



**INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS MUJERES**  

---

**MÉXICO**

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

**Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género**  
(Versión 2003 en español)



**Instituto Nacional de las Mujeres**  
INMUJERES

**Primera edición: julio de 2003**  
**Primera reimpresión: mayo de 2005**  
ISBN: 968-5552-45-2

Instituto Nacional de las Mujeres

Alfonso Esparza Oteo Núm. 119  
Col. Guadalupe Inn  
C.P. 01020, México, D.F.  
[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Referencia obligatoria para citar parcialmente el contenido de este documento:  
**Instituto Nacional de las Mujeres México, Modelo de Equidad de Género MEG:2003, México, 2003.**





# Presentación

En México, las mujeres constituyen una tercera parte de la población económicamente activa, tienen presencia en todos los sectores y cada vez más se encuentran en puestos de toma de decisión al interior de las organizaciones. Pese a estos grandes avances en el ámbito económico, las mujeres todavía enfrentan obstáculos, tales como limitadas oportunidades para capacitarse y trabajar de manera permanente, reparto desigual de las responsabilidades familiares y estereotipos de género.

La igualdad de derechos de hombres y mujeres está reconocida en la constitución, sin embargo, las prácticas discriminatorias por género persisten en muchas organizaciones, por lo que como un principio básico de equidad en el ámbito laboral debe lograrse la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Desde el inicio de su administración, el gobierno del presidente Vicente Fox Quesada ha reconocido que para lograr ser una nación dinámica, con crecimiento estable y competitivo, así como con un desarrollo incluyente, es necesario garantizar la participación de las mujeres con igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social.

Si bien alcanzar una cultura de igualdad y equidad entre las mujeres y los hombres requiere de acciones de gobierno, es trascendental la participación de todos los actores sociales. El sector empresarial tiene en este sentido una importante tarea como parte de su función social.

El **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD)** tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre mujeres y hombres, así como eliminar todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo. Como parte de las estrategias para cumplirlo, el **Instituto Nacional de las Mujeres** desarrolló el *Modelo de Equidad de Género*, MEG:2003, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México.

Con este modelo, el INMUJERES busca brindar una herramienta a las empresas e instituciones de todo tipo para que establezcan las condiciones de igualdad y equidad necesarias para que mujeres y hombres puedan desarrollarse plenamente y sean reconocidos por sus capacidades, independientemente de su sexo.

La aplicación de este modelo permite visualizar las desigualdades de hombres y mujeres dentro de una organización, que dejan de percibirse como inequidad de género; para establecer medidas de equidad articuladas estratégicamente a través de acciones afirmativas, con las que se corrijan estas desigualdades y se promueva un ambiente de trabajo satisfactorio y un personal más motivado.

El valor agregado que ofrece la adopción del Modelo de Equidad de Género, se traduce en la optimización de los recursos humanos para incrementar la eficiencia y la competitividad de la organización, al promover relaciones interpersonales de alta calidad en ambientes organizacionales donde hombres y mujeres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, participan en el cumplimiento de las metas de la organización.

La incorporación de este modelo genera mayor compromiso y lealtad por parte de las empleadas y los empleados y permite que el público en general identifique sus productos o servicios y los asocie con un compromiso con la equidad de género al interior de la organización, a través del uso del sello de Equidad de Género.

Al acabar con prejuicios y estereotipos, las organizaciones ofrecen oportunidades de trabajo a las personas más capacitadas y talentosas, lo que redundará en importantes beneficios en su productividad y las vuelve más competitivas tanto en el ámbito nacional como internacional.

Lic. Patricia Espinosa Torres  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres



# Prólogo

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

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

El presente **Modelo de Equidad de Género** sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad existentes entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, presentando con ello, hoy en día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos y el desarrollo organizacional.

Lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, promoviendo una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

Este Modelo fue escrito para ser aplicado a todo tipo de organizaciones independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o condiciones sociales y culturales. Su finalidad es la de enriquecer y mejorar las condiciones de hombres y mujeres a través de la visualización y eliminación de prácticas discriminatorias.

