



Compartiendo las mejores prácticas del
Modelo de Equidad de Género





**Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES**

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

Dirección General de Transversalización de la
Perspectiva de Género

Coordinación

Isaac Benjamín Puig Moreno

Investigación y redacción

Anabel Rangel Juárez

Compilación

Georgina Vanessa Garza Figueroa

Iliana Vanessa Cossío López

Jocelin Cecilia de Alba Rábago

María del Carmen Valencia Estrada

Primera edición: diciembre de 2010

ISBN: 978-607-7825-21-0

Registro en trámite

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Índice

Presentación	5
Introducción	7
Marco normativo para la igualdad y la equidad en el trabajo	11
Marco jurídico internacional	11
Marco jurídico nacional	13
El Modelo de Equidad de Género	15
Buenas prácticas del MEG: abriendo caminos	17
Buenas prácticas en las organizaciones	33
Buenas prácticas en reclutamiento y selección	34
Buenas prácticas en capacitación y desarrollo profesional	49
Buenas prácticas en igualdad de oportunidades y compensaciones	55
Buenas prácticas en conciliación entre vida laboral y familiar	67
Buenas prácticas en ambiente laboral y salud en el trabajo	91
Buenas prácticas en sensibilización en género	109
Buenas prácticas contra el hostigamiento sexual	122
Apéndice	128
Bibliografía	134

Presentación

Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género es un testimonio de las experiencias de organizaciones públicas y privadas, que han incorporado la perspectiva de género en su gestión interna mediante la adopción del Modelo de Equidad de Género, creado en el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Estas experiencias son ejemplo de las múltiples acciones que se han emprendido para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo con ello a la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad.

Numerosos estudios han identificado prácticas discriminatorias en la cotidianidad del ámbito laboral, que repercuten negativamente en las condiciones laborales de las mujeres, como salarios desiguales por el mismo trabajo, discriminación con base en roles y estereotipos de género, barreras institucionales para ocupar cargos directivos y falta de programas para la conciliación entre la vida familiar y laboral, entre otras. A ello, se añade el hostigamiento y acoso laboral y sexual, problemáticas cuyos efectos negativos trascienden el espacio de trabajo y deterioran la productividad y la salud física y mental de las mujeres.

Considerando estos y otros factores, en 2003 se desarrolló el Modelo de Equidad de Género, modelo de gestión que rescata la dimensión humana en los procesos de producción de bienes y servicios de las organizaciones de diversa configuración. El MEG:2003 ha demostrado que su adopción es totalmente compatible con el quehacer y políticas de cualquier organización, asumiendo de manera corresponsable su compromiso con la sociedad para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres.

Los resultados condensados en esta publicación son una muestra de la voluntad, creatividad e interés de la alta gerencia, como del personal que labora en las organizaciones. En su conjunto se trata de buenas prácticas que tienen el objetivo

de erradicar la discriminación, fomentar la igualdad de oportunidades, así como impulsar el bienestar del personal con base en políticas institucionales que consideren la necesidad de un ambiente laboral y familiar más armónico.

Algunas de las experiencias que las organizaciones nos comparten en esta publicación si bien varían, todas se enfocan a propiciar el desarrollo y bienestar de su personal, sea a través de cursos y diplomados para comenzar o concluir sus estudios de educación básica, media superior y superior; procedimientos para sancionar el acoso y hostigamiento sexual; códigos de ética con enfoque de género y programas para becarios con horarios flexibles.

Hoy día nos entusiasma saber que cada vez más organizaciones reconocen que la no discriminación hacia las mujeres beneficia a su capital humano como en la producción de sus bienes y servicios. A todas las que participaron, nuestro agradecimiento por compartir sus experiencias y difundir con su ejemplo la corresponsabilidad social en favor de la igualdad de oportunidades.

Rocio García Gastán

PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Introducción

Tanto en México como en el mundo es sabido que las mujeres viven grandes rezagos producto de muchos años de discriminación, fundamentalmente. Y si bien en la actualidad han alcanzado importantes conquistas que les han permitido mostrar su verdadero potencial, resulta preocupante que todavía no tengan la presencia numérica que les corresponde, y más aún en espacios tan vitales como el laboral.

Numerosos estudios han identificado prácticas discriminatorias en el trabajo, por ejemplo, que las mujeres reciban menos emolumentos que los de los hombres por desempeñar los mismos puestos de trabajo y que no ocupan cargos directivos en la misma proporción que sus pares masculinos por razones asociadas con roles y estereotipos de género, entre otras. Diversos instrumentos jurídicos internacionales constatan esta realidad. De hecho, una de las metas del milenio para 2015 impulsadas desde las Naciones Unidas es precisamente alcanzar la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género se relaciona con este objetivo. Esta publicación es una compilación de las experiencias logradas por algunas de las empresas que se han certificado en uno de los programas que más satisfacciones y resultados le han dado al Gobierno Federal: el Modelo de Equidad de Género, más conocido como MEG.

Por medio del MEG ha sido posible vincular la participación de las organizaciones privadas y públicas, asentadas en nuestro país, sin las cuales sería casi imposible lograr el cambio cultural en favor de

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en uno de los ámbitos que más lo requieren: el mundo laboral.

Nacido bajo la responsabilidad del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el MEG es un ejemplo fidedigno de lo mucho que puede lograrse cuando se unen los esfuerzos gubernamentales y de la iniciativa privada en favor de la igualdad. A través de sus siete años de creación, este modelo de gestión ha demostrado que su adopción es totalmente compatible con los quehaceres y necesidades de cualquier organización, además de un acto de responsabilidad social muy apreciado por el público que solicita sus bienes o servicios.

¿Por qué hacer una compilación de buenas prácticas del MEG?

La idea de compilar las experiencias de las organizaciones que han adoptado el MEG tiene varios propósitos: documentar los aprendizajes en el proceso de implantación de su sistema de gestión en equidad de género; propiciar la retroalimentación entre organizaciones ya certificadas y difundir sus experiencias entre las que aún no han intentado obtener el distintivo MEG, destacando lo que este modelo de gestión ha significado para la organización como para quienes laboran en ellas, entre otros aspectos.

El MEG es uno de los programas del Gobierno Federal que ofrece las herramientas para que las organizaciones del sector privado, público y social, establezcan iniciativas y políticas que originen condiciones de trabajo equitativas entre su personal, además de otros beneficios. En gran medida, sus buenos resultados son producto de la voluntad, creatividad y el interés de autoridades y organizaciones concomitantes, así como de quienes tienen bajo su responsabilidad la aplicación teórico-práctica de los sistemas de gestión al interior de las organizaciones.

Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género es un esfuerzo conjunto del INMUJERES y las organizaciones comprometidas con la

igualdad de oportunidades y la equidad de género, que tiene la expectativa de que cada vez más organizaciones adopten este sistema de gestión y contribuyan a crear una sociedad libre de estereotipos de género en el espacio laboral, de fundamental importancia en el desarrollo humano.

Las buenas prácticas constituyen una herramienta útil para que las personas responsables de la dirección de una organización, como de la gestión de los recursos humanos, conozcan las experiencias exitosas de otras organizaciones y puedan aplicarlas o adaptarlas a sus necesidades.

El libro contiene una selección de las prácticas exitosas que han desarrollado las organizaciones certificadas para erradicar la discriminación, fomentar la igualdad de oportunidades, así como el bienestar de su personal en su vida familiar y laboral con base en políticas que promueven el acceso en condiciones de equidad de género:

- En el mercado de trabajo; a la formación y las posibilidades de ascenso; en todas las profesiones y oficios; en puestos y representación de alta dirección y en los procesos de toma de decisión;
- En el goce de las mismas condiciones de empleo e igualdad de remuneración;
- En la conciliación entre la vida laboral y familiar;
- En un ambiente laboral sano y libre de hostigamiento sexual.

