

**Modelo de  
Equidad  
de Género**

# **MEG:2012**

**Modelo de un sistema de  
gestión de Equidad de Género**

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

# Índice

1.1. Presentación

1.2. Introducción

2. Modelo del sistema de gestión de Equidad de Género

3. Objetivo y alcance del sistema de gestión de Equidad de Género

4. Sistema de gestión de Equidad de Género

## **4.1. Planeación**

4.1.1 Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

4.1.2 Política de equidad de género

4.1.3 Planeación general, objetivos y metas del sistema de gestión de equidad de género

4.1.4 Acciones afirmativas y acciones a favor del personal

## **4.2. Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género**

4.2.1 Comité de equidad de género organizacional

4.2.2 Responsabilidad y autoridad

4.2.3 Manual del sistema de gestión de equidad de género

4.2.4 Documentación del sistema de equidad de género

## **4.3. Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de Equidad de Género**

4.3.1 Reclutamiento y selección de personal

4.3.2 Capacitación

4.3.3 Desarrollo profesional

4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

4.3.5 Vida familiar y laboral

4.3.6 Ambiente laboral y calidad de vida en la organización

4.3.7 Salud en la organización

4.3.8 Sensibilización y comunicación con enfoque de género

4.3.9 Responsabilidad social

4.3.10 Defensa organizacional de los derechos fundamentales

## **4.4. Evaluación, seguimiento y mejora**

4.4.1. Revisión por la dirección

4.4.2. Evaluación del sistema de gestión de equidad de género

4.4.3. Indicadores de género

4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora

## **5. Glosario de términos**

## **6. Bibliografía**

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

## 1.1 Presentación

DRAFT

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

## 1.2 Introducción

El Modelo de Equidad de Género ha sido una historia adelantada de éxito y un testimonio de la construcción contemporánea de las relaciones entre mujeres y hombres en nuestro país. México sigue siendo una Nación orgullosa y noble que ha dejado hablar por mucho tiempo al silencio. El silencio de la injusticia, el de la inequidad y el del abandono. El Modelo quiso y quiere ser una voz que reivindique lo que nuestras leyes mandan y lo que nuestra dignidad merece. El Modelo no promete sueños; compromete desde la realidad del mundo organizacional público y privado. Cuando los compromisos se cumplen, soñar un cambio es posible. Que éste se logre, depende de nuestro trabajo. Que se haga el esfuerzo, depende de la ilusión contenida en cada una de nuestras esperanzas.

Los resultados sin compromiso devienen en ocurrencias. Los compromisos sin resultados equivalen a obligar a ejecutar música con los silencios. Por eso impulsar un sistema de gestión de la equidad de género es la mejor garantía para que la letra de la ley pase a ser derecho efectivo.

En toda norma y programa la mejora continua demanda revisiones periódicas que mantengan vigente la idea que la ha inspirado. La versión MEG:2012 representa un fortalecimiento, una consolidación y una evolución del paradigma para alcanzar la vivencia de la equidad de género. No es hoy un Modelo para el trabajo de las personas, sino para la vida rica y plena de cada persona en sus diferentes ámbitos vitales.

Elucidar algunas cuestiones relativas al Modelo resulta indispensable para acercar la presente versión a las organizaciones certificadas y, en especial, a aquellas que pretenden certificarse por primera vez. Agruparemos en tres preguntas las dimensiones que conlleva la ejecución del Modelo de Equidad de Género:

- ¿Cuál es el valor legal del MEG:2012?
- ¿Acaso una organización puede perder dinero o control institucional por implantar el MEG:2012?
- ¿Qué características tiene la presente versión MEG:2012?

Comencemos por atender la primera pregunta. Es verdad que el Modelo, el sistema de gestión implícito en éste y su programa de certificación bajo régimen de auditoría anual, integra un compromiso de asunción voluntaria para cualquier organización. También lo es que el MEG:2012 posee un valor normativo jurídico innegable, pues el hecho de que éste no sea obligatorio *per se* no significa que no se fundamente en normas obligatorias del más alto nivel.

Quizá el anterior matiz genera diversas confusiones en aquellos que ven en el Modelo “algo que no obliga”. El MEG:2012 se basa en y articula normas jurídicas obligatorias. La innovación del Modelo estriba en generar un sistema de gestión que hace efectivo y medible diversos mandatos legales que podrían quedarse en elocuentes declaraciones. Por ende, el Modelo defiende una óptica del Derecho que privilegia la vivencia de los derechos fundamentales desde el reconocimiento de las diferencias y el respeto a la diversidad, pluralidad y complejidad de las sociedades del siglo XXI. Esta visión supera el paradigma clásico legal formal del Derecho que defendía unos derechos

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

abstractos que viven en el papel de la legislación, pero que son ajenos a las personas de carne y hueso.

De manera contundente y clara: el MEG:2012 tiene valor legal y articula normas jurídicas internacionales, generales y federales que son obligatorias en todo el territorio nacional. Asumir el Modelo significa cumplir con el Derecho internacional y nacional. Obviamente, esas normas son obligatorias sin tener que recurrir al MEG:2012, empero, sin el Modelo no tendríamos una herramienta excelente de garantizar el cambio real y progresivo de las condiciones de mujeres y hombres. Esto último representa la máxima aportación del Modelo a la vida en equidad de las personas, pues permite que la complejidad de la legislación y la técnica para aplicarla no sea un obstáculo para su vivificación.

En concreto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley Federal del Trabajo dan fuerza y obligatoriedad a cada cláusula del MEG:2012. Por ejemplo, las acciones afirmativas, la no discriminación o la prohibición de la violencia son normas obligatorias para todas las personas y organizaciones. Los Instrumentos Internacionales en Derechos Humanos consagran el mismo espíritu por lo que la equidad de género es un tema del derecho global.

Los que participamos en el Modelo aceptamos con humildad la idea de que se puedan cumplir las normas legales sin recurrir necesariamente a un sistema de gestión de equidad de género. Lo que no podemos tolerar ni aceptar es que exista inequidad e incumplimiento jurídico cotidiano que sacrifica la calidad de vida de las mujeres y los hombres. Nuestro MEG:2012 es así la mejor herramienta para demostrar que el compromiso va más allá de las palabras.

La respuesta a la segunda pregunta tiene una cruel actualidad. Presenciamos a nivel mundial una tendencia a la exclusión social. Se impulsa una tesis económica que prescinde de las personas. Los seres humanos reducidos a unidades de transacción económica pueden ser “recortados” o “ajustados”. Muchas veces esto hace que algunas organizaciones lleguen a pensar que la equidad de género es costosa o ajena a la productividad y las ganancias que legítimamente se tiene derecho a percibir al ejercer la libertad económica de la que gozamos constitucionalmente.

