plan de trabajo de las acciones afirmativas haya sido autorizado por la alta dirección, por el comité de equidad de género y por el/la coordinador/a de equidad de género de la organización; asimismo, debe asegurarse que existe una relación directa entre la acción propuesta y el

diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas y procedimientos de la organización.

Nota: El diseño, implantación, operación y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal dependen de cada organización, por lo que dichas acciones serán desarrolladas de acuerdo con sus oportunidades, limitantes y prioridades.

Nota: Previo a la evaluación, ya sea de certificación o seguimiento del requisito 4.1.2.1, se requiere que estén vigentes al menos dos acciones, es decir, en planeación, diseño y desarrollo, pudiendo ser también una afirmativa y la otra en favor del personal.

4.1.3 Objetivos y metas organizacionales

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Definir objetivos y metas para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género. Las formas y herramientas que se utilizarán para medir el cumplimiento de los objetivos y las metas también deberán definirse.
- b) Difundir los objetivos y metas del sistema de gestión en equidad de género en todos los niveles de la organización. Y asegurar que para cada objetivo exista al menos una meta relacionada.
- c) Dar seguimiento al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, y mantener informado al personal al respecto.

Nota: Una acción afirmativa y/o en favor del personal puede ser un objetivo, en tanto que las actividades de la acción pueden ser el establecimiento de las metas.

4.1.4 Planeación general

Es responsabilidad de la organización:

- a) Identificar y planear las actividades que permitan alcanzar los objetivos y las metas. Cumplir con la totalidad de los requisitos del modelo de equidad de género de acuerdo con la política establecida por la organización.

- b) Asegurar que la planeación ha sido aprobada por la alta gerencia, y verificar que en ella se incluyan todas las áreas de la organización y se contemple un cronograma que indique los tiempos, responsables y avances.

4.2 Organización y recursos

La alta dirección debe asegurarse de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género y para la satisfacción del personal y otras partes interesadas.

Los recursos asignados pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información y recursos financieros. Adicionalmente, se requiere que la organización cuente con buenas prácticas de control de documentos y evidencias como herramientas básicas de un sistema de gestión.

Acciones esperadas:

- Definir las responsabilidades y autoridades necesarias para cumplir con el sistema de gestión.
- Contar con un/a coordinador/a de equidad de género.
- Conformar un Comité de Equidad de Género.
- Elaborar un manual de equidad de género y procedimientos para dar cumplimiento a los requisitos de este documento y llevar un correcto control de dichos procedimientos.
- Llevar a cabo revisiones periódicas al sistema de gestión.

4.2.1 Responsabilidad y autoridad

Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir un organigrama actualizado de la organización que cumpla con lo indicado en el punto 4.3.1.4.

- b) Asegurar que se han documentado las responsabilidades para dar cumplimiento a todos los requisitos que requiere el establecimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Nota: Es recomendable la elaboración de una matriz de responsabilidades y autoridades que incluya todos los requisitos de este documento, así como el nombre de las personas de la organización que estarían participando en su elaboración, diseño, desarrollo, implantación y seguimiento.

4.2.2 Coordinador/a de equidad de género

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización (al igual que el del comité –ver 4.2.3–).
- b) Asignar al/la coordinador/a de equidad de género la tarea de informar periódicamente a la alta gerencia sobre el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género.
- c) Delegar en el/la coordinador/a la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- d) Asegurar la plena participación del/la coordinador/a en la revisión gerencial o de compromisos de la alta gerencia.

4.2.3 Comité de Equidad de Género

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Integrar un Comité de Equidad de Género con cuando menos tres personas que se encarguen de mantener y cumplir los requisitos del modelo del

Sistema de gestión en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la coordinador/a de equidad de género.

- b) Delegar en el comité la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- c) Asignar al/la coordinador/a y al comité de equidad de género, la tarea de realizar o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas al sistema, analizar los resultados de estas evaluaciones (ver 4.4.1), así como elaborar y entregar el reporte a la alta dirección, el cual debe incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal que la organización haya establecido.

4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que el Sistema de Gestión de Equidad de Género cuenta con un manual en el que puedan incluirse los documentos necesarios para su operación eficaz.
- b) Que se hayan elaborado los procedimientos solicitados por el MEG:2003 y que estos estén aprobados por la alta gerencia para su ejecución.
- c) Difundir el manual y los procedimientos documentados en todos los niveles de la organización relacionados con los puntos 4.3.4.1 inciso c y 4.3.7.2. inciso c.