En el siguiente tema se explica a grandes rasgos los fundamentos legales que han convertido el modelo de gestión MEG en un instrumento eficaz para promover la igualdad de oportunidades y de género.

Marco normativo para la igualdad y la equidad en el trabajo

Marco jurídico internacional

El trabajo tiene un significado estratégico en la vida de las personas porque le da acceso a otros bienes y recursos sociales; en sí mismo es un factor de identidad y un medio de integración social. Además de la satisfacción material y personal que significa, es un ámbito que no ha sido ajeno a la discriminación de género como diferentes indicadores lo constatan.

Ante las desigualdades originadas por la discriminación en el ámbito laboral, la perspectiva de género busca corregirlas a través de su aplicación en políticas, programas, proyectos, sistemas y estructuras organizacionales e institucionales. El reconocimiento de esta problemática no ha pasado desapercibido. Hoy día existe un marco normativo internacional que preserva los derechos e integridad de las mujeres tanto en el terreno laboral como en otros de similar trascendencia.

En la declaración de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el 2000, la comunidad internacional renovó su compromiso para combatir la pobreza, el hambre, la enfermedad y el analfabetismo. Para realizar este objetivo, la erradicación de la discriminación contra las mujeres y la promoción de la igualdad de género ocupan un lugar preponderante, que se expresa en el tercer objetivo para el Desarrollo del Milenio: “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”. La perspectiva de género se encuentra pre-

sente en los diez principios de ese pacto mundial, y de manera particular en el sexto: “Eliminar la discriminación con respecto el empleo y la ocupación”.

Las *buenas prácticas de género* son un concepto frecuente en la normativa internacional de derechos humanos de las mujeres, cuyo significado es similar al de acción afirmativa o acción de transversalización de género en las políticas públicas y en las organizaciones.

La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada en 1979, es una de las fuentes precursoras en el concepto de acción afirmativa o acción positiva (véase el Artículo 4) como ejemplo de la aplicación del principio de equidad.

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer*, más conocida como *Convención de Belém do Pará*, en su artículo 4 hace un reconocimiento al derecho de las mujeres a la igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos y en la toma de decisiones. En el artículo 5 hace énfasis en la libertad de las mujeres para ejercer plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; y en el 6, su derecho a vivir sin discriminación y a ser valorada y educada sin patrones estereotipados de comportamiento.

La *Plataforma de Acción de Beijing* (1995), que surge de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, estableció dos conceptos fundamentales para combatir la desigualdad sustantiva:

- Trato equitativo, que consiste en medidas de acción afirmativas.
- Transversalización de género en el Estado, en la política, en la sociedad y en la economía, para que tanto los gobiernos como las empresas promuevan la formulación de políticas y programas activos y visibles, con y desde una perspectiva de género, en el ámbito de su competencia.

Otros mecanismos internacionales de los cuales México es parte y en los que se resalta la equidad de género como tema primordial, son:

- Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA)
- Estatuto del mecanismo de seguimiento para la implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”
- Estatuto de Roma
- Programa Interamericano sobre la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e igualdad de Género (OEA/CIM)
- Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (CEPAL)
- Consenso de México. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL)

Marco jurídico nacional

El INMUJERES tiene diferentes responsabilidades en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que marcan la pauta para el desarrollo y mantenimiento de buenas prácticas.

Con la creación de estas leyes, se establecen garantías jurídicas para que mujeres y hombres estén libres de cualquier forma de discriminación causada por sexo, edad, religión, condición social, raza, color, preferencias políticas, entre otras; y para combatir cualquier situación de violencia hacia las mujeres.

En México existen diferentes instrumentos jurídicos que ofrecen garantías individuales y protegen los derechos fundamentales de la ciudadanía. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 1º:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...”¹

Nuestra carta magna ha dado pauta a la formación de diferentes organismos que apoyan y defienden los derechos de grupos en estado de vulnerabilidad, como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre otros.

En la búsqueda por lograr una transformación, el gobierno federal ha establecido objetivos nacionales dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012. Uno de estos refiere a la “igualdad de oportunidades”, el cual está dirigido a lograr un desarrollo humano sustentable que permita generar mejores condiciones de vida para quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad.

El INMUJERES como órgano responsable de promover las condiciones de equidad entre mujeres y hombres, establece en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD) sus objetivos estratégicos y las líneas de acción para dar cumplimiento al PND, a las Leyes Generales ya mencionadas y a la misma Ley que fundamentó su creación.

La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación es otro instrumento federal que protege los derechos de mujeres y hombres que se encuentran en estado de vulnerabilidad por su condición de género, social, religión, estado civil, edad. Dicha ley también nace y se sustenta en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y es promovida por el CONAPRED.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Texto vigente, última reforma publicada en el DOF 29-07-2010.

El Modelo de Equidad de Género

El INMUJERES, a través del Modelo de Equidad de Género, ha puesto en marcha una estrategia con diversas herramientas para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas laborales internas, definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género y poner en marcha acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a condiciones de trabajo equitativas para mujeres y hombres.

Las características del MEG son:

- Es un modelo adaptable a las condiciones específicas de cada organización, es decir, permite que sea implantado en cualquier tipo de organización, sea pública, privada, social; grande o pequeña, y de diferentes giros o actividades.
- Su enfoque voluntario garantiza la capacidad de decisión y autonomía de las empresas e instituciones, que favorece la apropiación del modelo y facilita que las organizaciones asuman responsabilidades.
- Es un mecanismo útil y redituable que facilita a las organizaciones reconocer su valor y ganancia, tanto de manera interna como externa.

Su principal objetivo es detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y

compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

Las organizaciones que se han comprometido con este modelo, son quienes dan testimonio de los avances alcanzados en materia de equidad de género, a partir del establecimiento de prácticas que desalientan la desigualdad y la discriminación.

El compromiso de la alta dirección tiene un valor irremplazable para garantizar los objetivos de la igualdad. Sólo a través de su liderazgo, el tema de igualdad y no discriminación puede hacerse patente a nivel interno con su personal, y a nivel externo, con clientes y proveedores, e inclusive ser tema en foros de difusión e intercambios empresariales, por mencionar algunos ejemplos.

Las prácticas exitosas incluidas en esta publicación son producto de las acciones afirmativas o acciones a favor del personal que las organizaciones han implantado, las cuales son solicitadas por el MEG a partir de un diagnóstico de las condiciones de igualdad y equidad de cada organización.

Las *acciones afirmativas o positivas* son medidas de carácter temporal encaminadas a eliminar tratos discriminatorios para mujeres y hombres. El alcance de una acción afirmativa es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las acciones afirmativas se aplican a grupos que se encuentran en desventaja respecto de otros. Mientras estén vigentes, no deben considerarse acciones discriminatorias para los demás, ya que buscan eliminar brechas que se originan de percepciones, compartimientos y estereotipos de las funciones masculinas y femeninas en la sociedad. Una vez que las brechas discriminatorias han sido eliminadas, las acciones afirmativas deben ser revocadas de modo que no causen efectos contrarios: discriminar a otros grupos.²

² ABC de los derechos de las trabajadoras y la Igualdad de género, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 44.

A diferencia de las acciones afirmativas, las *acciones a favor del personal* son de carácter permanente. Éstas últimas buscan mejorar las condiciones de hombres y mujeres en ámbitos como el laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Pueden convertirse en una política, ser parte de un reglamento o de una prestación de la organización.³

Las prácticas exitosas están organizadas conforme a los requisitos mínimos que exige el Modelo de Equidad de Género.

- Reclutamiento y selección
- Capacitación y desarrollo profesional
- Igualdad de oportunidades y compensaciones
- Conciliación entre la vida laboral y familiar
- Ambiente laboral y salud en el trabajo
- Combate al hostigamiento sexual
- Sensibilización en equidad de género

En el siguiente subtema se presenta una breve descripción de cada una de ellas.