Esta idea es errónea. La equidad de género y la apuesta por un sistema de gestión basado en el MEG:2012 añade valor y aumenta la competitividad. No es este el espacio para detallar las extensas evidencias que hay al respecto. Baste decir que la existencia de una política de equidad de género y la garantía de protecciones básicas legales representa el evitar pérdidas económicas, de tiempo, de prestigio y de imagen social o corporativa. La sociedad contemporánea no premia a los proveedores injustos de bienes y servicios. La ciudadanía no da legitimidad a las organizaciones públicas que no respetan a las personas.

Recordemos que para que existan ganancias debe haber consumo. Para que haya consumo debe existir un mercado libre. No obstante, no hay mercado, ni consumo ni ganancias si no existen personas que tengan asegurada la dignidad que todos los seres humanos reclamaríamos. En consecuencia, el MEG:2012 asegura un trabajo productivo y sano que empodera a las personas, pero que también las compromete con su organización. Las organizaciones obtienen relaciones leales y constructivas que detonan la innovación y el esfuerzo creativo que lleva a mejorar los bienes y los servicios (sean

**IMPORTANTE: Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.**

públicos o privados). Con mejores servicios y bienes las personas se acercarán fielmente a las organizaciones. Si son públicas tendremos paz social y estabilidad política. Si son privadas tendremos generación de riqueza, empleo y aumento del consumo.

Finalmente, qué caracteriza la presente versión del Modelo. En lo estructural, las cláusulas han sido organizadas para consolidar la mejor aplicación de cada dimensión. En lo metodológico se ha intentado separar y clarificar el uso de los conceptos y los procedimientos que se describen en el clausulado con el fin de aumentar la asequibilidad y usabilidad del modelo en la cotidianidad organizacional. Una lectura rápida del MEG:2012 permite apreciar que se da un desarrollo ordenado y metódico que permite implantarlo de manera sistemática. Se ha distinguido y separado el diagnóstico de los sucesivos estudios que mantienen y dan seguimiento al sistema de la organización. La versión anterior a veces generaba algunas disquisiciones conceptuales que hemos querido terminar en la presente. En la medida de lo posible, nos hemos esforzado por dar claridad al entendimiento y uso de los indicadores, distinguiendo con mayor precisión la evaluación, la auditoría, el seguimiento, la mejora, las acciones correctivas, preventivas y la consolidación del propio sistema.

El MEG:2012 intenta incluir las perspectivas contemporáneas de los derechos fundamentales o humanos y la agenda internacional en equidad de género de manera que se pueda tener mediante el Modelo una excelente herramienta para cumplir los instrumentos internacionales en la materia. Se visibilizan y articulan en el clausulado del MEG:2012 la transversalidad de la perspectiva de género, el respeto a las diferencias y una apuesta muy fuerte por la prevención y combate de toda forma de violencia, hostigamiento y discriminación.

Las organizaciones ya certificadas pueden apreciar que la versión actual presenta una riqueza conceptual acorde con los retos de las sociedades del siglo XXI. El anterior MEG:2003 a pesar de su importancia y éxito no incluía expresamente el hostigamiento moral, la violencia o la transversalidad. Esto generaba un resultado contraintuitivo indeseado: la posibilidad en sentido lógico de que una organización estuviese certificada y, por ejemplo, no vinculada a prevenir el hostigamiento moral.

El MEG:2012 incluye el más amplio espectro protector y un fuerte compromiso con la prevención y combate de todas las formas posibles de vulneración organizacional de los derechos humanos. Esto nos lleva a la característica innovadora de la presente versión: el MEG:2012 consagra y articula un mecanismo para la defensa de los derechos humanos a través del ombudsperson organizacional. A diferencia de la anterior versión, el MEG:2012 concentra la defensa en el medio internacional por excelencia, un ombudsman o una ombudswoman organizacional que con independencia, imparcialidad o multipartialidad, informalidad, confidencialidad y neutralidad protege a las personas y sus derechos. Ahora, cada organización tendrá un organismo defensor con formación profesional progresiva que garantice que el MEG:2012 funcione siempre y en beneficio de las mujeres y los hombres.

A partir de la presente versión también se establece un Ombudsperson del MEG para que dé mentoría y asesoría a las organizaciones interesadas. Esto nos llevará a un ejercicio transparente de rendición de cuentas nacional e, incluso, internacional, ya que el Ombuds del Sistema tendrá a cargo una relatoría sobre el estado de los derechos humanos en las organizaciones. De esta manera nuestro país y sus organizaciones (así como las organizaciones y otras naciones que deseen seguir las coordenadas de nuestro Modelo) podrán tener un seguimiento real de la evolución y desarrollo de los derechos y

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

garantías que todas las personas se merecen en su igual valor moral y en dignidad suprema.

Se me ha concedido el privilegio y el honor de redactar estas líneas introductorias a la versión MEG:2012. Con humildad creo tener pocos merecimientos en contraste con la excelencia y ejemplo que caracteriza a todas las mujeres y hombres que han venido construyendo el Modelo. Quedo en deuda de gratitud y en esfuerzo constante a favor de las causas de la equidad de género y la justicia social. Sello este compromiso con un sincero ¡Gracias!

Mi deseo y mi sueño es que hombres y mujeres anden juntos los caminos de sus libertades. Como diría María Deraismes que con grandeza intelectual denunció esa injusta reducción de la mujer a un valor desconocido: “En realidad, la mujer es una fuerza. Media humanidad. Y si se confunde con la otra media por los caracteres generales y comunes, se distingue por las aptitudes especiales de una potencia irresistible. Aptitudes que constituyen un aporte especial, esencial e indispensable en la evolución integral de la humanidad”.

Concluyo con el anhelo de que las mujeres de todo el mundo y, en especial las mexicanas, se constituyan en el presente siglo en el supremo valor complementario de la familia humana.

Roberto Rodríguez Gaona

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

## 2 Modelo del sistema de gestión de Equidad de Género

Este documento presenta un modelo a través del 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. Dichas estrategias consideran el desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Los miembros 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 a favor del personal.

La figura 1 muestra las partes del modelo y parte del compromiso de la alta dirección plasmado en su política de calidad hasta las acciones y mejoras que garantizan la continuidad de las condiciones de género en la organización.



**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.



## 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 para 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.

Resulta fundamental para este modelo, aumentar la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de hombres y mujeres dentro de su entorno organizacional y promover un ambiente laboral más sano y armonioso, así como fomentar la sensibilización de la sociedad con respecto de 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 el auto evaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre hombres y mujeres, 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 se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento.