4.2.5 Revisión y aprobación de documentos

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer los niveles de revisión y aprobación de los documentos del sistema de gestión, antes de su emisión y distribución al personal.
- b) Definir un mecanismo de control que permita conocer el estado actual de revisión, el historial de cambios y la distribución de los documentos.
- c) Asegurar que las evidencias documentales presentadas sean claras y legibles,

y definir sus periodos de retención y la función del/la responsable para su resguardo y conservación.

4.3 Aplicación de los requisitos de equidad de género

La aplicación de los requisitos de este modelo permitirá a las organizaciones visualizar las posibles brechas entre mujeres y hombres, que suelen pasar desapercibidas como desigualdades.

El modelo planteado en este documento, contiene los requisitos mínimos que pueden aplicarse en una organización para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de sus recursos humanos.

Acciones esperadas:

- Adoptar los requisitos de equidad de género planteados en la sección 4.3

4.3.1 Reclutamiento y selección de personal

Las organizaciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos, siendo el elemento humano el más importante de ellos. Por tal razón, el proceso de reclutamiento y selección de personal es determinante. Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la organización se convierte en un espacio en el que se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los ámbitos laboral y personal.

Acciones esperadas:

- Establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar metodologías informales.

- Contar con un procedimiento documentado de reclutamiento y selección de personal que contemple un proceso de inducción basado en la descripción y perfil del puesto, así como en las acciones afirmativas en favor del personal, para suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la búsqueda de personal.

4.3.1.1 Compromiso de reclutamiento y selección

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección, definido en la política, promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo, y que quede establecido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
- b) Difundir al exterior el compromiso establecido en sus políticas de equidad de género para asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento de mujeres y hombres.
- c) Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.

4.3.1.2 Procedimiento de reclutamiento y selección

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal.
- b) Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección:
 - Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes.

- Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.
- Promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- Prohíba solicitar examen de gravidez al contratar mujeres.
- Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as).

Nota: Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar sobre su estado civil, número de hijas/os, etc., considerando que esta información tiene un impacto en la determinación de prestaciones específicas.

4.3.1.3 Descripción y perfil del puesto

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no son discriminatorios en ningún sentido.
- b) Verificar que los criterios establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento.
- c) Apoyar y promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas; así como apoyar la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización.

- d) Evaluar y determinar claramente en los perfiles los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto.

4.3.1.4 Contrato laboral

Es responsabilidad de la organización:

- a) Verificar que el lenguaje utilizado en los contratos de la organización sea inclusivo del género. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa, etcétera.
- b) Corroborar que los puestos indicados en los contratos se encuentran contenidos en el organigrama definido por la organización (ver 4.2.1 inciso a).
- c) Asegurar que las personas que colaboran con la organización con contratos temporales, honorarios, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados mediante agencias externas a la organización o subcontratistas puedan, si aplica, ser igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas o en favor del personal implantadas, además de que tengan conocimiento y puedan hacer uso de los procedimientos relacionados con los puntos 4.3.4.1 inciso c y 4.3.7.2. inciso c.

4.3.2 Capacitación

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos.

La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella, favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la organización.

El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verán limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

Acciones esperadas:

- Documentar las necesidades de capacitación del personal.
- Llevar a cabo un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal.
- Incluir, como parte de la capacitación del personal de recursos humanos, talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual.
- Promover el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación para todo el personal de la organización.

4.3.2.1 Detección de necesidades de capacitación

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un método que permita determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), es decir, detección de necesidades de capacitación.

4.3.2.2 Programa de capacitación

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que exista un programa de capacitación para mujeres y hombres relacionado directamente con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación.
- b) Observar que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de

control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados.

- c) Llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos.
- d) Establecer dentro del programa de capacitación, el desarrollo de cursos específicos para hombres y mujeres con el fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los que se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as.
- e) Considerar dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual.
- f) Asegurar que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

4.3.3 Desarrollo profesional

La mejora de las organizaciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Acciones esperadas:

- Documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño.