Buenas prácticas del MEG: abriendo caminos

La discriminación ha existido desde tiempos inmemoriales; sin embargo, las razones por las que se practica hoy día han evolucionado. Ahora, muchas personas son objeto de actos discriminatorios por su condición de salud (VIH positivo), orientación sexual, trayectoria laboral, condiciones de discapacidad o por la práctica de ciertas religiones, por mencionar algunos de los casos más comunes.

De acuerdo con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, define la discriminación como:

³ Instituto Nacional de las Mujeres, *Modelo de Equidad de Género MEG:2003*, 2a ed., 2007.

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.⁴

Como bien se sabe, la discriminación se basa en creencias y prejuicios sobre determinados grupos sociales, que se asumen como válidos y comunes. Algunas de sus consecuencias en el ámbito laboral es que invisibilizan la capacidad o competencias de las personas.

Según la OIT existen dos tipos de discriminación: la directa y la indirecta.

[...] Existe una discriminación directa por razones de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos y sí lo permiten a los hombres). La discriminación indirecta ocurre cuando las normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al género, de hecho dan lugar a situaciones desventajosas fundamentalmente para las personas de uno de los dos sexos. Suelen no ser perceptibles a primera vista sino sólo después de analizar los efectos de facto que entrañan sobre las disposiciones jurídicas, esto es, lo que ocurre en realidad a consecuencia de dichas normas o prácticas.⁵

Para lograr espacios laborables en donde no se menoscabe a las personas por sus características específicas, es necesario que el Estado, las organizaciones y su personal directivo, asuman el compromiso de erradicar prácticas discriminatorias con los medios y las medidas a su alcance y en el ámbito de su competencia.

⁴ Convenio 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y la ocupación), artículo 1, párrafo 1, apartado a.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2007.

¿Qué son las buenas prácticas?

Una buena práctica de género se define como las acciones que contribuyen a una mayor igualdad entre mujeres y hombres en cualquier área de una organización y con resultados perceptibles. En esta compilación, el concepto de buena práctica se enmarca en las siete áreas de interés estratégico del MEG: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y compensaciones, conciliación entre la vida laboral y familiar, ambiente laboral y salud en el trabajo, combate al hostigamiento sexual y sensibilización en género.

Conforme a este contexto, una buena práctica de género puede ser extensa o limitada, sin menoscabo de su importancia. Una pequeña intervención puede estar determinada minuciosamente y centrada en un aspecto, localidad o grupo objetivo particular, y tener un impacto específico, según el contexto en que es ejecutada. Ello explica por qué las organizaciones las aplican con diferentes grados de impacto, conforme a sus estrategias y limitantes de tiempo y de recursos.

Resulta pertinente destacar que una buena práctica de género debe atender las especificidades del contexto o realidad en que se aplica. Aunque la mayoría de las buenas prácticas se establecen como resultado de un diagnóstico de las condiciones de equidad e igualdad, requisito que solicita el Modelo de Equidad de Género, resulta imprescindible insistir en que lo que para una organización pudiese funcionar, no necesariamente puede ser favorable para otra.

Tal aclaración sirve para precisar que el alcance de este compendio es identificar los factores clave que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de buenas prácticas, a partir de las experiencias concretas de las organizaciones certificadas en el MEG. Su objetivo es guiar el desarrollo de nuevas habilidades, derivadas del análisis de la situación de cada organización.

Nuestra expectativa es que estos ejemplos motiven la reflexión y el esfuerzo de quienes ya se han comprometido con este ideal y, mejor aún, que muchas más organizaciones se sumen a la empresa de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En los siguientes subtemas, se describen las siete áreas estratégicas que abarca un diagnóstico del Modelo de Equidad de Género.

Reclutamiento y selección

Si bien las estadísticas en México reflejan una creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, también es cierto que son discriminadas desde el proceso de reclutamiento, selección y promoción. Esta discriminación se basa en prejuicios, estereotipos y percepciones sin ningún fundamento, que descalifican las competencias y habilidades productivas de las personas, entre otras consecuencias.

Diversos ordenamientos legales, además del Artículo primero constitucional, prohíben la discriminación, como la Ley Federal del Trabajo que señala: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Asimismo, en la fracción tercera del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se considera como una conducta discriminatoria prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Con mucha frecuencia, las convocatorias de reclutamiento incumplen las disposiciones nacionales e internacionales. Basta con revisar las que se publican en algunos diarios en las cuales los requisitos más importantes son la edad, sexo, “buena presentación”, escuela de origen, estado civil; inclusive llega a solicitarse fotografía.

Algunas organizaciones presentan convocatorias de reclutamiento que pudieran considerarse a favor de las mujeres, pero en realidad no es así, ya que éstas suelen dirigirse para que las mujeres ocupen puestos operativos de muy bajo perfil.

Es fundamental que quienes se encargan del reclutamiento y selección de personal presten atención a este tema y establezcan mecanismos efectivos que combatan la discriminación y sus perjudiciales efectos, causados principalmente por estereotipos de género.

Capacitación y desarrollo profesional

La capacitación y desarrollo profesional no sólo supone la incorporación de las mujeres en el mercado laboral por sus capacidades, habilidades y desarrollo. Vista desde la perspectiva de género, comprende el análisis de aspectos culturales y sociales que originan que mujeres y hombres aún sigan siendo posicionados en determinadas profesiones por los estereotipos de género.

Es necesario que las organizaciones establezcan medidas con enfoque de género para que mujeres y hombres comiencen a incorporarse en actividades tradicionalmente ocupadas por el sexo opuesto.

La capacitación o formación del personal debe organizarse y estar encaminada para que mujeres y hombres tengan acceso a ella sin ningún sesgo discriminatorio. Una primera forma de hacerlo es identificando las necesidades de la población de cada organización en función de sus horarios, así como de criterios incluyentes que garanticen su acceso.

Otra forma de incidir para garantizar el acceso a este derecho es haciendo una revisión de los roles y estructuras que privan en la organización y que, por la fuerza de la costumbre, muchas veces percibimos como “normales”, así como analizar el entorno y la probabilidad de conciliar la vida familiar y laboral. De no tomar en cuenta estos factores, las posibilidades de una formación equitativa que redunde en promoción o ascenso o en una mayor retribución salarial, no podrá alcanzarse los resultados que se pretenden.

Según Meli García, agente de igualdad de oportunidades de la Fundación Canaria para el Desarrollo Social de la Unión Europea, las discriminaciones directas e indirectas que afectan a las mujeres en el ámbito de la formación son, entre otras:

- La falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- El predominio de las mujeres en puestos de baja calificación a pesar de sus altos niveles formativos, como consecuencia de la segregación laboral y profesional.
- La adaptación de planes formativos a las características y necesidades prácticas de sus trabajadores masculinos, sin tomar en cuenta las necesidades prácticas de las mujeres, que son diferentes y constituyen una de las principales razones que les impide capacitarse.
- Prejuicios y estereotipos de género que siguen minando las expectativas personales, sociales y económicas de las mujeres.
- La formación para mujeres, que tiende a relacionarse con ocupaciones tradicionalmente femeninas.

El acceso a la capacitación o formación del personal constituye un instrumento idóneo para que mujeres y hombres tengan más oportunidades de ampliar sus capacidades, habilidades y de desarrollarse a la par de los cambios estructurales y tecnológicos.

El establecimiento de criterios de promoción y evaluación del desempeño con un enfoque de género y equitativo constituye una motivación para el personal y una forma de evitar rotaciones innecesarias.

Igualdad de oportunidades y compensaciones

La desigualdad salarial causada por motivos de género es un tema que se ha abordado ampliamente durante los últimos años. Diversas investigaciones certifican que los salarios entre mujeres y hombres son diferentes aun cuando realizan las mismas funciones, cargos y nivel educativo.⁶

El sexo no es la única causa de la desigualdad salarial. En ella influyen el estado civil, la condición de madre y la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral de manera significativa. Son estos factores los que obligan a las mujeres a aceptar empleos con menos prestaciones de las que se les ofrece a los hombres.