El Modelo está diseñado para ser auditado por una entidad certificadora imparcial e independiente, misma que emitirá una recomendación relacionada con el estado que guarda la organización que haya sido 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

### 4.1.1 Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar y documentar periódicamente un diagnóstico con perspectiva de género para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales que operen dentro de la organización, con el objeto de analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización. Este diagnóstico deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Análisis Cualitativo: Que contenga la descripción, análisis y presentación de resultados de las percepciones del personal sobre los siguientes temas:

- ✚ Discriminación en la organización

- ✚ Ambiente Laboral, sondeando la opinión del personal respecto a:

- I. Si se respetan sus opiniones y aportaciones.
- II. Si le es proporcionada la información necesaria para desempeñar su trabajo
- III. Si se le comunica asuntos importantes de la organización.
- IV. Si recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño.
- V. Si recibe apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo.
- VI. Si recibo un trato injusto, sé que tendré oportunidad de ser escuchado/a y tratado justamente sin ningún tipo de represalia o sanción.
- VII. Si la organización es un lugar amigable para trabajar
- VIII. Si existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.
- IX. Si se recompensa, valora y reconoce el logro y el esfuerzo por el trabajo bien desempeñado
- X. Si los/las superiores comunican claramente sus expectativas
- XI. Si los/las superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos/ellas
- XII. Si se preocupan por su bienestar personal y emocional no sólo como empleado/a
- XIII. Si los ascensos se dan a quienes más los merecen
- XIV. Si en la organización se cuenta con planes de carrera permiten orientar el desarrollo profesional de las personas
- XV. Si el personal tiene la oportunidad de recibir reconocimientos por el trabajo bien desempeñado
- XVI. Si a las personas de la organización se les paga justamente por el trabajo que realizan.
- XVII. Si cuenta con oportunidad para el desarrollo profesional o de ascenso.
- XVIII. Si los/las superiores tienen empleados/as favoritos/as
- XIX. Si las personas son tratadas bien y de manera justa independientemente de mi posición o nivel en la empresa.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

- XX. Si las personas perciben sueldos y prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo o mismo puesto en la empresa
- XXI. Si en la empresa se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual

✚ **Calidad de vida organizacional:** Para conocer la percepción del personal respecto a la calidad de vida que se vive en la organización evaluar los siguientes aspectos:

- I. La percepción del personal sobre si existe una adecuada planeación y distribución del trabajo en cuanto a:
  - I.I Número de niveles jerárquicos
  - I.II Rutina y monotonía del trabajo
  - I.III Exceso de responsabilidad o exceso de funciones.
- II. Si existen ambientes sociales o relaciones interpersonales inadecuadas que se reflejen en falta de apoyo o de ayuda del equipo y de las/los líderes
- III. Si se consideran importantes las dimensiones emocionales y de salud mental que se reflejan en problemas laborales, familiares, económicos y trastornos de la personalidad no inhabilitantes para el trabajo, pero que afectan la calidad de vida organizacional.
- IV. Si se cuenta con espacios y opciones adecuadas para la alimentación en la organización.
- V. Si la organización contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones.
- VI. Si el personal se le otorga el descanso en los días feriados nacionales obligatorios y vacaciones que tiene derecho.
- VII. Si el personal cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares, o escolares de carácter extraordinario.
- VIII. Si a las personas se les anima a que equilibren su vida laboral y su vida personal

✚ **Nota:** también se podría incluir en el diagnostico un análisis de los resultados de información recibida a través de otros medios: grupos enfoque, buzones de quejas y sugerencias, comités, solicitudes del personal, etc.

- Análisis cuantitativo: que contenga la obtención, análisis y presentación de los datos estadísticos o numéricos disponibles sobre la plantilla laboral de forma desagregada por sexo. Estos datos comprenderán como mínimo:

- I. Rango de edad.
- II. Antigüedad en la organización.
- III. Puestos o funciones
- IV. Niveles de estudios.
- V. Estado Civil o Familiar.
- VI. Número de hijos(as).
- VII. Edades de los hijos(as).
- VIII. Número de dependientes económicos.
- IX. Movimientos del personal: número de promociones y ascenso, bajas y altas del año en curso y el año anterior.
- X. Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo.

El análisis cuantitativo deberá incluir los indicadores que permitan medir como mínimo obligatorio el:

- Nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional
- Nivel de segregación vertical para identificar la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

- Diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización
  - Nivel y tipo de hostigamiento sexual presente en la organización.
- b) Asegurar que toda la información que se recoja, compile y analice como parte del diagnóstico o estudio sea presentada de forma desagregada por sexo.
- c) Elaborar y documentar un reporte ejecutivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Este reporte será la base para justificar las acciones a realizar y deberá contener los factores críticos así como las principales situaciones detectadas por la organización, enlistando el nivel de prioridad para su atención.

#### **4.1.2 Política de Equidad de Género**

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Establecer, redactar, aprobar y documentar en el manual del sistema de gestión una política de equidad de género.
- b) Asegurar que la política de equidad de género esté alineada o conciliada con la cultura y la planeación estratégica de la organización o, en su caso, con la misión, visión, valores, normas, códigos de conducta o ética de la organización.
- c) Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos:
- Defensa de los derechos humanos del personal
  - Combatir la discriminación.
  - Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para buscar eliminar las desigualdades en la organización.
  - Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento.
  - Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
  - Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
  - Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización
- d) Comunicar y difundir la política de manera periódica, a través de medios adecuados, para que ésta sea conocida en todos los niveles de la organización.
- e) Evaluar periódicamente la política en cuanto:
- (i) El impacto de la difusión
  - (ii) El conocimiento y entendimiento del personal sobre la misma

#### **4.1.3 Planeación general, objetivos y metas del sistema de gestión de Equidad de Género**

##### **4.1.3.1 Planeación General**

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Definir y documentar el alcance del sistema de gestión de equidad de género en el manual.
- b) Garantizar la existencia de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz del sistema.
- c) Que éste cronograma indique los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento del sistema de gestión.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

#### 4.1.3.2 Objetivos y metas del sistema

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Definir y documentar los objetivos para apoyar el cumplimiento de lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género y de acuerdo con la planeación estratégica de la organización.
- b) Identificar los objetivos del área de recursos humanos o capital humano para que formen parte del sistema de gestión de equidad de género.
- c) Asegurar que cada objetivo sea: específico, realizable, alcanzable, medible y con tiempos definidos.
- d) Asegurar que para cada objetivo exista por lo menos una meta relacionada, cuente con acciones necesarias para su cumplimiento y se definan responsables para su ejecución.