4.3.3.1 Criterios de promoción

Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.
- b) Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

4.3.3.2 Evaluación del desempeño

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un plan de evaluación del desempeño del personal.
- b) Definir criterios claros para la evaluación del desempeño del personal, con los que se garantice la no discriminación de hombres y mujeres en la asignación de ocupaciones, desarrollo profesional y retribuciones.
- c) Asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad, derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de permisos de maternidad o paternidad.

4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

La igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

El desarrollo de prácticas no discriminatorias es un factor relevante que favorece la igualdad y contrarresta la exclusión que pueden experimentar mujeres y hombres por distinciones o preferencias sobre el sexo de la persona, su estado civil o sus responsabilidades familiares, etc. Estas distinciones, exclusiones y preferencias nulifican a las personas y crean desigualdad de oportunidades para el empleo y el trabajo.

Acciones esperadas:

- Reforzar el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación, descrito en la política de equidad de género, y asegurar que tanto hombres como mujeres cuenten con una metodología o procedimiento para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización.
- Asegurar que en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.

4.3.4.1 Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres que quede establecido en su política de equidad de género (ver 4.1.1 inciso d).
- b) Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro. Lo anterior aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.
- c) Desarrollar y elaborar una metodología a través de un procedimiento documentado que describa los pasos para denunciar, atender e investigar los actos que el personal pueda considerar como discriminatorios. Se requiere asegurar la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en todos los pasos de ejecución del procedimiento, con el fin de no afectar el clima laboral de la organización.

4.3.4.2 Igualdad de oportunidades

Es responsabilidad de la organización:

- a) Tener evidencia de que todo el personal de la organización cuenta con igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras; recibir beneficios, prestaciones y capacitación; obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto, sin importar su estado conyugal.
- b) Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la organización.
- c) Asegurar que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos, cursos o talleres fuera de la organización, así como en actividades profesionales, y que las imágenes utilizadas para promocionar a la organización incluyen a mujeres y hombres.
- d) Generar las condiciones para que mujeres y hombres cuenten con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, incluyendo la revisión de las instalaciones y actividades a través de un análisis de factibilidad, el cual considere la posibilidad de contar con personal discapacitado en el futuro dentro de la organización.
- e) Promover en la selección y contratación de proveedores y servicios la contratación de servicios de capacitación y/o asesorías individuales o consultores que cuenten con equipos de trabajo compuestos por hombres y mujeres.
- f) Difundir y verificar su nivel de conocimiento respecto al uso del procedimiento de atención a quejas por situaciones de discriminación. (ver 4.3.4.1 inciso c)

4.3.4.3 Compensaciones y deducciones

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la organización para todos los puestos.
- b) Aplicar las políticas y prácticas de sueldos y salarios para todos los puestos y contratos de la organización.
- c) Contar con un método definido para calcular deducciones o bonificaciones, dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones.

4.3.5 Vida familiar y laboral

El apoyo que la organización otorgue a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones en favor del personal.

Acciones esperadas:

- Propiciar canales para que el personal exprese sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
- Formalizar los acuerdos de horarios flexibles o permisos y desarrollar un compromiso de paternidad.

- Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en el hombre y la mujer

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables.
- b) Proporcionar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de las y los hijos.
- c) Llevar a cabo un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización.
- d) Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.
- e) Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.
- f) Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidos/os injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.
- g) Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimiento o mención especial al papá que haga uso de ellos. (Lo anterior se puede iniciar como ejemplo con el

análisis sobre si la celebración del día del Padre se da en igualdad de condiciones que el día de la Madre para los papás que laboren en la organización).

4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo

La promoción de buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la organización y satisfacer sus necesidades personales, genera un mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

El cuidado de la salud del personal es también una tarea prioritaria con la que se busca mejorar las condiciones de salud e higiene que le afecta directamente.

Acciones esperadas:

- Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as.

4.3.6.1 Ambiente laboral

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar eventos de integración del personal o actividades que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal.
- b) Promover un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
- c) Asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

4.3.6.2 Salud en el trabajo

Es responsabilidad de la organización:

- a) Promover el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación al personal.
- b) Considerar las condiciones del lugar de trabajo y horarios para las personas que trabajan en la organización, de tal manera que no sean factores que puedan afectar la salud del personal.
- c) Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y salud en el trabajo, así como también asegurar que las mujeres, durante el estado de gestación o lactancia, cuentan con los horarios y tiempos necesarios, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.
- d) Asegurar que todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y que existen medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
- e) Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención a los/las trabajadores/as.
- f) Proporcionar los servicios de agua potable y sanitarios limpios a distancias razonables y sin restricciones para el personal.
- g) Otorgar o difundir información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

4.3.7 Hostigamiento sexual

Los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la organización. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implica-

ciones negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.