Su desarrollo e implantación pueden llevarse a cabo en plena concordancia con cualquier otro sistema de gestión nacional o internacional establecido en la organización, como pueden ser las normas SA 8000, ISO 9000 e ISO 14000, por citar sólo unas cuantas. El modelo también convive de manera directa con distintivos como: Empresa Socialmente Responsable (ESR), Mejores Empresas para Trabajar (GPTW), entre otros esquemas.

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

## Agradecimientos

El **Instituto Nacional de las Mujeres** agradece la colaboración de diversas personas y organizaciones públicas y privadas que han realizado sugerencias para la mejora del **Modelo de Equidad de Género MEG:2003**. Sus aportaciones fueron tomadas en cuenta para el establecimiento de criterios para su implantación y el cumplimiento de sus requisitos.

Asimismo, se llevaron a cabo estudios de equidad de género en las siguientes organizaciones del sector público y privado, a las que agradecemos de manera especial.

(En estricto orden alfabético)

- Africam Safari
- Aseguradora Hidalgo S.A. (AHISA)
- Auto Traslados sin Rodar S.A. de C.V. (ATR)
- Bristol-Myers Squibb de México S. de R.L. de C.V.
- Corporación Manufacturera de Electro Equipos S.A. de C.V. (COMANEL)
- Ecco Servicios de Personal S.A. de C.V. (ADECCO)
- Eli Lilly de México S.A. de C.V.
- Gallup México S.A. de C.V.
- Grupo Nacional Provincial S.A. (GNP)
- Hospital de la Mujer de la Secretaría de Salud (SS)
- Informática Mirafe S.A. de C.V.
- Instituto Trilingüe Londres A.C.
- Kirchoff Mexicana S.A. de C.V.
- Kraft Foods de México S.A. de C.V.
- Motorola de México S.A.
- Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente (PROFEPA)
- Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)
- Secadora Industrial S.A. de C.V. (SECASA) Corporativo y Planta Metepec
- Wyn de México Productos Químicos S.A. de C.V.

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. Modelo del sistema de gestión de Equidad de Género</b>	<b>3</b>
<b>3. Objetivo y alcance del sistema de gestión de Equidad de Género</b>	<b>5</b>
<b>4. Sistema de gestión de Equidad de Género</b>	<b>7</b>
<b>4.1. Planeación</b>	<b>7</b>
4.1.1 Política de Equidad de Género	7
4.1.2 Acciones afirmativas y acciones a favor del personal	7
4.1.3 Objetivos y metas organizacionales	8
4.1.4 Planeación general	8
<b>4.2. Organización y recursos</b>	<b>9</b>
4.2.1 Responsabilidad y autoridad	9
4.2.2 Coordinador/a de Equidad de Género	9
4.2.3 Comité de Equidad de Género	10
4.2.4 Documentación del sistema de Equidad de Género	10
4.2.5 Revisión y aprobación de documentos	10
<b>4.3. Aplicación de los requisitos de equidad de género</b>	<b>10</b>
4.3.1 Reclutamiento y selección de personal	11
4.3.2 Capacitación	12
4.3.3 Desarrollo profesional	13
4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones	14
4.3.5 Vida familiar y laboral	16
4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo	16
4.3.7 Hostigamiento sexual	17
4.3.8 Sensibilización en Equidad de Género	18
<b>4.4. Evaluación, seguimiento y mejora</b>	<b>19</b>
4.4.1 Evaluación del sistema de gestión de equidad de género	19
4.4.2 Seguimiento de acciones	20
4.4.3 Indicadores de género	20
4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora	21
<b>5. Glosario de términos</b>	<b>23</b>
<b>6. Bibliografía</b>	<b>27</b>



# 1 Introducción

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral mundial se han incrementado en los últimos años. En la actualidad existen países en los que mujeres y hombres tienen tasas de actividad similares debido al trabajo de tiempo parcial que las mujeres han desempeñado. El principio de igualdad y su aplicación constituyen uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente. Por ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en una organización debe reconocerse como un principio básico y como un derecho en todos los países que aspiran a formar parte del concierto democrático.

