



# Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género



# Índice

¿Cuál es el objetivo del Programa?	3
¿Quiénes pueden participar en el Programa?	3
¿A quién beneficia el MEG: 2003?	5
MEG: 2003 Modelo de Equidad de Género	6
Requisitos del Modelo de Equidad de Género	7
Acciones afirmativas	8
Características y desarrollo de un programa de acción afirmativa	8
¿Qué hacer para obtener el distintivo MEG: 2003?	9
¿Quiénes han adoptado el MEG: 2003?	10





## Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género

El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como uno de sus objetivos promover una cultura de respeto y participación equitativa de mujeres y hombres en la vida económica del país, y una de sus herramientas para hacerlo es el Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género.

### ¿Cuál es el objetivo del Programa?

Apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

### ¿Quiénes pueden participar en el Programa?

El Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género es de carácter voluntario y se aplica a organizaciones públicas y privadas que deseen demostrar, a través de la implantación y uso del Modelo, su compromiso con la equidad de género. El Distintivo MEG: 2003 se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003. El Modelo está diseñado de tal manera que su uso e implantación puedan ser constatados por parte de una entidad evaluadora independiente, la cual atestiguará el compromiso y funcionamiento del sistema de gestión en equidad de género. Una vez que se haya verificado el correcto uso del Modelo, el Instituto Nacional de la Mujeres otorgará su visto bueno para que la organización utilice el distintivo de equidad de género en sus productos, servicios, imagen institucional y/o áreas de intervención.

Los compromisos que se adquieren al obtener el Distintivo en equidad de Género son:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.
- Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y a los/as empleadores/as para que reciban a estas personas favorablemente.
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles la capacitación más pertinente.
- Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, que conozca los problemas de los/las trabajadores/as en relación con los roles que juegan en la sociedad.
- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- Velar por que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias.
- Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas y públicas que tengan como fin la igualdad de oportunidades y trato.
- Impulsar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

## ¿A quién beneficia el MEG: 2003?

A LAS ORGANIZACIONES, puesto que la productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran el acceso a todo tipo de puestos.

La incorporación de los procedimientos definidos en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 permitirá visualizar las diferencias existentes en el trato laboral entre mujeres y hombres en el nivel organizacional, así como aplicar medidas estratégicas para disminuirlas y generar un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal.

Al aumentar los niveles de satisfacción personal, profesional, económica y social de sus colaboradoras y colaboradores, se generará un proceso de mejora continua en el que las capacidades de ambos serán aprovechadas en beneficio de los objetivos de la organización, lo que traerá consigo mayor competitividad y nuevos niveles de productividad.

A LAS MUJERES, porque les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles:

- ✦ Contratación no discriminatoria y prácticas de promoción
- ✦ Pago igual por trabajo de igual valor
- ✦ Oportunidades de capacitación
- ✦ Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares
- ✦ Un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

A LOS VARONES, debido a que los oficios tradicionalmente desempeñados por ellos y los considerados femeninos quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y sin peligro de menor retribución económica o menor valoración social. También les proporciona una revalorización de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres al otorgarles permisos por paternidad.

AL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN, pues genera justicia social y por tanto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, a través del desarrollo de acciones afirmativas y acciones a favor del personal, estableciendo con ello buenas prácticas laborales para la equidad de género que alien-

tan, incluyen, promueven y mejoran el ingreso, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, permitiendo un ejercicio pleno de sus derechos.

### **MEG: 2003 Modelo de Equidad de Género**

El Modelo de Equidad de Género se definió con enfoque de sistemas de gestión y mejora continua. El Modelo está diseñado para ser auditable por parte de una empresa evaluadora con prestigio, credibilidad e independencia probados. A partir de la evaluación, la empresa certificadora dará la recomendación al INMUJERES, quien otorgará la autorización del uso del Distintivo de Equidad Género en sus productos, servicios, imagen institucional y/o áreas de actuación.

EL MEG: 2003 es congruente con las organizaciones que han comenzado a tomar conciencia de la relevancia de condiciones de equidad para hombres y mujeres, y han decidido implementar ciertas acciones reivindicativas para responder al interés de sus consumidores por las condiciones bajo las cuales son proporcionados sus servicios y productos; por ello las organizaciones han hecho uso de estándares o guías, modelos de actuación, códigos de conducta y normas.

La verificación de este compromiso abre la posibilidad para que una tercera parte, es decir, un organismo independiente de la organización a ser evaluada y del beneficiario o destinatario, con la suficiente idoneidad y competencia, verifique mediante auditorías periódicas si el correspondiente sistema de gestión en equidad de género de una organización cumple o no con las disposiciones establecidas en el Modelo de Equidad de Género.

La empresa evaluadora verifica y observa la correspondencia del sistema de gestión que se lleva a cabo en la organización con el Modelo de Equidad de Género, proceso que implica una auditoría en sitio. Al existir la evidencia suficiente de que la organización cumple con el Modelo, el organismo de tercera parte envía por escrito el reporte de la evaluación y una recomendación al INMUJERES, en donde establece si el correspondiente sistema de gestión de equidad de género evaluado cumple o es "conforme" a lo establecido en el documento del Modelo de Equidad de Género.



El valor de la recomendación del organismo de tercera parte será asignado cuando la organización evaluada haya cumplido con el proceso definido.

El Comité Dictaminador para el Otorgamiento del Distintivo en Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres revisa que el organismo evaluador haya cumplido con los pasos definidos en el proceso de evaluación y entrega el Distintivo en Equidad de Género, mismo que tendrá vigencia de dos años. Para garantizar el continuo funcionamiento del sistema de equidad de género implementado, el organismo evaluador de tercera parte verifica al año el cumplimiento hacia el Modelo.