*Firestone, Harris y Lambert (1999) evidencian que el estar casado tiene un efecto positivo en los ingresos para los hombres y un efecto negativo en las mujeres; asimismo, con base en los resultados obtenidos, estos autores llegan a la conclusión de que tener hijos para la mujer genera un impacto negativo en sus ingresos, a diferencia de los hombres, en quienes tiene un impacto positivo[...]*⁷

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008, las mujeres reciben menor salario que los hombres por el mismo trabajo, competencias y número de horas en que se desempeñan laboralmente.

El valor del índice de discriminación salarial indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial. Cuando el valor del índice es negativo, indica en qué proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe equidad salarial entre mujeres y hombres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice. En promedio, el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incremen-

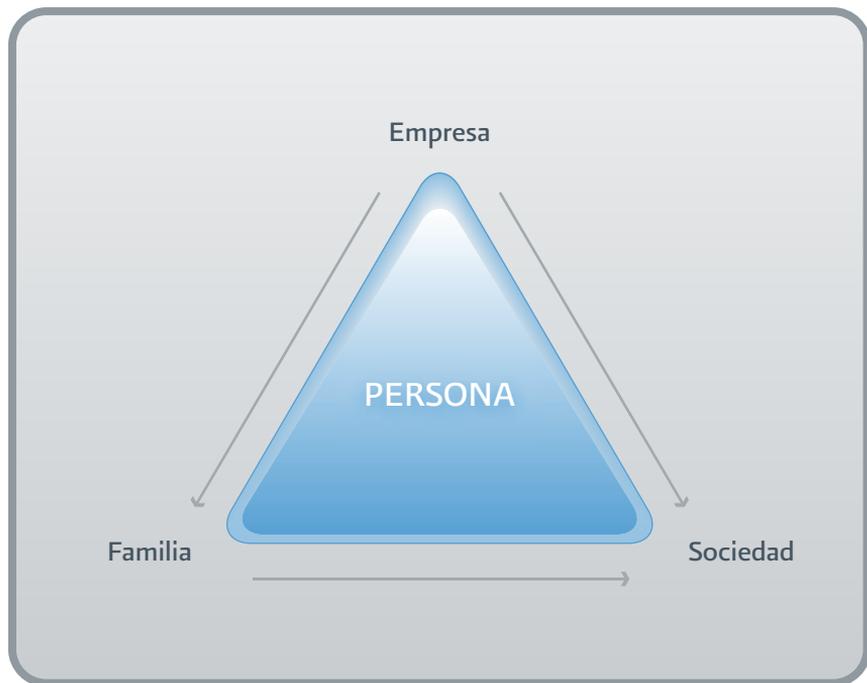
⁶ Merlín Patricia Grueso Hinestroza, *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Cuadernos de Administración, 2009, pp. 13-30.

⁷ *Ibidem*.

tarse en 9.5% para lograr la equidad salarial. En diez de los once grupos de ocupación presentados existe discriminación salarial hacia las mujeres, por lo que para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 4.5 y 38.4 por ciento.⁸

Conciliación entre vida laboral y familiar

De acuerdo con la *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*, cada individuo se encuentra en el “triángulo evolutivo”: empresa, familia, sociedad (véase la siguiente figura):



⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Mujeres y Hombres en México 2008*, INEGI, 2008, p. 303.

Empresa, familia y sociedad conforman un triángulo en constante evolución, que depende de los aprendizajes positivos o negativos experimentados por el individuo en cada uno de ellos.

Trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano. Para hacer factible su conciliación, es preciso buscar soluciones desde una visión política, empresarial, familiar, social e individual.

El orden y tener varias metas familiares, profesionales y personales son las recomendaciones de muchos expertos para llegar a ese equilibrio; es decir, establecer prioridades y aprovechar el tiempo.

El tiempo de calidad es el dedicado a servir a las personas. Ello supone diversos aprendizajes, como saber delegar, invertir tiempo en lo más importante y en ampliar el ámbito de nuestro hogar a otras esferas que se verán beneficiadas, como amistades, trabajo y vida pública.

El diálogo, la búsqueda constante de armonía entre los objetivos y metas personales con los de la familia, así como una mayor valoración del trabajo doméstico, son actitudes clave para un enfoque correcto de esta nueva realidad de nuestro tiempo.

Las políticas públicas para dotar de servicios públicos deben velar por el beneficio para la familia. La disposición de guarderías, un sistema de transporte público eficiente, viviendas dignas y espacios públicos suficientes, constituyen un modo eficaz y necesario de canalizar recursos a favor de la comunidad.

La empresa y sus directivas deben valorar la familia de/del la empleada/o, de tal modo que, en la medida de lo posible, propicie horarios flexibles y adaptaciones temporales de jornada cuando sea necesario, así como la formación continua para afrontar los retos y conflictos con más eficacia.

Ambiente laboral y salud en el trabajo

Las organizaciones afrontan el desafío de vincular sus estrategias para alcanzar una mejor productividad y rentabilidad, y a la vez potenciar su activo humano. La equidad de género es uno de los enfoques más eficaces para lograrlo, por los significados y consecuencias que tiene en la vida de hombres y mujeres.

La equidad de género en la empresa es un principio ético con un enfoque de gestión de recursos humanos, que comprende políticas, acciones, indicadores y planes de mejora continua para disminuir las brechas de género en la participación y en crear condiciones laborales más favorables para mujeres y hombres. Esta perspectiva, además de mostrar una incidencia importante en las políticas con equidad, requiere aplicarse en la mejora de las condiciones laborales, particularmente en la salud en el trabajo que comprende la salud mental y física del personal.

La asignación social y la construcción subjetiva de las identidades de género se interrelacionan con la salud, pues definen la autopercepción del cuerpo, los conceptos de cuidado y riesgo, la interacción con las/los profesionales de la salud, las condiciones laborales, y la presencia o ausencia de redes sociales, factores que en conjunto repercuten en el estado de bienestar de las personas.

El autocuidado se define como las prácticas cotidianas y decisiones de una persona, familia o grupo para cuidar de su salud con responsabilidad. Son destrezas aprendidas por voluntad propia a lo largo de la vida, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad. El autocuidado responde a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece.

En el ámbito laboral, diversos factores ambientales, organizativos y personales inciden en la salud y bienestar de las personas, aunque también es un lugar donde pueden aprender a protegerse de amenazas a la salud, por medio de la ampliación de sus capacidades y el desarrollo de su autonomía.

Las condiciones de salud de las mujeres, por ejemplo, se relacionan con el ciclo reproductivo como el embarazo, parto y puerperio, así como con padecimientos específicos como cáncer de mama y cérvico-uterino, que son la primera y segunda causa de muerte en las mujeres, además de los que tienen que ver con el climaterio y la menopausia.

Las responsabilidades del hogar aunadas a las laborales propician que las mujeres releguen a un segundo plano el cuidado de su estado de salud, decisión que ha influido en el incremento de la morbilidad y mortalidad en los padecimientos mencionados. Tal antecedente sirve para destacar la importancia de llevar a cabo estrategias para la detección oportuna del cáncer en fases tempranas, ya que además de estar a tiempo para recibir un tratamiento, se reducen los costos en la atención, el número de horas por discapacidad, así como los costos en los seguros por gastos médicos mayores.

La detección oportuna de padecimientos relacionados con el cáncer al interior de la empresa o institución, puede ser una estrategia que beneficie el curso de vida de la población. Algunas han sido pioneras en llevar servicios médicos a sus espacios de trabajo para la detección del cáncer de mama y cérvico-uterino, contribuyendo de esta manera a una cultura de la prevención y preocupación social por la salud integral de su personal, que por las cargas de trabajo y tiempos de espera en los servicios de salud, no acude a las revisiones periódicas recomendadas. Estas acciones se han desarrollado a través de convenios entre instituciones de salud y las áreas de recursos humanos encargadas de la mejora continua.