#### 4.1.4 Acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal

Es responsabilidad de la organización:

- a) A partir de los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, generar y documentar al menos dos acciones, ya sean afirmativas y/o a favor del personal.

**Nota:** El diseño, implementación, operación y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal depende de cada organización por lo que dichas acciones serán desarrolladas de acuerdo con sus prioridades, limitantes y oportunidades

- b) Verificar que cada acción cuente con un plan de trabajo que contenga una programación detallada de las actividades, tiempos de ejecución y asignación de los responsables para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.
- c) Asegurar que cada uno de los planes de trabajo de las acciones afirmativas haya sido autorizado por la alta dirección.
- d) Asegurar que existe una relación directa entre cada una de las acciones propuestas y el diagnóstico organizacional con perspectiva de género y que estas acciones se distinguen o diferencien de los requisitos del MEG.

Nota: Las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal pueden ser o estar ligadas a los objetivos.

Nota: Se requiere que en todo momento estén vigentes al menos dos acciones, es decir en planeación, diseño y desarrollo, pudiendo ser estas afirmativas o a favor del personal.

### 4.2. Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género

#### 4.2.1 Comité de Equidad de Género organizacional

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la coordinación del Comité de Equidad de Género de la organización.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

- b) Conformar con personal de la organización un Comité de Equidad de Género, considerando la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la organización.
- c) Facilitar o dotar al Comité de los recursos espacios y/o materiales necesarios y suficientes para la administración del sistema de gestión.
- d) Difundir al personal de todas las áreas y localidades de la organización el nombramiento, funciones y responsabilidades del comité y de la coordinación del sistema.

#### **4.2.2 Responsabilidad y Autoridad**

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Definir y documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona que lo integra el comité, así como también de todas las partes involucradas en el sistema de gestión.
- b) Delegar en la coordinación y en las personas integrantes del comité la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del sistema.
- c) Asignar al comité y la coordinación, al menos las siguientes responsabilidades:
  - Asegurar el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género.
  - Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización.
  - Programar de forma periódica reuniones del comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género, así como el cumplimiento de las acciones y los objetivos.
  - Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el sistema de gestión de equidad de género de la organización.
  - Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la organización o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del sistema de gestión de equidad de género.
  - Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.
- d) Que se elabore e integre por parte del comité un reporte ejecutivo que contenga los siguientes aspectos los cuales deberán ser analizados en las revisiones gerenciales:
  - Medición de la eficacia de la política de equidad de género, a través del análisis de conocimiento y entendimiento para la aplicación de la misma.
  - Cumplimiento de los objetivos y metas del sistema de gestión.
  - Cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal realizadas por la organización.
  - Análisis y seguimiento de los indicadores de género.
  - Resultados generales de auditorías internas y externas
  - Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas así como el resultado y efecto de los planes de acción correctiva para solventarlas.

#### **4.2.3 Manual del sistema de gestión de equidad de género.**

Es responsabilidad de la organización:

**IMPORTANTE: Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.**

- a) Asegurar que el sistema de gestión de equidad de género cuente con un manual documentado en el que se describa cómo se dará cumplimiento a los requisitos del sistema de gestión en equidad de género.
- b) Referir todos los documentos y procedimientos necesarios dentro del manual para la operación eficaz del sistema de gestión en equidad de género.
- c) Asegurar que todas las personas con responsabilidades específicas citadas en los procedimientos conozcan y tengan acceso a los mismos.

#### 4.2.4 Documentación del sistema de gestión de equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer o incorporar un procedimiento documentado que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos del sistema de gestión de equidad de género, antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizando el uso no intencional de documentos obsoletos deberá definir el período de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como el/la responsable de su resguardo y conservación.
- b) Verificar que el lenguaje utilizado en los documentos del sistema: manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías 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, etc.
- c) Asegurar que las evidencias documentales del funcionamiento del sistema de gestión sean claras, legibles y deberán estar contenidas en una carpeta o manual que haga una correlación con los requisitos del MEG, en orden numérico de forma separada para facilitar su presentación en las auditorías a realizar al sistema.

**Nota:** La carpeta o manual que hace referencia el inciso c) del requisito 4.2.4 puede ser electrónica o en papel.

### 4.3. Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de Equidad de Género

#### 4.3.1 Reclutamiento y selección de personal

##### 4.3.1.1 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 exista un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política de equidad de género y mismo que deberá estar contenido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal. Este compromiso deberá comunicarse a todos/as los/las candidatos/as externos o internos que apliquen a las vacantes.
- c) En el caso de que la organización utilice agencias o proveedores de servicios externos para la búsqueda y/o contratación del personal, deberá garantizar que esas agencias o proveedores utilizan procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y de equidad de género definido en la política de su sistema de gestión.
- d) Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección garantice que:

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

- Los anuncios o convocatorias de puestos vacantes reflejen el compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades, alentando a hombres y mujeres a calificar para dichas vacantes, no conteniendo especificaciones como: sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación familiar, etc.
- Los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento.
- Los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma, bajo criterios definidos, asegurando que se apliquen los mismos exámenes técnicos y/o de conocimientos o capacidades, la misma batería de pruebas psicométricas, etc.
- Existan guías para la ejecución de las entrevistas a realizar durante dicho proceso, donde se puedan registrar los resultados de cada uno de los/las candidatos/as.
- Se prohíba de forma explícita solicitar examen de gravidez al contratar mujeres; y asegurar la no existencia de prácticas discriminatorias tales como: la no contratación de mujeres debido a su embarazo o la exclusión injustificada de colectivos o determinados integrantes de la sociedad.
- Se prohíba expresamente que del curriculum impreso o electrónico presentado por la o el candidato(a) no se tomaran en cuenta datos ajenos al mérito, a las cualificaciones y/o grados profesionales, por ejemplo, fotografía, manifestación de estado civil o familiar, descripción de proyectos o planes privados de vida, opiniones políticas, religiosas o sobre preferencias, orientaciones o tendencias que integran las dimensiones privadas de los derechos de las personas.
- Las pruebas médicas aplicadas a los/las candidatos/as como exámenes pre-ocupacionales, no deberán ser utilizados para discriminar y solo deberán tener el propósito de determinar la aptitud del/la candidato/a, conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se requieren con el fin de determinar si puede cumplir la función de acuerdo a los agentes de riesgo existentes en el puesto.
- En cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se cuente con un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del/la candidato/a que obtenga una mayor calificación.
- Los documentos utilizados durante el proceso de reclutamiento tales como: formatos, solicitudes de empleo o comunicados internos que se requieran para la cobertura de vacantes deberán incluir únicamente requisitos y preguntas relevantes al trabajo así como a las tareas a desempeñar en el puesto. En caso de que se requiera incluir preguntas personales, debe asegurarse que las respuestas no sean utilizadas para sesgar las oportunidades de las candidatos/as.