## Requisitos del Modelo de Equidad de Género

### MODELO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

¿Qué hacer para mejorar las condiciones de mujeres y hombres en su organización?

1. Realizar un diagnóstico interno para conocer si existen diferencias en las oportunidades de desarrollo que tienen las mujeres y los hombres dentro de la organización.
2. Conocer y valorar experiencias de otras empresas u organizaciones que ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres en materia de salarios, prestaciones, capacitación y ascensos.
3. Incluir en los planes de trabajo sugerencias hechas por el personal de la empresa, asociaciones de mujeres u otros organismos, con el propósito de promover un mejor ambiente de trabajo y generar mejores condiciones para sus colaboradores.
4. Desarrollar ACCIONES AFIRMATIVAS para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el nivel organizacional.
5. Adoptar el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, a través del Programa del Instituto Nacional de las Mujeres.

## Acciones afirmativas

No basta con declarar igualdad de trato entre mujeres y hombres si en realidad no existe igualdad de oportunidades.

Para propiciar una situación de igualdad es necesario promover medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros.

Estas acciones se conocen como ACCIONES AFIRMATIVAS y son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al mundo de trabajo y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres.

Sus objetivos son:

- Identificar y eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- Incrementar la presencia femenina en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones respecto a los hombres
- Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales
- Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones.

## Características y desarrollo de un programa de acción afirmativa

Un programa de acción afirmativa es una estrategia organizacional destinada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de obtener una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todas las categorías.

Este plan se caracteriza por ser:

**VOLUNTARIO:** resultado del compromiso de la organización para fomentar la igualdad de oportunidades como parte de sus políticas y objetivos.

**COLECTIVO:** conlleva una mejora progresiva de la situación de las trabajadoras y a largo plazo, de toda la plantilla de la organización.

**SISTEMÁTICO:** el objetivo final del programa se consigue mediante el cumplimiento de objetivos puntuales, con resultados concretos y cuantificables.

**FLEXIBLE:** cada organización diseña su programa de acuerdo con su tamaño, necesidades y posibilidades.

**TEMPORAL:** su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres, y termina cuando esto se ha conseguido.

### **¿Qué hacer para obtener el distintivo MEG: 2003?**

1. Definir el compromiso de la organización para participar en el Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género.
2. Conocer el documento del MEG.2003.
3. Diseñar un plan de instrumentación.
4. Desarrollar acciones afirmativas para corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre hombres y mujeres.
5. Participar en un proceso de revisión y valoración del nivel de cumplimiento de la organización hacia el Modelo de Equidad.

## ¿Quiénes han adoptado el MEG: 2003?

1. Avalar Asesores, S.A. de C.V.
2. Dupont, S.A. de C.V.
3. Ecco Servicios de Personal, S.A. de C.V.
4. Eli Lilly de México, S.A. de C.V.
5. FOVISSSTE
6. Galletas de Calidad, S.A. de C.V.
7. Grupo Financiero Banamex-Citigroup
8. Grupo Nacional Provincial
9. Informática Mirafe, S.A. de C.V.
10. Kirchhoff Mexicana, S.A. de C.V.
11. Kraft Foods de México
12. Lapi, S.A. de C.V.
13. Liconsa, S.A. de C.V.
  - Oficinas Centrales
14. Motorola de México, S.A.
15. Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
  - Dirección de Coordinaciones Federales
16. Ririki. Intervención Social, S.C.
17. Secretaría de Economía
  - Oficialía Mayor
  - Dirección General de Recursos Humanos
  - Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
  - Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
  - Dirección General de Informática
18. Hospital de La Mujer
19. Visión Solidaria, A.C.
20. Wall Mart México
21. Africam Safari
22. Avantel, S.A.
23. Comisión Federal de Electricidad
  - División Centro Sur

24. Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
25. Instituto Tecnológico Superior del Sur del Estado de Yucatán (ITSY)
26. InterProtección, Agente de Seguros y Fianzas, S.A. de C.V.
27. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes (ISSSSPEA)
28. Liconsa S.A. de C.V.
  - Gerencia Estatal Valle de Toluca
29. Manpower, S.A.
30. Novartis Corporativo
31. Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit
32. Parque Garrafón
33. Via Delphi
34. Parque Xcaret
35. Parque Xel-Há
36. Corporativo Grupo Xcaret
37. Secretaría de la Función Pública
38. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
  - Campus Estado de México
39. Unisys de México, S.A. de C.V.

Si su organización está interesada en participar en el Programa del Modelo de Equidad de Género solicite informes en:

Instituto Nacional de las Mujeres  
Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003

Lic. Isaac Puig Moreno  
Correo electrónico: [ipuig@inmujeres.gob.mx](mailto:ipuig@inmujeres.gob.mx)  
Teléfono: 53 22 60 55

Página web: [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)



El *Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género*  
se imprimió en el mes de julio de 2005 en Talleres Gráficos de México  
Av. Canal de Norte 80, Col. Felipe Pescador,  
delegación Cuauhtémoc, C.P. 06280, México, D.F.  
Tels.: 5704 7400, 5789 9011 y 5789 9110  
ventas@tgm.com.mx

La edición consta de 2 mil ejemplares





Instituto Nacional de las Mujeres  
Alfonso Esparza Oteo 119  
Col. Guadalupe Inn  
Del. Álvaro Obregón  
C.P. 01020, México, D.F  
Tel.: 53 22 42 61

[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)