A pesar de que la igualdad de derechos de hombres y mujeres es reconocida por las leyes de muchos países, en la vida práctica persiste la discriminación de género.

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

Es por ello que resulta necesaria la inclusión de la perspectiva de género y una cultura de equidad en las organizaciones, basada en la posibilidad de que las mujeres y los hombres tengan acceso, en igualdad de términos, a la producción y distribución de bienes y servicios. Con ello se logrará que las mujeres cuenten con mayores oportunidades de desarrollo profesional y reciban un salario equitativo al trabajo que desempeñan.

Tomando en cuenta lo anterior, se desarrolló este documento que plantea un Modelo de sistema de gestión de Equidad de Género, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México.

La aplicación de este modelo permitirá, en primera instancia, visualizar las posibles brechas existentes entre hombres y mujeres al interior de una organización y que suelen no ser percibidas como desigualdades. En segunda instancia, permitirá aplicar medidas de equidad articuladas estratégicamente a través de acciones afirmativas que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente más satisfactorio y un personal con mayor motivación.

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





## 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 acciones 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.



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



## 3 Objetivo y alcance del Modelo de Equidad de Género

El objetivo de este 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 a las relaciones de equidad de género.

El modelo fue definido con un enfoque de sistemas de gestión, con lo que se busca propiciar la mejora continua y la autoevaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre 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 adopción del **Modelo de Equidad de Género (MEG:2003)** es de carácter voluntario y se aplica a empresas, organizaciones y entidades que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género. El sello **MEG:2003** se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento.

El Modelo está diseñado para ser auditado por una entidad 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

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

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

#### Acciones esperadas:

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

#### 4.1.1 Política de equidad de género

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Establecer, aprobar y documentar en el manual una política de equidad de género (ver 4.2.4).
- b) Dar a conocer dicha política a través de los medios adecuados en todos los niveles de la organización.

- c) Evaluar periódicamente el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección (ver 4.4.4.1).
- d) Incluir, dentro de la política, un compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en el acceso al empleo; para prevenir el hostigamiento sexual y dar seguimiento a todos los compromisos definidos en este modelo.
- e) Definir, dentro de la política, el compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

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

La política de equidad de género tiene como objetivo principal la difusión del compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres.

Para ello, es tarea primordial desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal que permitan superar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que prevalecen en la participación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, además de eliminar todos aquellos obstáculos que impidan que los hombres y las mujeres se desarrollen en condiciones de igualdad dentro de la organización.

#### Acciones esperadas:

- Desarrollar un diagnóstico o investigación con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, mediante la recopilación de datos

sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y el empleo en la organización. Esta información servirá de base para el inicio del plan de acción.

- Documentar las acciones a favor del personal (aquellas que favorecen tanto a los hombres como a las mujeres), así como las acciones afirmativas que busquen acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización. Las acciones afirmativas deben generarse siempre que se identifique una situación de esta naturaleza.

El cumplimiento de la organización con este modelo se evaluará, en un principio, a través del desarrollo de dos acciones afirmativas o dos acciones a favor del personal asociadas con sendos requisitos elegidos de la cláusula 4.3.1 a la 4.3.8.

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

#### 4.1.2.1 Desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar un diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo.
- b) Contar con un plan de trabajo para desarrollar las acciones afirmativas propuestas y poner en práctica los compromisos establecidos en dichas acciones.
- c) Asegurar que el plan de trabajo de las acciones afirmativas haya sido autorizado por la alta dirección, el comité de equidad de género y el/la coordinador/a de equidad de género de la organización.

- d) Verificar que el plan de trabajo cuente con una planeación y programación detallada de las actividades, tiempos y responsables para lograr su adecuada implantación, ejecución, evaluación y seguimiento.

**Nota:** El diseño, implantación, 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 posibilidades.

#### 4.1.3 Objetivos y metas organizacionales

##### Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Definir objetivos y metas para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género.
- b) Difundir los objetivos, metas, acciones afirmativas y acciones a favor del personal en todos los niveles de la organización.
- c) Dar seguimiento al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, así como mantener informado al personal al respecto.