**Nota:** Solo en el caso de que 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.

#### 4.3.1.2 Descripción y perfil del puesto

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que la descripción y perfil del puesto no contenga criterios discriminatorios tales como: sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etc.
- b) Utilizar términos inclusivos en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin denominarlos en masculino o en femenino.
- c) Revisar que los perfiles de cada uno de los puestos de la organización identifiquen de forma clara los niveles esperados de educación, experiencia, conocimiento, disponibilidad para viajar y capacitación.
- d) Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal encargado de la gestión de recursos humanos en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades y temáticas de hostigamiento sexual y laboral.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.



### **4.3.2 Capacitación**

#### **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.
- b) Asegurar que existe un programa de capacitación para hombres y mujeres relacionado directamente a los métodos definidos por la organización para la Detección de Necesidades de Capacitación.
- c) Considerar, dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos así como al comité, en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades y temas sobre la atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento y prevención e identificación de la violencia contra la mujer.

#### **4.3.2.2 Ejecución de Capacitación**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Procurar la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, vigilando que la participación de las mismas sea equitativa a la de los hombres dentro de los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados.
- b) Desarrollar programas de regularización hacia el personal para apoyarles a completar su educación básica.
- c) Llevar a cabo los cursos del programa de capacitación preferentemente 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) Asegurar que los hombres y las mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

### **4.3.3 Desarrollo profesional**

#### **4.3.3.1 Criterios de promoción y desarrollo profesional**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Elaborar un procedimiento documentado que especifique los criterios o pautas equitativas que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación.
- b) Comunicar al personal los criterios de promoción y ascenso desde su contratación y de manera constante, asegurando que el personal conozca los mismos.

#### **4.3.3.2 Evaluación del desempeño**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un procedimiento documentado para la realización de la evaluación del desempeño del personal,

**IMPORTANTE: Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.**

- b) Asegurar que los criterios y mecanismos utilizados para la evaluación del desempeño garanticen la no discriminación de los hombres y las mujeres.
- c) Que la información de evaluación del desempeño sea utilizada como un insumo en los procesos internos de desarrollo por promociones y ascensos del personal.

#### **4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones**

##### **4.3.4.1 Diversidad e Inclusión**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar una detección de los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por: ideologías, cultura, educación, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros.
- b) Realizar al menos una campaña al año de sensibilización hacia toda la organización para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, promoviendo que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades.
- c) Realizar una revisión de las instalaciones contra perfiles de puestos a través de un análisis de factibilidad documentado, para considerar la posibilidad de contratar en el futuro a personas con algún tipo de discapacidad.
- d) Apoyar y fomentar acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización.
- e) Apoyar y promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo, o en los que se identifique que no se encuentran representados/as o están infrarrepresentados/as.

##### **4.3.4.2 Igualdad de oportunidades**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que las imágenes utilizadas para promocionar a la organización interna y externamente incluyan a hombres y mujeres, así como, garantizar que esas imágenes no impliquen estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diversas manifestaciones de los grupos sociales.
- b) Asegurar que todo el personal que labora en la organización cuenta con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, incluyendo :
  - Mobiliario y espacio de trabajo
  - Equipos o medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades, si resultan necesarios para el desarrollo del trabajo.
  - Servicio de comunicación y transferencias de datos, si resultan necesarios para el desarrollo del trabajo.
- c) Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación incluidos en la política de equidad de género se respetan para las personas que colaboran con la organización de forma atípica o bajo contratos a través de agencias externas (outsourcing / tercerizados), en los siguientes procesos: reclutamiento y selección, compensaciones y sueldos, condiciones de trabajo, terminación de relaciones laborales, y que estas personas cuentan con los beneficios o prestaciones mínimas obligatorias en las leyes aplicables al tipo o contrato de trabajo.
- d) Asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios o superiores ofrece a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o diferentes.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

#### 4.3.4.3 Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tenga las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la organización para todos los puestos en sus políticas de sueldos y salarios.
- b) Tener evidencia de que todo el personal de la organización recibe beneficios y prestaciones adicionales al salario, cuando esto aplique o sea posible, de forma igualitaria según su puesto o posición en la organización.
- c) Asegurar que los contratos o convenios laborales entre la organización y el/la trabajador(a) se encuentren documentados, y estos sean definidos claramente sobre bases no discriminatorias, especificando conceptos de: puesto o función a desempeñar, sueldo, salario o ingreso, horarios, responsabilidades y derechos.
- d) Dar a conocer en la organización cómo están constituidas las retribuciones y cuáles son las políticas de sueldos y salarios, garantizando la aplicación a todo el personal del principio de igualdad de remuneración por el trabajo igual de mujeres y hombres.
- e) Garantiza condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres en la composición de liquidaciones y despidos.
- f) Establecer un mecanismo que dé la oportunidad al empleado/a de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos, siendo responsabilidad de la organización atender y dar respuesta a las mismas.

#### 4.3.5 Vida familiar y laboral

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

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un mecanismo que dé la oportunidad a las personas de expresar las necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades para generar un adecuado balance de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, asegurando que existe atención y seguimiento a las demandas y sugerencias de las personas, dentro de límites razonables.
- b) Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles (por ejemplo: jornadas reducidas, semana reducida, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, tele-trabajo, etc.) para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, deportes y situaciones particulares.
- c) Brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios de trabajo y siempre que el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan.
- d) Asegurar que la organización cuenta con criterios definidos, relacionados con el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; estos criterios deberán considerar resultados relacionados con el desempeño del trabajador/a así como las restricciones para su otorgamiento.
- e) Difundir a todo el personal:
  - Las licencias y permisos a los que tiene derecho.
  - Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.
  - El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.
- f) Crear mecanismos que contemplen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres hagan uso de los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

vida familiar, con el fin de promover una construcción equitativa de la masculinidad que impulse a los trabajadores a valorar y compartir las responsabilidades y tareas domésticas o familiares.

- g) Asegurar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a los sistemas de seguridad social o a los servicios médicos privados con los que se cuente, durante toda la estancia en la organización.

#### **4.3.5.2 Conciliación y balance del Trabajo con la Familia o la vida privada.**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Proporcionar algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley a hombres y mujeres, relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos/as y otros familiares.
- b) Llevar a cabo un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización, mismo que se deberá incluir como parte del estudio diagnóstico de las condiciones de equidad de género de la organización.
- c) Proporcionar a los trabajadores/as los mismos apoyos y prestaciones sociales tanto por nacimiento como por adopción de hijos o hijas, y proporcionar apoyos para la realización de trámites y pasos para la adopción de hijos/as por personal de la organización.
- d) Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos(as) para los trabajadores de la organización.
- e) Promover acciones en las que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.
- f) Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias, conserven su trabajo y no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- g) Identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.