Acciones esperadas:

Establecer por escrito su compromiso en contra del hostigamiento sexual que incluya una definición clara de los pasos para manejar las denuncias y dar el seguimiento adecuado.

4.3.7.1 Compromiso en contra del hostigamiento sexual

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asumir un compromiso en contra del hostigamiento sexual que quede establecido en su política de equidad de género (ver 4.1.1 inciso d).
- b) Dar a conocer al personal de la organización, información suficiente sobre el hostigamiento sexual. Enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable, e impartir la capacitación adecuada respecto al tema, tanto al personal como a la gerencia.

4.3.7.2 Medidas de prevención

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
- b) Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento sexual denunciadas por el personal, que considere tiempos límite estipulados para dar respuesta y resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.

- c) Elaborar como parte del procedimiento un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación en relación con el requisito 4.3.4.1 inciso c.
- d) Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

4.3.8 Sensibilización en equidad de género

Las actividades de sensibilización en equidad de género toman en cuenta los cambios provocados por la naturaleza de las prácticas internas, las etapas de desarrollo del personal y la cultura de la organización.

El objetivo de desarrollar actividades en esta materia es acercar al personal conocimientos que, junto con su experiencia, mejoren sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la equidad de género.

Acciones esperadas:

- Realizar un análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género.
- Propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes.
- Promover la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
- Impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género.

4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización. Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
- b) Difundir el significado de la importancia que tiene para la organización contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género, tanto a nivel interno como externo.
- c) Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente, por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa, etc.
- d) Dar a conocer entre el personal los resultados relevantes del diagnóstico o estudio, para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización; dar a conocer cuáles son las acciones afirmativas y/o en favor del personal que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.
- e) Impartir pláticas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

4.4 Evaluación, seguimiento y mejora

El sistema de gestión requiere como herramienta básica, que la organización cuente con buenas prácticas de evaluación y que éstas sean llevadas a cabo por personal calificado y con la debida autoridad, para sugerir acciones cuando se detecten áreas de oportunidad de mejora.

Acciones esperadas:

- Contar con un procedimiento documentado en el cual se indique el método de evaluación interna del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

4.4.1 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.
- b) Evaluar el sistema de gestión por lo menos una vez al año para verificar su desarrollo de conformidad con los requisitos de este documento, así como para calificar su implantación y mantenimiento eficaz.
- c) Conformar un equipo de evaluación con los/las integrantes del comité de equidad de género, como se describe en el punto 4.2.3, y asegurar que el personal de evaluación sea independiente de la actividad o área evaluada.
- d) Asegurar que los resultados de las evaluaciones se registren y se difundan y que los/las responsables de las áreas evaluadas tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.
- e) Generar un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la dirección.

4.4.2 Seguimiento de acciones

Es responsabilidad del/la coordinador/a de género:

- a) Dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para evaluar su eficacia.
- b) Asegurar que se da seguimiento a las acciones correctivas derivadas de las áreas de oportunidad detectadas con los/las responsables involucrados/as.

4.4.3 Indicadores de género

Las organizaciones que basan sus decisiones en el análisis cuidadoso de hechos y factores, cuentan con registros que les permiten definir sus metas y alcanzar mejores resultados.

El uso correcto y respetuoso de cada uno de los apartados del Modelo MEG:2003, así como la documentación y sistematización de los procesos, permitirá que cada organización cuente con indicadores de género que, una vez analizados, puedan emplearse en la toma de decisiones.

Acciones esperadas:

- Documentar los indicadores de género basados en los objetivos y metas de la organización (ver 4.1.3) y determinar los métodos aplicables, técnicas estadísticas, su extensión y uso.

4.4.3.1 Aplicación de indicadores

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer indicadores de equidad de género dentro de la organización con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.
- b) Aplicar indicadores en relación con el nivel de segregación ocupacional, equidad e igualdad salarial. Medir el tipo de hostigamiento sexual presente en la organización y el nivel en que se encuentra.
- c) Sistematizar la información y datos desagregados por sexo. Generar anualmente un reporte escrito para analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, incluyendo diversos indicadores y los resultados de la encuestas de clima laboral o calidad de vida en la organización.