Otro claro ejemplo es el ámbito de la salud mental, donde se ha comenzado a implementar estrategias para la reducción del estrés, mediante la práctica de activación física durante 30 minutos diarios. Diversos estudios demuestran que un desempeño saludable de las funciones mentales redundará en una mayor productividad, en relaciones humanas más plenas, y en una mayor capacidad para adaptarse a los cambios y afrontar adversidades específicas. Si la salud mental se encuentra en un estado óptimo, los individuos son capaces de enfrentarse a retos y asumir responsabilidades; por el contrario, cuando las personas están afectadas en su salud mental por malas condiciones de trabajo y/o falta de

estímulos en su desarrollo profesional, comienza a presentarse una elevada incidencia de ausentismo, con la consecuente rotación de personal y disminución de la productividad. Por ello, resulta relevante que las organizaciones presten atención a las condiciones de salud de su personal e identifiquen si estas se relacionan con las condiciones estructurales del espacio de trabajo.

También es menester señalar que, según el giro de la organización, las y los empleados están expuestos a mayores riesgos que requieren medidas especiales de seguridad e higiene, tanto por los equipos de trabajo que tienen a su cargo como por las sustancias con las que tienen contacto. Estos factores de riesgo deben ser considerados en programas de prevención, así como de primeros auxilios, para afrontar situaciones de emergencia. La seguridad emanada de estos programas redundará en un ambiente laboral sano y en el reconocimiento de que la organización está preocupada y comprometida con la salud de sus colaboradoras/es.

La incorporación de prácticas en materia de salud en el ámbito laboral debe visualizarse también como una estrategia para que mujeres y hombres se corresponsabilicen en el autocuidado de su salud y logren la práctica de estilos de vida saludables, que tiene beneficios colaterales, tales como un aumento de la productividad y el desarrollo integral del capital humano.

Una forma sencilla de comenzar a aplicar esta estrategia consiste en:

- Sensibilizar, informar y educar desde un enfoque de género sobre temas prioritarios de salud, tales como: enfermedades crónico-degenerativas y problemas de salud sexual y reproductiva y de salud mental.
- Realizar actividades de difusión sobre temas de salud con perspectiva de género para las y los trabajadores/as.
- Procurar el acceso a servicios de salud básicos, como soporte a las acciones de autocuidado de la salud, con la injerencia del área de recursos humanos.

Estas acciones contribuyen a un desarrollo humano con equidad, en corresponsabilidad con las y los trabajadores/as, así como a la construcción de una nueva visión de la capacidad gerencial que trasciende socialmente.

Hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática que causa controversia. Hoy por hoy es un tema de interés público por tratarse de una situación de violencia que afecta la dignidad de las personas y resulta ofensiva para quien lo recibe.

La diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual consiste en que en este último no existe una autoridad o personal superior jerárquico que realice estas prácticas. Se presenta entre cualquier persona con la que se mantiene una relación laboral, por ejemplo, clientes y/o proveedores.

En el hostigamiento sexual existe una relación de autoridad, es decir, el hostigador u hostigadora suele tener un cargo que le permite ejercer cierto poder sobre la persona a quien hostiga, abusando de su jerarquía.

La aclaración sobre estos términos sirven para explicar que ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento o acoso sexual, porque nadie desea exponerse a una situación como esa. El hostigamiento u acoso sexual es responsabilidad absoluta de quien lo lleva a cabo. Nadie tiene derecho a invadir el espacio íntimo y personal de alguien sin previo consentimiento.

El hostigamiento u acoso sexual en el trabajo puede manifestarse de muchas maneras, como:

- Miradas morbosas.
- Piropos desagradables.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre la vida sexual o amorosa.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de connotación lasciva o sexual.
- Roces o contacto físico.
- Invitaciones o presión para tener una cita o relaciones sexuales.
- Recibir castigos, maltratos, cambios de área, o asignación de actividades que no corresponden con la ocupación o puesto, por rechazo a una proposición sexual.

Esta forma de violencia laboral y de género constituye un delito que se sanciona a través de las autoridades correspondientes. Como ya se ha dicho, estas expresiones nunca son bienvenidas, por lo que quienes las practican suelen hacerlo de manera repetitiva y usualmente ofrecen algún beneficio si se aceptan sus propuestas sexuales, o bien amenazan con causar daño si son rechazadas.

Estas conductas afectan la dignidad de mujeres y hombres, además de perjudicarles en diferentes aspectos. En lo individual, suelen presentar sensaciones de desagrado, humillación, irritabilidad, ansiedad, angustia, agresividad, depresión, insomnio, baja autoestima y enfermedades psicosomáticas, inclusive.

En el ámbito laboral, estos síntomas pueden manifestarse en: incertidumbre, limitaciones en el desarrollo profesional, falta o pérdida de oportunidades laborales como promoción, aumento salarial o capacitación; desinterés y disminución de la productividad y en la calidad de su desempeño, relaciones laborales conflictivas, aumento de los riesgos de trabajo; incluso puede llegar a la renuncia.

La alta dirección de las organizaciones debe atender y crear medidas que combatan el hostigamiento y acoso sexual, para propiciar un ambiente laboral más sano y una mayor productividad.

Sensibilización en género

La sensibilización en sentido estricto permite experimentar múltiples sensaciones a partir de los sentidos. Esta práctica resulta ser una excelente herramienta para crear conciencia por medio de la reflexión, y abre la oportunidad de escuchar, oler, saborear, tocar la realidad y la problemática de las desigualdades de género.⁹

Durante más de una década la sensibilización en género se ha erigido como una herramienta didáctica recurrente para propiciar actitudes, opiniones y

⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, *Guía metodológica para la sensibilización en género*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008, p. 15.

compromisos favorables a la incorporación de la perspectiva de género en la vida cotidiana de las organizaciones.

Un objetivo de la sensibilización en género como herramienta es aprender a reconocer las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por su sexo y las actitudes que al respecto se asumen, tanto en lo individual como en lo colectivo, de forma tal que dé lugar a nuevas formas de ver, pensar y actuar.

Esta actividad concientizadora pretende remover las actitudes indiferentes a los problemas sociales del día a día y busca hacer notar las actitudes estereotipadas que nos han marcado desde varias generaciones atrás.

Una forma de comenzar la sensibilización del personal es mediante talleres, conferencias, foros y pláticas, en donde se muestren pruebas tangibles de que la desigualdad existe y tiene consecuencias, sea por medio de estadísticas y testimonios, por mencionar algunos ejemplos.

Los avances tecnológicos, como el correo electrónico y los portales externos o internos de las organizaciones, representan importantes recursos para lograr objetivos de sensibilización. Si no se dispone de estos medios, existen otros para difundir el tema entre el personal, por ejemplo, a través de folletos, carteles o en los recibos de nómina.

Hacer de la igualdad una cultura, comienza también por propiciar un ambiente alfabetizador, es decir, mensajes que lleguen a todo el personal por todos los medios de que se dispongan.

Buenas prácticas en las organizaciones

Este apartado se conforma de las 82 buenas prácticas reportadas por 32 organizaciones de los sectores público, social y privado que respondieron a nuestra convocatoria. La información se clasificó por las siete áreas de diagnóstico del MEG, y dentro de cada una de ellas por el nombre de cada organización en orden alfabético.

Conforme a la información recabada, las buenas prácticas en materia de conciliación entre vida laboral y familiar fue la que obtuvo mayor número de reportes, con 22, seguida de Ambiente laboral y salud en el trabajo con 16, y en tercer término Reclutamiento y selección, con 14. En la cuarta posición se ubicaron las categorías Sensibilización en género e Igualdad de oportunidades y compensaciones con 10 cada una, y por último Capacitación y desarrollo profesional y Hostigamiento sexual, con cinco buenas prácticas cada una.