#### **4.3.6 Ambiente laboral y Calidad de Vida en la organización**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal.

**Nota:** En caso de que se realice celebración por el día de las Madres considerar de igual forma la celebración del día Padre.

- b) Proporcionar al personal información de apoyos de forma interna o externa sobre asesoría psicológica, legal y financiera de manera razonable y coherente con la capacidad y tamaño de la organización.
- c) Proporcionar apoyos y facilidades al personal para que pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la organización, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el trabajador o trabajadora.

#### **4.3.7 Salud en la organización**

##### **4.3.7.1 Ambiente de trabajo**

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un entorno laboral saludable y seguro, articulando medidas adecuadas para prevenir accidentes con el fin de reducir los riesgos existentes.
- b) Considerar las condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc., de tal manera que no sean factores que puedan afectar la salud del personal.
- c) Asegurar que todo el personal cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente.
- d) Proporcionar los servicios de agua potable, sanitarios higiénicos a distancias razonables y sin restricciones para su uso.
- e) Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención al personal.
- f) Promover el cuidado, prevención y monitoreo de la salud de su personal a través de:
  - Otorgar información al personal sobre cuál es la mejor manera de alimentarse según sus actividades
  - Habilitar espacios y dar flexibilidad en las jornadas laborales para promover la actividad física o una vida saludable, como parte de las rutinas diarias.
  - Detectar posibles casos de sobrepeso u obesidad para poder actuar de manera oportuna, generando apoyos para mejorar su condición.
  - Crear y apoyar programas en la organización para que las mujeres de todas las edades puedan participar en los deportes, actividades físicas y de recreo sobre la misma base en que participan los hombres.
- g) En caso del otorgamiento de prestaciones u apoyos para el cuidado de la salud, como seguros de gastos médicos menores o mayores, asegurar que se den de forma equitativa según lo establecido para el puesto, nivel o categoría del puesto.
- h) Otorgar o difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicas de los sexos tales como: cáncer de mama, cáncer cervicouterino, otros cánceres del sistema reproductivo para las mujeres, enfermedades urológicas y genitales masculinas como el cáncer de próstata o testículo.
- i) Establecer programas de información sobre cuestiones de salud sexual y reproductiva y sobre enfermedades de transmisión sexual, especificando los comportamientos de alto riesgo para VIH/DIDA, como por el uso de sustancias intravenosas y la influencia de las drogas no terapéuticas y el comportamiento sexual no protegido.
- j) Formular y aplicar campañas de difusión y de información y educación que informen al personal sobre los riesgos conexos que plantea el consumo del tabaco, con el fin de desalentar su uso y reducir ese hábito. También se deberá incluir la difusión y la información para evitar el consumo de drogas ilegales.

#### **4.3.7.2 Combate a la Violencia en las organizaciones**

Es responsabilidad de la organización:

- a) Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.
- b) Dar a conocer al personal información sobre el derecho a una vida libre de violencia, sobre como identificar la violencia machista, doméstica e intrafamiliar, así como de sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral.
- c) Informar al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.
- d) Identificar y dar a conocer al personal sobre organizaciones de asistencia externas que brinden apoyos y servicios especializados apropiados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia.
- e) Dar a conocer información acerca de las instancias nacionales o estatales públicas o privadas encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia.

**IMPORTANTE: Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.**

### 4.3.8 Sensibilización y comunicación con enfoque de género

#### 4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Buscar, identificar y eliminar en la organización modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.
- c) 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
- d) Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de niños/as y ancianos/as.
- e) Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones, 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.
- f) Establecer acciones o medidas para difundir los compromisos de maternidad y paternidad establecidos en la cláusula 4.3.5.2 a) y d), promoviendo la generación de reconocimiento o mención especial al padre que haga uso de ellos.

**Nota:** Puede iniciarse, por ejemplo, con el análisis sobre si la celebración del día del Padre se da en igualdad de condiciones que el día de la Madre.

- g) Dar a conocer entre el personal, los resultados relevantes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género; dar a conocer cuáles son las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.

### 4.3.9 Responsabilidad Social

Es responsabilidad de la organización:

- a) Fomentar y apoyar campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil para la realización de actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados acerca de los derechos humanos, diversidad, la discriminación y la equidad de género.
- b) Promover la cooperación entre los sectores, las asociaciones, foros empresariales, cámaras empresariales en las cuales participa o es miembro, para el intercambio de ideas, experiencias, la ejecución de programas y la formación de redes de acción social encaminadas a proteger a la mujer objeto de violencia.
- c) Producir y/o difundir materiales en los medios de difusión internos y externos sobre experiencias exitosas y buenas prácticas de trabajar con equidad de género, experiencias de mujeres líderes exitosas de la organización, la ocupación de cargos o puestos no tradicionales para hombres y mujeres.
- d) Realizar una revisión o análisis de los contenidos de sus campañas, mecanismos de promoción y comercialización de productos y servicios, cuidando que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana. La publicidad se debe abstener de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual o bien de consumo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo otro tipo de prácticas que se

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

basen en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.

- e) Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación que den a conocer conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de equidad de género con sus proveedores e integrantes de su cadena de valor.
- f) Que se realicen evaluaciones de los proveedores en cuanto a sus prácticas laborales promoviendo la selección y contratación de aquellos que han demostrado un desempeño ético o compartan valores sobre estos temas y cumplan con sus obligaciones laborales.
- g) En caso de la realización de un reporte público sobre sus acciones y contribuciones en términos de responsabilidad social (balance social o reporte social o de sustentabilidad), se deberá incluir como un tema en su informe anual la certificación en el MEG:2012, acciones y efectos, así como incluir conceptos y temas sobre los derechos humanos, diversidad cultural, la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