Nota: es recomendable incluir responsable, área y fecha de actualización de cada indicador.

4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora

La mejora continua del sistema de gestión incluye la utilización y revisión constante de la política de equidad de género (4.1.1), los objetivos y metas de la organización (4.1.3), el desempeño de los indicadores de género (4.4.3), los resultados de las evaluaciones del sistema de equidad de género (4.4.1), las áreas de oportunidad encontradas (4.4.4), las acciones tomadas, sean éstas afirmativas o en favor del personal (4.1.2), así como las revisiones de la dirección (4.4.4.1) en las que se concentra la evaluación de la eficacia y la eficiencia del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Acciones esperadas:

- Planear, documentar e implantar los métodos que permitan llevar a cabo el seguimiento, medición, análisis y mejoras por realizar.

4.4.4.1 Revisión por la dirección

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Definir un programa en el que se indique la formalidad de las revisiones periódicas, enfocadas al seguimiento de los siguientes aspectos:
 - Medición de la eficacia de la política de equidad de género y del Sistema de Gestión de Equidad de Género, mediante el análisis del cumplimiento de los objetivos y metas.
 - Cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal realizadas por la organización.
 - Áreas de oportunidad identificadas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.
- b) Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la organización con respecto a este modelo de equidad de género.

4.4.4.2 Análisis de áreas de oportunidad y mejora

Es responsabilidad de la organización:

- a) Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas durante la evaluación del sistema de gestión.
- b) Establecer y promover las propuestas de mejora para la equidad de género, a partir de los resultados de la evaluación y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas.
- c) Identificar las áreas de oportunidad potenciales, analizar las recurrentes y proponer acciones a través del comité de equidad de género de la organización.
- d) Considerar la información de los indicadores de género para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, los objetivos y metas del sistema y/o el mismo Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Glosario

El objetivo de este glosario es facilitar la comprensión del vocabulario relacionado con el desarrollo y la implantación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, más que establecer definiciones vinculadas con el tema de la equidad.

Acciones afirmativas: son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acciones en favor del personal: son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.

Áreas de oportunidad: a) son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b) Es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas.

Auditoría: proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias susceptibles de ser evaluadas de manera objetiva, con el fin de determinar los niveles de cumplimiento de los criterios preestablecidos.

Certificación: es la declaración proporcionada a una organización por parte de un organismo independiente externo que, a través de un proceso de auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.

Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Equidad: es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

Equidad de género: a) es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Estereotipo: es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Evidencia: certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba u otros medios.

Género: conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

Hostigamiento sexual: es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

Igualdad: la igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Igualdad de oportunidades: es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Igualdad de trato: presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Indicadores de equidad de género: datos/características de control representadas en forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

Perspectiva de género: es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Política de Equidad de Género: se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

Nota: generalmente la política de equidad de género es coherente con la política global de la organización y proporciona un marco de referencia para el establecimiento de las acciones afirmativas.

Prejuicio: actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.

Rol: conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

Sistema: conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan entre sí.

Bibliografía

Instituto Nacional de las Mujeres México / Red de Mujeres Sindicalistas, *Manual de género, trabajo y cambio social*, México, 2002.

Instituto Nacional de las Mujeres México, *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México, 2002.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, ILO-OSH 2001, Ginebra, 2002.

Organización Internacional de Normalización (ISO), *Serie ISO 9000, Quality Management Systems*, Ginebra, versiones de 1994 y 2000.

Organización Internacional de Normalización (ISO), *Serie ISO 14000, Environmental Management Systems*, Ginebra, 1996.

Gender Promotion Programme / Internacional Labour Office, *Promoting Gender Equality – A resource Kit for Trade Unions*, 2001.

The World Bank Group, *Gender Equality: the right thing for business*, Washington, 1999.

El Folleto **Modelo de Equidad de Género MEG:2003**, se terminó de imprimir en el mes de julio de 2007, en Talleres Gráficos de México, Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06280, México D.F.

Tels. 57 04 74 00, 57 89 90 11 y 57 89 91 10
ventas@tgm.com.mx

El tiraje consta de dos mil ejemplares