#### 4.1.4 Planeación general

##### Es responsabilidad de la organización:

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

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

## 4.2 Organización y recursos

La alta dirección debe tener la seguridad de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles. Ello contempla los recursos para la operación y mejora del sistema de gestión de equidad de género, así como para la satisfacción del personal y otras partes interesadas.

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

### Acciones esperadas:

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

### 4.2.1 Responsabilidad y autoridad

#### Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir un organigrama actualizado de la organización que cumpla con lo indicado en el punto 4.3.1.4.
- b) Asegurar que se han documentado las responsabilidades y los procedimientos respectivos en el Manual de equidad de género.

**Nota:** Es recomendable la elaboración de una matriz de responsabilidades y autoridades en la cual se incluyan todos los requisitos de este documento y que ésta sea difundida entre todo el personal de la organización.

### 4.2.2 Coordinador/a de equidad de género

#### Es responsabilidad de la alta gerencia:

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

#### 4.2.3 Comité de Equidad de Género

**Es responsabilidad de la alta gerencia:**

- a) Integrar un Comité de Equidad de Género con cuando menos tres personas que se encarguen de mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la coordinador/a de equidad de género.
- b) Delegar en el comité la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual.
- c) Asignar al comité y al/la coordinador/a la tarea de realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de la organización (ver 4.4.1) y dar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la organización establezca.

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

**Es responsabilidad de la organización:**

- a) Asegurar que el sistema de gestión cuenta con un Manual en el que se puedan incluir los documentos necesarios para su operación eficaz.
- b) Que el manual y los procedimientos sean aprobados por la alta gerencia.
- c) Difundir el manual y los procedimientos entre todos los niveles de la organización.

#### 4.2.5 Revisión y aprobación de documentos

**Es responsabilidad de la organización:**

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

### 4.3 Aplicación de los requisitos de Equidad de Género

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

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

**Acciones esperadas**

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

### 4.3.1 Reclutamiento y selección de personal

Las organizaciones alcanzan el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos y el elemento humano es el más importante de ellos. Por tal razón, el proceso de reclutamiento y selección de personal es determinante.

Al asumir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la organización se convierte en un espacio donde se aseguran las condiciones para trabajar y desarrollarse en los niveles laboral y personal.

#### Acciones esperadas:

- Establecer un compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar las metodologías informales.
- Contar con un procedimiento documentado de reclutamiento y selección de personal, que contemple un proceso de inducción basado en la descripción y perfil del puesto, así como las acciones afirmativas a favor del personal para suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la búsqueda de personal.

#### 4.3.1.1 Compromiso de reclutamiento y selección

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección definido en la política promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

- b) Difundir al exterior, el compromiso establecido en sus políticas de equidad de género para asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento de hombres y mujeres.
- c) Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.

#### 4.3.1.2 Procedimiento de reclutamiento y selección

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un procedimiento que describa el método de reclutamiento y selección de personal.
- b) Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección:
  - Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejen el compromiso con la equidad de género y alienten a hombres y mujeres a calificar para dichas vacantes.
  - Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma, bajo criterios definidos y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.
  - Promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

- Prohíbe solicitar examen de gravidez al contratar mujeres.
- Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto.

**Nota:** sólo 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.

#### 4.3.1.3 Descripción y perfil del puesto

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurar que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- b) Verificar que las funciones y actividades que desempeña el personal correspondan a la descripción de puesto para el que fueron contratados/as.
- c) Apoyar y promover, a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas.
- d) Evaluar y determinar claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto.

#### 4.3.1.4 Contrato laboral

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Verificar que el lenguaje utilizado en los contratos de la organización sea inclusivo del género. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa etc.
- b) Corroborar que los puestos indicados en los contratos se encuentren contenidos en el organigrama definido por la organización (ver 4.2.1a).
- c) Asegurar que las personas que colaboran con la organización bajo contratos temporales, honorarios, medios tiempos o como becarias/os sean igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas implantadas o a favor del personal.