#### 4.3.10 Defensa Organizacional de los derechos fundamentales

##### 4.3.10.1 El Ombudsperson de la Organización

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Nombrar a una persona como Ombudsperson de la organización. La persona nombrada tomará el nombre de Ombudsman u Ombudswoman de (nombre de la organización). El nombramiento recaerá en la persona que a juicio de la alta dirección representa los valores de la organización por gozar de honorabilidad y compromiso.  
Nota: Es posible que se use el término Defensor o Defensora en lugar del de ombudsperson.
- b) Se deberá garantizar que el ombudsperson gozará de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos del personal.
- c) Impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita el ombudsperson y a promover el compromiso de que las personas no serán afectadas en sus derechos por acudir al Ombudsperson.
- d) Otorgar al Ombudsperson, como mínimo, las siguientes facultades y garantías:
  - Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.  
**Nota:** Se deberá considerar entre las formas de hostigamiento el sexual y el moral (mobbing, bullying, burn-out) y la discriminación en razón de sexo, credo, opiniones, orientaciones, cultura, apariencia.
  - Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.  
**Nota:** Si bien es cierto las recomendaciones no son vinculantes, también lo es que el compromiso de la alta dirección sí conlleva la ejecución obligatoria de las sanciones y procedimientos que pudieran estar comprendidos en una recomendación. La recomendación se fundamenta en los valores que una organización defiende. El cumplimiento de las recomendaciones fomenta la legitimidad de la organización no sólo ante su personal, sino ante sus clientes(as), público y sociedad. Además, las recomendaciones generan lealtad e identidad del personal que ve en su organización una garantía de protección. Desde un punto de vista legal y económico, las recomendaciones fortalecen la resolución pacífica informal de los conflictos, evitando los costos

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

de juicios legales y el daño a la reputación e imagen de una organización en la sociedad o el mercado.

- Formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta.
- Asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la organización.
- Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la organización para la solución de una queja o petición.
- Actuar como mediador(a) para resolver conflictos en la organización o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan.
- Garantizar la independencia y seguridad del Ombudsperson ante cualquier persona de la organización.
- Rendir a la alta dirección, como mínimo, un informe anual sobre las recomendaciones emitidas. Ese informe podrá ser usado por el Comité de Equidad para desarrollar objetivos, metas y acciones.
- Garantizar que el Ombudsperson cuenta con un espacio y recursos adecuados para atender confidencialmente las quejas y peticiones.

#### 4.3.10.2 El Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Suscribir la Carta sobre Derechos y Deberes con el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género la cual incluirá la asignación las siguientes funciones:

- Asesorar a las organizaciones para la instauración de su propio Ombudsperson.
- Dar mentoría al ombudsperson de la organización para que se establezcan los procedimientos para la defensa organizacional de los derechos humanos
- Promover entre las organizaciones los principios de imparcialidad, confidencialidad, formalidad, neutralidad e independencia que caracterizan al ombudsperson a nivel mundial.
- Asistir, cuando sea requerido, al ombudsperson de la organización en la recepción trámite y resolución de las quejas o peticiones relativas a violación de los derechos humanos de las personas.
- Promover la resolución pacífica y formal de los conflictos.
- Recibir las quejas y peticiones que por su importancia sean trascendentales para conservar la integridad del Modelo de Equidad de Género.
- Formular recomendaciones en los casos que sean expresamente sometidos a su conocimiento y formular recomendaciones generales para la mayor protección de los derechos humanos en las organizaciones.
- Elaborar anualmente, con apoyo de las organizaciones, una relatoría sobre el estado que guardan los derechos humanos en las organizaciones. En la relatoría se hará especial énfasis, en el combate a toda forma de discriminación y hostigamiento, así como en los avances que reporten los derechos de las mujeres en las organizaciones.

**Nota: en caso de que la organización no este en la posibilidad de nombrar un Ombudsperson los requisitos anteriores no tendrán aplicación y la organización podrá ser asistida por El Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género.** No existe obligación de solicitar los servicios del Ombudsperson Modelo de Equidad de Género. Sin embargo, aquellas que sí lo requieran deberán suscribir la Carta sobre Derechos y Deberes con el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género e incluir la implementación de su sistema los requisitos del **4.3.10.2**

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.



#### 4.3.10.3 Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos

Es responsabilidad de la alta dirección y en su caso del ombudsperson:

- a) Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Este procedimiento deberá contener como mínimo lo siguiente:
  - Formato de queja, accesible y público en la organización.
  - Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la queja.
  - Definición de lineamientos para ejecutar la investigación del caso que consten en un instructivo documentado o una guía documentada base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal.
  - Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso.
  - Privilegiar y aplicar los principios de imparcialidad, informalidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o peticiones.
  - Privilegiar la solución pronta y eficaz sobre la rigidez del procedimiento, siempre que el caso lo permita.
  - Garantizar y asegurar que toda la información y entrevistas relativas a la queja o petición se manejan de manera confidencial para todas las personas involucradas.
- b) Difundir y verificar el nivel de conocimiento del personal respecto al uso del procedimiento de atención a quejas solicitado en el inciso a) de este requisito.
- c) Asegurar que las personas que colaboran con la organización bajo contratos temporales, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados a través de agencias externas y proveedores con contacto directo (inplants) o subcontratistas tengan conocimiento y puedan hacer uso de los procedimientos para presentar una queja o petición al Ombudsperson.

#### 4.3.10.4 Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación

Es responsabilidad de la organización:

- a) Desarrollar acciones con el fin de generar empoderamiento y sensibilización del personal, como:
  - Dar a conocer al personal de la organización información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la organización con la sanción a cualquier persona que en la organización hostigue o discrimine.
  - Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
  - Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto o que representen estereotipos negativos para las personas o grupos de personas.
- b) Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozcan y contengan los temas relacionados a los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación.

#### 4.4 Evaluación, seguimiento y mejora

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

#### 4.4.1 Revisión por la dirección

Es responsabilidad del comité de equidad de género:

- a) Establecer y documentar un programa en el que se indique la periodicidad de las revisiones por la dirección.
- b) Mantener registros de la realización de las revisiones por la dirección las cuales deben mostrar evidencia de la presentación de los siguientes aspectos del sistema de gestión:
  - El nivel de conocimiento y entendimiento de la política de equidad de género.
  - El nivel de cumplimiento de cada uno de los objetivos del sistema de gestión de equidad de género.
  - El nivel de cumplimiento y beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
  - Presentación o seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
  - Resultado de la última auditoría interna y externa realizada al sistema de gestión de equidad de género.
  - Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.
- c) Solicitar y mantener registros de la retroalimentación de la alta dirección con el fin 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.

#### 4.4.2. 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 al menos una vez al año para verificar su desarrollo de conformidad con los requisitos de este documento, así como para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento.
- c) Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas al sistema de gestión de equidad de género.
- d) Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección.
- e) Asegurar que los resultados de la evaluación se registren y se difundan con los responsables de las áreas evaluadas y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.

#### 4.4.3. Indicadores de género

##### 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 de forma anual, en relación al nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento de la política de equidad de género por

**IMPORTANTE: Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.**

parte del personal, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en equidad de género, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento y discriminación detectados.