- Reclutamiento y selección
- Capacitación y desarrollo profesional
- Igualdad de oportunidades y compensaciones
- Conciliación entre vida laboral y familiar
- Ambiente laboral y salud en el trabajo
- Combate al hostigamiento sexual
- Sensibilización en género

Buenas prácticas en reclutamiento y selección

En esta categoría, los beneficios que cada organización refirió con mayor frecuencia son: disminución en la segregación ocupacional, incremento de la productividad, desarrollo y crecimiento profesional, así como la retención de talento formado en la organización. Entre los que se mencionaron menos, aunque también con beneficios trascendentes, se encuentra un clima laboral más favorable, conciliación entre la vida laboral y familiar, mayor igualdad de oportunidades, e inclusive reducción de costos.

- Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo
- Delphinus
- Grupo AXO
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)
- Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla
- Scotiabank Inverlat
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Wal-Mart de México y Centroamérica

Organización

Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal
Total de personal	1 979	Hombres	1 106 (66%)
		Mujeres	573 (54%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional
- Reducción de costos

¿Cómo se inició?

Según los resultados del diagnóstico cuantitativo realizado a 1 679 personas, 3.63% no tiene estudios, 12.99% sólo educación primaria y 38.11% secundaria. Esto motivó la puesta en marcha de la práctica “Desarrollo profesional”, para promover el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como la igualdad de oportunidades.

¿En qué consiste?

En un programa de apoyo que consiste en una inversión para el desarrollo profesional del personal que labora en el Ayuntamiento y que desea concluir sus estudios de nivel básico.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se hicieron los trámites correspondientes en el Instituto Estatal de Educación para Adultos (IEEA) a través de la dirección de profesionalización del Ayuntamiento. Después, el programa de apoyo se difundió en reuniones y por medio de visitas a las direcciones con mayor rezago educativo, según los resultados de la encuesta. Se elaboraron volantes con los requisitos para hacer los trámites y se repartieron a todo el personal. Una vez entregada toda la documentación, se dio comienzo a las actividades correspondientes según los horarios establecidos por el IEEA.

¿A quién beneficia?

A todo el personal del H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco que muestre interés en iniciar o concluir sus estudios de nivel básico.

Datos de contacto

01 (983) 13 21 688

Organización

Delphinus

Sector Privado

Giro Servicios

Total de personal 266

Hombres 176 (66%)

Mujeres 90 (34%)

Beneficios para la organización

- Retención de talento formado en la organización
- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

Por medio de un análisis estadístico de la plantilla laboral, se encontró que la mayoría de nuestra población tenía estudios de secundaria y bachillerato, algunos de ellos incompletos. Varios colaboradores/as han hecho el esfuerzo de estudiar en escuelas con sistema de educación abierta, con las que la empresa ha suscrito convenios para obtener precios accesibles y facilidades de pago. Sin embargo, como estas escuelas emiten la calificación hasta finalizar los estudios, una manera de incentivar esta práctica es asignar una beca al término. Con la práctica "Becas por terminación de estudios. Sistema Abierto", nuestro personal tiene más posibilidades de un ascenso laboral.

¿En qué consiste?

Se otorgan reconocimientos en efectivo a través de nómina a las/os colaboradoras/es que presenten el certificado de algún ciclo escolar concluido, con los siguientes montos:

- \$2,000.00 Primaria
- \$3,000.00 Secundaria
- \$4,000.00 Bachillerato
- \$5,000.00 Universidad

El estímulo se entrega en una sola exhibición y por una sola ocasión por nivel.

¿Cómo se llevó a cabo?

Surgió como una práctica derivada de una acción afirmativa. Después se adoptó como política y ahora funciona como una acción a favor del personal. Actualmente forma parte del paquete de beneficios vigente.

¿A quién beneficia?

A todo el personal que curse o se encuentre realizando estudios en sistema de educación abierta y entreguen el certificado correspondiente.

Datos de contacto

01 (998) 89 81 900 extensión 262

Organización **Delphinus**

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	266	Hombres	176 (66%)	Mujeres	90 (34%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

De acuerdo con el análisis de satisfacción laboral, encontramos que nuestra población tenía deseos de continuar su formación académica; sin embargo, no podían lograrlo por falta de recursos económicos.

Algunos colaboradores/as comenzaron estudios en escuelas con las que la empresa ha establecido convenios para obtener precios accesibles y facilidades de pago. A esos colaboradores/as se les brindó una beca por desempeño académico, así como días de descanso y horarios fijos preferenciales.

Con la práctica “Becas de excelencia académica por estudios en el sistema educativo nacional a colaboradores/as)” nuestro personal tiene mayores posibilidades de un ascenso laboral.

¿En qué consiste?

En otorgar becas de excelencia académica mensuales a través de nómina a nuestro personal que presente calificaciones con un promedio igual o mayor que nueve. El tabulador ha sido establecido de la siguiente manera:

- \$750.00 Primaria
- \$750.00 Secundaria
- \$750.00 Bachillerato
- \$750.00 Universidad
- \$1,500.00 Maestría

¿Cómo se llevó a cabo?

Surgió como una práctica derivada de una acción afirmativa. Después se integró como política y ahora funciona como una acción a favor del personal. Actualmente está integrada al paquete de beneficios vigente.

¿A quién beneficia?

Todos los colaboradores/as que cursen o se encuentren estudiando en sistema escolarizado o semiescolarizado y que presenten calificaciones con el promedio requerido.

Datos de contacto 01 (998) 89 81 900 extensión 262

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres	564 (51%)

Beneficios para la organización

- Retención de talento formado en la organización
- Igualdad de oportunidades

¿Cómo se inició?

A partir de un diagnóstico obtenido a través de encuestas, se observó que nuestras/os colaboradoras/es no tenían expectativas de crecimiento en el grupo.

¿En qué consiste?

En ofrecer oportunidades de crecimiento a nuestro personal y para que ocupen nuestras vacantes, además de evitar la rotación de personal. Es una iniciativa corporativa para ocupar mejores posiciones en la organización.

¿Cómo se llevó a cabo?

Primero se desarrolló la propuesta y después se difundió por correo electrónico, invitando a participar a todo nuestro personal.

¿A quién beneficia?

A todas nuestras/os colaboradoras/es.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización

Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres 564 (51%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

Por una iniciativa de la presidencia de Grupo AXO, para dar oportunidad a las y los estudiantes de obtener experiencia antes de graduarse. La práctica "Horario flexible para becarios/as" les permite compaginar sus actividades laborales con las escolares, ya que los horarios de las escuelas son poco flexibles.

¿En qué consiste?

Nuestros/as colaboradores/es que trabajan como becarias/os en la empresa, tienen acceso a un horario combinado, es decir, las horas que deben de permanecer en la organización no necesariamente se cubren en un horario continuo.

¿Cómo se llevó a cabo?

A cada becaria/o se le asigna un proyecto que trabaja con base en objetivos y no por tiempo, de modo que puedan tener un horario flexible.

¿A quién beneficia?

A todos nuestros/as colaboradores/as que trabajan como becarias/os dentro de nuestro grupo.

Datos de contacto

01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres	542 (46%)

Beneficios para la organización

- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

La Dirección General detectó que en la coordinación de recursos humanos, materiales y servicios generales, se utilizaba una solicitud de empleo de uso comercial cuyos requerimientos pueden ser motivo de discriminación. La Dirección General ordenó al Consejo para Prevenir la Discriminación la elaboración de una solicitud que eliminara cualquier indicio de esta naturaleza, a partir de la cual se determinó la realización de la buena práctica "Solicitud de empleo sin tópicos discriminatorios".

¿En qué consiste?

Se propuso un formato de solicitud de empleo que no tuviera elementos discriminatorios, tales como domicilio, nombre de la escuela, edad, religión, sexo, estado de gravidez y otros similares. La nueva solicitud tiene los datos estrictamente necesarios para determinar un perfil laboral, sin prácticas discriminatorias.