#### 4.3.2 Capacitación

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

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

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

**Acciones esperadas:**

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

**4.3.2.1 Detección de necesidades de capacitación****Es responsabilidad de la organización:**

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

**4.3.2.2 Programa de Capacitación****Es responsabilidad de la organización:**

- a) Asegurar que existe un programa de capacitación para hombres y mujeres.
- b) Considerar que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres dentro de los programas de capacitación.

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

**4.3.3 Desarrollo profesional**

La mejora de las organizaciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal.

Estas medidas deben promover el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres dentro de la organización.

**Acciones esperadas:**

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

#### 4.3.3.1 Criterios de promoción

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones del personal.
- b) Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación.

#### 4.3.3.2 Evaluación del desempeño

##### Es responsabilidad de la organización:

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

#### 4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

La igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización de ser tratadas justamente sin importar su

clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

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

##### Acciones esperadas:

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

#### 4.3.4.1 Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres que quede establecido en su política de equidad de género (ver 4.1.1 d).

- b) Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro, y que lo anterior aplica para todas las personas sin distinciones de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.
- c) Informar al personal y verificar su nivel de conocimiento respecto al compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación de la organización y los procedimientos o pasos para denunciar actos que consideren discriminatorios.

#### 4.3.4.2 Igualdad de oportunidades

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Ofrecer a sus empleados/as igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto sin importar si el/la empleado/a es soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre, con o sin hijos, o bien padre solo o madre sola.
- b) Promover la representación proporcional de hombres y mujeres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la organización.
- c) Asegurar que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.

- d) Generar las condiciones para que hombres y mujeres cuenten con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente.
- e) Asegurar, en los casos de contratación y selección de servicios de consultoría o asesoría individuales, la invitación a consultores hombres y mujeres.
- f) Desarrollar una metodología o procedimiento para investigar y dar seguimiento a las quejas que puedan surgir por parte del personal con respecto a las desigualdades y discriminaciones en el interior de la organización.

#### 4.3.4.3 Compensaciones y deducciones

##### Es responsabilidad de la organización:

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

#### 4.3.5 Vida familiar y laboral

El apoyo que la organización otorgue a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables.

Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones a favor del personal.

##### Acciones esperadas:

- Propiciar canales para que el personal expone sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
- Formalizar los acuerdos de horarios flexibles o permisos y desarrollar un compromiso de paternidad.
- Documentar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

##### 4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables.

- b) Proporcionar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos.
- c) Llevar a cabo un análisis costo- beneficio respecto a contar con una guardería dentro de la organización.
- d) Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- e) Contar con un compromiso de maternidad y paternidad para el nacimiento, atención de los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.
- f) Asegurar que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente.
- g) Establecer acciones o medidas para asegurar que los hombres y las mujeres que utilizan los beneficios de maternidad y/o paternidad no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.

#### 4.3.6 Ambiente y salud en el trabajo

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

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

**Acciones esperadas:**

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

**4.3.6.1 Ambiente laboral****Es responsabilidad de la organización:**

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

**4.3.6.2 Salud en el trabajo****Es responsabilidad de la organización:**

- Promover el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación al personal.
- Tener consideraciones en cuanto al lugar de trabajo y el horario para las mujeres durante el estado de gestación o lactancia, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.

- Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo.
- Asegurar que todo el personal cuente con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y que existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
- Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención a los/las trabajadores/as.
- Proporcionar los servicios de agua potable y sanitarios limpios a distancias razonables y sin restricciones para el personal.
- Otorgar información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

**4.3.7 Hostigamiento sexual**

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

**Acciones esperadas:**

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

**4.3.7.1 Compromiso en contra del hostigamiento sexual**

**Es responsabilidad de la organización:**

- a) Asumir un compromiso en contra del hostigamiento sexual que quede establecido en su política de equidad de género (ver 4.1.1d).
- b) Difundir información y dar a conocer este compromiso entre el personal para reforzar la idea de que el hostigamiento sexual es un comportamiento inaceptable y sancionable.