- c) Documentar los resultados de la aplicación y comparar año con año las siguientes preguntas sobre Igualdad de oportunidades y equidad de género a través de un sondeo de opinión sobre las prácticas de la organización preguntando si las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres para:
- (i) PARA INGRESAR
  - (ii) PARA ASCENDER
  - (iii) OBTENER PRESTACIONES
  - (iv) OBTENER IGUAL SALARIO ANTE IGUALES RESPONSABILIDADES
  - (v) ALCANZAR PUESTOS DIRECTIVOS

**Nota:** Las respuestas de las preguntas del inciso c) pueden incluirse en el Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género.

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

#### 4.4.4. Áreas de oportunidad y Mejora

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer y promover las propuestas de mejora para el sistema de gestión en equidad de género a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como el análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías.
- b) Desarrollar y documentar un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas para las auditorías internas y externas.
- c) Asegurar el cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas al sistema.

## 5 Glosario de términos

**Acciones a 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, parte de un reglamento o prestación de la organización.

**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 al 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 correctivas:**

**Acciones preventivas:**

**Ambiente de trabajo:** Está formado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo, pudiendo también ser motivador o desmotivador.

**Ambiente laboral:** Está conformado por el entorno laboral que rodea a cada empleado. Ese entorno lo constituyen las personas que le rodean. Normalmente serán sus jefes(as) y sus compañeros (as) en sus diferentes niveles. La percepción del personal con respecto al trato que recibe por parte de la organización y del personal responsable de la coordinar o dirigir las funciones en sentido jerárquico.

**Análisis Cualitativo o investigación cualitativa:** es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la interacción social, comportamiento humano y las razones que lo gobiernan, empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento y se basa en la toma de muestras y la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, etc

**Análisis Cuantitativo:** Es el análisis propiamente dicho de los datos, investigación cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o de manera más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

**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.

**Burnout (síndrome):** El síndrome de burnout (también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o síndrome del trabajador desgastado o síndrome del/la trabajador(a) consumido o incluso síndrome de quemarse por el trabajo) es un padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.[] Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares).

**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.

**Colectivos:**

**Cualificación profesional:** es el "conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral"

**Derechos fundamentales:**

**Diagnostico Organizacional** con perspectiva de género: es un proceso analítico estratégico y preventivo, que permite conocer la situación, real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir, los primeros y aprovechar las segundas. El diagnóstico organizacional no es concebido como un fin en sí mismo, sino como el primer paso, esencial para transversalizar la perspectiva de género en la organización y para el establecimiento de un sistema de gestión en equidad de género.

**Discriminación:** 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, etc.

**Efectividad:** se encuentra en el equilibrio entre la producción de los resultados deseados y la capacidad de producción.

**Eficacia:** Mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se mantienen alineados con la visión que se ha definido.

**Eficiencia:** Consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas

Mayor eficacia se logra en la medida que las distintas etapas necesarias para arribar a esos objetivos, se cumplen de manera organizada y ordenada sobre la base de su prioridad e importancia.

**Bullying:** Es un fenómeno que se ha empezado a estudiar como respuesta a la creciente violencia escolar, específicamente el maltrato e intimidación que se manifiesta cotidianamente, entre niños, niñas y adolescentes. El bullying esta presente en casi cualquier lugar, no es exclusivo de algún sector de la sociedad o respecto al sexo. Este comportamiento violento se da con la intención de dañar a otras personas; es persistente y repetitivo ya que puede durar, semanas, meses o incluso años.

El bullying se caracteriza porque quien lo ejerce, ostenta un abuso de poder (desequilibrio de fuerzas) y un deseo de intimidar y dominar a otras personas, en lugar de al otro. El bullying se da entre pares y sucede entre una o varias personas, aunque por lo general, se lleva a cabo entre varias personas, dejando a la persona que recibe el maltrato en total indefensión. La persona que intimida causa en ésta última un daño físico y/o emocional, que se manifiesta con un descenso en la autoestima, estados de ansiedad e incluso depresión, dificultando su integración y el desarrollo normal del aprendizaje. A su vez la persona que ejerce el maltrato aprende que por medio de la violencia puede llegar a lograr sus metas, tomando decisiones impulsivas y poco asertivas

**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 el establecimiento 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.

**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 necesidades específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que esta signifique razón para la discriminación.

**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.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

**Grupos de interés externos de la organización:** es un individuo o grupo de individuos que tiene intereses directos e indirectos en una empresa que puede ser afectado en el logro de sus objetivos por las acciones, decisiones, políticas o prácticas empresariales, ya que estas tienen obligación moral con la sociedad y estas obligaciones se conoce como responsabilidad social empresarial

**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 de oportunidades:** Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando 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.

**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.

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

**Inequidades:** El concepto de inequidad se ha considerado sinónimo del concepto de desigualdad. Es fundamental diferenciar estos dos conceptos. Mientras desigualdad implica diferencia entre individuos o grupos de población, inequidad representa la calificación de esta diferencia como injusta

**Mobbing:** El nombre proviene del inglés mob y significa acosar, atropellar o atacar en masa; este término fue fijado por Konrad Lorenz "para describir los ataques de animales débiles contra otros más fuertes de la misma especie o de otra no implica violencia física, sino un hostigamiento psicológico extremo, que dos o más personas ejercen prolongada y recurrentemente sobre otra, con el objetivo de lograr el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima. Por tanto, cumple la segunda condición para que se produzca el acoso moral, es decir, la complicidad o el consentimiento indiferente del resto del grupo, que, o bien colabora con los acosadores de distintas maneras, o cuando menos es testigo silencioso y apático de las acciones que atestigua; a este fenómeno se le denomina desamparo aprendido.

**Perspectiva de género:** herramienta de análisis que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.

**Planeación estratégica:** Es el proceso administrativo a través del cual se declara la visión y la misión de la empresa, se analiza la situación interna y externa de ésta, se desarrolla y mantiene una relación viable entre los objetivos generales y recursos de la organización, a través de la formulación de las estrategias y planes que coordinen las estrategias financieras, estrategias de desarrollo de recursos humanos u organizativas y estrategias de tecnología e infraestructura necesarios hacia los fines de la organización.

**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, a favor del personal, los objetivos y las metas.

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

**Remuneración:** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el/la empleador/a, directa o indirectamente, al/la trabajador/a, en concepto del empleo de este o esta último/a;

**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. 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.

**Segregación Ocupacional:** Tendencia que limita a mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. En este sentido se reconoce también la *segregación horizontal como la* concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

**Segregación vertical.** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles Específicos de responsabilidad de puestos.

**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.

**Violencia:**

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.



## 6 Bibliografía

**IMPORTANTE:** Este es el documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres, solo se ha impreso y distribuido con fines de capacitación siendo un documento no terminado.