¿Cómo se llevó a cabo?

El Consejo para Prevenir la Discriminación elaboró varios proyectos de solicitud de empleo que fueron revisados por la Dirección General, el Comité de Equidad de Género y la Coordinación de Recursos Humanos, materiales y servicios generales. Se aprobó un formato que se publicó en la página electrónica del ISSSTEZAC, desde donde puede ser descargada. Mediante escrito oficial, se instruyó a las subdirecciones para que ésta sea el único formato de solicitud que se utilice.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	252	Hombres	148 (59%)	Mujeres 104 (41%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La práctica "Servicio Civil de Carrera" surgió por la necesidad de contar con personal altamente competente en sus funciones, con motivación y sentido de pertenencia a la institución.

¿En qué consiste?

En el establecimiento de políticas, objetivos, procesos, procedimientos e instrumentos de operación que permiten racionalizar la administración de los recursos humanos, conforme a las normas vigentes. El principal objetivo es el desarrollo del capital humano, su profesionalización y mejor desempeño en el Órgano de Fiscalización Superior, que contribuyan a la credibilidad y confianza social, y al uso racional, ético y transparente de los recursos públicos.

¿Cómo se llevó a cabo?

El Proceso del Servicio Civil de Carrera comenzó como una acción a favor del personal, que se compone de dos etapas:

1. El desarrollo de procedimientos formales de reclutamiento y selección; contratación, desarrollo y movilidad de personal; atención y detección de necesidades del personal, así como de una evaluación de su desempeño, entre otros.
2. Análisis de las necesidades del personal como: permisos de inasistencia por enfermedad de sus cónyuges hijas/os o padres; permisos por paternidad (tres días con goce de sueldo) inmediatos al nacimiento de sus hijas/os, y contingencias como la muerte de familiares en línea directa. Asimismo, se llevan a cabo evaluaciones periódicas del desempeño del personal, con el fin de motivar su rendimiento y para darle capacitación relacionada con sus funciones.

¿A quién beneficia?

A hombres y mujeres de todos los niveles que colaboran en la institución.

Datos de contacto 01 (22) 229 3400 extensión 1179

Organización Scotiabank Inverlat S.A.

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres	4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional
- Retención de talento formado en la organización
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

En los resultados de una encuesta se encontró que el personal tenía una percepción negativa sobre los procesos de selección y reclutamiento. Por ello, se consideró necesario eliminar cualquier indicio que diera pauta a la discriminación durante ese proceso y llevar a cabo la buena práctica denominada "Políticas".

¿En qué consiste?

Se decidió cambiar el tono, forma y contenido de las políticas de reclutamiento y selección que se identificaron como excluyentes, y llevar a cabo acciones para eliminar cualquier indicio que diera pauta a la discriminación durante ese proceso. Para ello, se diseñó y aplicó por fases una guía de entrevista para los *Scotiabankers* cuya responsabilidad fuera entrevistar o contratar personal. Asimismo, a través de la política se favorece al personal interno para que pueda competir primero, y en segundo término las y los aspirantes externos.

¿Cómo se llevó a cabo?

El área de Selección Corporativa y Reclutamiento elaboró un procedimiento que establece una política de selección por competencias, para garantizar la igualdad de oportunidades en la aplicación de todas las herramientas y métodos durante el proceso de entrevista, selección y contratación.

¿A quién beneficia?

A todas las personas aspirantes a los distintos puestos, para movimientos laterales, ascensos y personal de nuevo ingreso.

Datos de contacto 01 (55) 5229 2654

Organización

Scotiabank Inverlat S.A.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres 4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

La iniciativa *Catalyst*, creada en Canadá, surgió como una forma de medir el avance de las mujeres en el grupo.

¿En qué consiste?

En mejorar el rendimiento empresarial o de negocios mediante el avance de la mujer, mantener la posición competitiva en la lucha por el talento y aprovechar el *talent pool* existente. El programa ha evolucionado para que el avance sea para todos y así garantizar la perspectiva incluyente también hacia los hombres.

¿Cómo se llevó a cabo?

A través de la VP Ejecutiva de Recursos Humanos Corporativo de Canadá se establecen políticas que deben ser aplicadas al personal del grupo en todo el mundo. El *Catalyst* detecta a las mujeres con perfil de gerencia, subdirección y dirección para desarrollarlas a través de *networks*.

¿A quién beneficia?

A todas y todos los *Scotiabankers*.

Datos de contacto

01 (55) 5229 2654

Organización **Scotiabank Inverlat S.A.**

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres	4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Incremento de productividad y competitividad
- Identificación y sentido de pertenencia
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

Para Grupo Financiero Scotiabank México, la iniciativa *Mentoring* forma parte de dos herramientas clave de desarrollo: liderazgo y la iniciativa *Catalyst*. De esta manera, y consecuentes con nuestra cultura de formación de líderes, es indispensable contar con las herramientas necesarias para ello. *Mentoring* nace en 2007 para satisfacer dicha necesidad.

¿En qué consiste?

Mentoring es una herramienta que busca incrementar las competencias de liderazgo y depende de dos componentes: la creación de diálogos significativos y acciones tangibles. Por esta razón, el *Mentee* debe elegir un proyecto de trabajo en que desarrolle de dos a tres competencias de liderazgo.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Elaboramos la metodología de los Networks que se compone de los siguientes pasos:
- Aprobación de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos
 - Aprobación de la Presidencia y de la Dirección Ejecutiva (*Chief Executive Officer*) de la compañía.
 - Elaboración de las listas de posibles invitados.
 - Establecimiento de la imagen gráfica de los cafés.

¿A quién beneficia?

A los *Scotiabankers* identificados como *Talent Pool* por el área de liderazgo o participantes del programa de *Mentoring*, que son el semillero de talento de nuestra institución.

Datos de contacto 01 (55) 5229 2654

Organización

Scotiabank Inverlat S.A.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres 4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Incremento de productividad y competitividad
- Identificación y sentido de pertenencia
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

Para Grupo Financiero Scotiabank México es muy importante el desarrollo de las y los futuros líderes de nuestra organización. El objetivo de la práctica “Programa de liderazgo” es apoyar nuestros objetivos de negocio, desarrollar las capacidades de liderazgo y asegurar el cumplimiento del marco estratégico “Un equipo, un objetivo”, aplicando el modelo de liderazgo Scotiabank.

¿En qué consiste?

En un modelo de liderazgo organizacional que permite la sustentabilidad de la organización en materia de líderes. A grandes rasgos, el modelo de Liderazgo incluye tres componentes interrelacionados: planificación del liderazgo en el capital humano, desarrollo del liderazgo y la gestión del desempeño.

Desarrollar nuestra capacidad de liderazgo, equivale a aumentar la cantidad y calidad de nuestros líderes. Si aplicamos una estrategia de liderazgo eficaz, nos aseguraremos de contar con los líderes que necesitamos para alcanzar nuestros objetivos de negocios. A fin de que este liderazgo sea real, todos los líderes deben asumir la responsabilidad de su propio desarrollo y el de sus equipos.

¿Cómo se llevó a cabo?

A partir de 2005 comenzó a desarrollarse la estrategia de liderazgo en México y desde hace dos años se instituyó el área de *Leadership*, ahora llamada Gestión del Talento, *Leadership*, Equidad y Diversidad, con el objetivo de hacer toda la planeación necesaria en materia de liderazgo. Desde este punto, Scotiabank ha trabajado arduamente en la detección de líderes (*Key People*) y semillero de líderes (*Talent Pool*), en el proceso de mesas redondas. Una vez que se detecta a las y los líderes, se asignan los planes de sucesión para todos los puestos de dirección y la detección de puestos clave para la organización. También ha sido indispensable el proceso de Plan de Desarrollo del Empleado (PDE). Y, por último, con el objetivo de medir los avances en liderazgo, el área lleva a cabo las métricas pertinentes.