**4.3.7.2 Medidas de prevención**

**Es responsabilidad de la organización:**

- a) Dar a conocer información sobre el tema y las razones por las que se considera inaceptable e impartir la capacitación al personal y la gerencia sobre el tema.
- b) Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
- c) Contar con procedimientos para sancionar situaciones de hostigamiento sexual y definir las vías de seguimiento y tiempos límite estipulados para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.

- d) Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

**4.3.8 Sensibilización en equidad de género**

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

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

**Acciones esperadas:**

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

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

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
- c) Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos.
- d) Dar a conocer entre el personal los avances de las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado.
- e) Impartir talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género.

## 4.4 Evaluación, seguimiento y mejora

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

##### Acciones esperadas:

- Contar con un procedimiento documentado en el cual se indique el método de evaluación interna del sistema de gestión de equidad de género.

#### 4.4.1 Evaluación del sistema de gestión de equidad de género

##### Es responsabilidad de la organización:

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

#### 4.4.2 Seguimiento de acciones

##### Es responsabilidad del/la coordinador/a de género:

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

#### 4.4.3 Indicadores de género

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

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

##### Acciones esperadas:

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

#### 4.4.3.1 Aplicación de Indicadores

##### Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer indicadores de equidad de género dentro de la organización con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.
- b) Definir los métodos aplicables para obtener información, pudiendo incluirse técnicas estadísticas, para el análisis periódico de los indicadores de género.
- c) Sistematizar la información y datos segregados por sexo, para poder analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, incluyendo diversos indicadores que muestren, entre otros aspectos:
  - Proporción de hombres y mujeres con relación al total del personal
  - Porcentaje de hombres y mujeres por cada uno de los niveles y puestos de la organización. (Índice de segregación ocupacional).
  - Análisis y cuantificación de la salida del personal de la organización por diversas situaciones.
  - Nivel de ausentismo.
  - Control de quejas de hostigamiento sexual que incluyan la información de las resoluciones y sanciones aplicadas para cada caso.

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

#### 4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora

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

##### Acciones esperadas:

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

##### 4.4.4.1 Revisión por la dirección

##### Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Definir un programa en el que se indique la formalidad de las revisiones periódicas, enfocadas al seguimiento de los siguientes aspectos:
  - Medición de la eficacia de la política de equidad de género y del sistema de gestión de equidad de género, a través del análisis del cumplimiento de los objetivos y metas.
  - Cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal realizadas por la organización.

de las acciones correctivas para solventar las mismas.

- Áreas de oportunidad identificadas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.

- b) Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la organización con respecto a este modelo de equidad de género.

##### 4.4.4.2 Análisis de áreas de oportunidad y mejoras

##### Es responsabilidad de la organización:

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



## 5 Glosario de términos

*El presente glosario no pretende dictar la pauta en materia de definiciones en equidad de género, sin embargo, sentimos que ella lector/a lo encontrará de gran utilidad para fines del desarrollo y la implantación del sistema de gestión en equidad de género.*

**Acciones afirmativas:** son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal.

**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.

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

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

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

**Discriminación:** Diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

**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.

**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.

**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.

**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. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

**Hostigamiento:** perseguir sin descanso, acosar, importunar, molestar.

**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 de forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

**Perspectiva de género:** se refiere a tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. 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.

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

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

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

**Rol:** conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

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

**Sexo:** el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.



## 6 Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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



*El Modelo de Equidad de Género MEG:2003*  
se imprimió en mayo de 2005,  
en los Talleres Gráficos de México,  
Av. Canal de Norte 80, Col. Felipe Pescador,  
delegación Cuauhtémoc, C.P. 06280, México, D.F.  
Tel.: 57 89 90 11 y 57 89 91 10

El tiraje fue de 2 mil ejemplares



**Instituto Nacional de las Mujeres**  
Alfonso Esparza Oteo 119  
Col. Guadalupe Inn  
C.P. 01020 México, D.F.  
Tel. 5322 4261  
[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)