¿A quién beneficia?

A todos nuestros *Scotiabankers*, tanto a los identificados como *Key People* y *Talent Pool*, como al resto de la organización, ya que de esta forma aseguramos el resultado del negocio a largo plazo.

Datos de contacto

01 (55) 5229 2654

Organización Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	5 472	Hombres	3 060 (56%)
		Mujeres	2 419 (44%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Derivado del Informe Diagnóstico de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que muestra la escolaridad del personal, y con base en el Programa “El buen juez... por su casa empieza”, se origina la necesidad de ejecutar acciones para beneficio del personal de la SHCP, tales como programas educativos variados y acordes con las exigencias y responsabilidades de la vida personal, familiar y laboral, para que puedan iniciar o concluir sus estudios de nivel básico, medio superior y superior. De aquí se deriva la buena práctica “Abatimiento del rezago educativo”.

¿En qué consiste?

En mejorar el nivel escolar del personal mediante el diseño de estrategias e implantación de programas de educación abierta, presencial y a distancia, en condiciones favorables tanto de horario como de ubicación, que les permita concluir sus estudios de grado y de esta forma contribuir a su desarrollo personal y profesional.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se llevan a cabo acciones de promoción, gestión, asesoría, concertación de cursos y diplomados para que el personal pueda comenzar y/o concluir sus estudios de educación básica, media superior y superior.

Pláticas de sensibilización:

- Concertación con instituciones educativas para llevar a cabo cursos, talleres y diplomados.
- Gestión y asesoría administrativa

Educación básica:

- Cursos por eje educativo
- Concertación con el Instituto Nacional de Educación para Adultos para aplicar exámenes en sede y horario laboral
- Gestión administrativa

Educación media superior (en tres modalidades de estudio):

- Preparatoria en línea
- Preparatoria abierta
- Preparación para sustentar examen general de conocimientos de nivel bachillerato (acuerdo SEP 286), en nuestras instalaciones y durante el horario laboral.

Educación superior:

- Cursos de preparación para sustentar examen de selección a universidades públicas y/o privadas
- Concertación e impartición de diplomados con fines de titulación por ampliación y profundización de conocimientos
- Gestoría para la actualización de cédulas profesionales

Datos de contacto 01 (55) 3688 5405

Organización

Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres 90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

La práctica “Consejo consultivo de equidad de género e inclusión” surgió para establecer lineamientos y reducir barreras, la exclusión de actividades entre hombres o mujeres, así como paradigmas o estereotipos que impiden el desarrollo del talento.

¿En qué consiste?

Un grupo de empleados/as con alto nivel de liderazgo (asociados/as), se encarga de desarrollar y promover estrategias, programas e iniciativas que permitan la identificación, desarrollo, promoción y retención de talento para ocupar puestos de mayor liderazgo, y con ello lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en la ocupación de estas posiciones.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se conformó el consejo que delega responsabilidades específicas a cada integrante, cuyos avances se publican en una página de intranet dedicada a la equidad de género e inclusión.

¿A quién beneficia?

A todas las y los asociados de Wal-Mart de México y Centroamérica.

Datos de contacto

01 (55) 5283 0100 extensión 8449

Organización Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres	90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica “Biblioteca y videoteca” surgió para ofrecer a las y los asociados –así denominamos a nuestros empleados/as– material informativo para su desarrollo profesional como personal, es decir, que les sea útil tanto en su centro de trabajo, como con su familia.

¿En qué consiste?

Las y los asociados pueden consultar los libros y videos disponibles en la página de intranet, y pedirlos a préstamo por medio de una solicitud electrónica o bien por escrito, directamente en el lugar donde están los libros y videos.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se conformó el consejo que delega responsabilidades específicas a cada integrante, cuyos avances se publican en una página de intranet dedicada a la equidad de género e inclusión.

¿A quién beneficia?

A todas y todos nuestros asociados de oficinas.

Datos de contacto 01 (55) 5283 0100 extensión 8449

Buenas prácticas en capacitación y desarrollo profesional

En este rubro, las estrategias aplicadas produjeron beneficios en la productividad y el desarrollo profesional, principalmente, y con menor frecuencia, en una disminución del índice de segregación ocupacional y un mejor ambiente laboral.

- Centro de Estimulación Temprana GYM Rafa
- Contraloría General del Gobierno del Estado de Colima
- Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
- Secretaría del Trabajo y Competitividad del Estado de Puebla
- Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla

Organización

Centro de Estimulación Temprana GYM Rafa

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres	90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

De acuerdo con el resultado obtenido en nuestra encuesta, se determinó que todo nuestro personal requería de capacitación, por lo que se decidió implementar la práctica "Capacitación a todo el personal", ofreciéndole facilidades para que asistieran a la capacitación correspondiente, con el firme compromiso de la alta dirección.

¿En qué consiste?

Proporcionar a todo nuestro personal la capacitación necesaria con recursos de la empresa.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se realizó la encuesta en cada uno de las áreas de la empresa. La Dirección aprobó la capacitación y se le comunicó al personal los cursos disponibles, así como confirmar su asistencia.

¿A quién beneficia?

A todo el personal de nuestra empresa.

Datos de contacto 01 (983) 831 27 12 06

Organización

Contraloría General del Gobierno del Estado de Colima

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal
Total de personal	71	Hombres	40 (56%)
		Mujeres	31 (44%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

La práctica "Capacitación y actualización profesional" fue planteada desde la Certificación del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003. A través del diagnóstico de necesidades de capacitación, se identificó cuáles eran los cursos que necesitaban nuestros/as colaboradores/as para desempeñar mejor sus funciones.

A través de la capacitación, la Contraloría General pretende el crecimiento profesional a la par de las condiciones de equidad de género para ofrecer un mejor servicio a nuestros/as usuarios/as.

¿En qué consiste?

La capacitación se divide en módulos trimestrales para todo el personal, que abarcan temas de distintos ejes, entre ellos:

- Administración pública y financiera
- Sistemas de calidad y control
- Liderazgo
- Comunicación social

¿Cómo se llevó a cabo?

Se aplicó una encuesta al personal para la detección de sus necesidades. Después se siguieron los siguientes pasos:

- Evaluación de los cursos a impartir para cubrir las expectativas del personal y la dependencia.
- Aprobación de la Dirección General.
- Calendarización de los cursos y elaboración de los turnos para la asistencia del personal, sin que las áreas de trabajo quedaran descuidadas.
- Inicio de los cursos de capacitación y actualización continua.

¿A quién beneficia?

A todo el personal de la Contraloría General del Estado de Colima.

Datos de contacto

01 (312) 31 44 475 / 01 (312) 31 30513 extensión 105

Organización Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	2 650	Hombres	1 595 (60%)	Mujeres	31 055 (40%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Ambiente laboral
- Identificación y sentido de pertenencia
- Reducción de costos

¿Cómo se inició?

Derivado del resultado del diagnóstico y del establecimiento de indicadores de conocimiento sobre las acciones y objetivos de equidad, ambiente laboral y conductas inapropiadas, las unidades administrativas en las oficinas centrales y las 32 delegaciones en las entidades federativas, a través de sus coordinaciones de equidad, ejecutaron un programa de actividades calendarizado, denominado "Integración en equipos de trabajo de alto rendimiento", orientado a la integración de trabajos de equipo, conocimiento de la documentación del sistema de equidad de género, sensibilización en género y fortalecimiento del ambiente laboral.

¿En qué consiste?

En sensibilizar, comprometer y descubrir habilidades personales, que generen procesos eficientes y constructivos a nivel personal y de equipo.

¿Cómo se llevó a cabo?

Mediante talleres presenciales.

¿A quién beneficia?

La buena práctica contribuye a mejorar la convivencia, la comunicación y el servicio de calidad interno y externo de la institución, además de propiciar un compromiso individual hacia un proyecto de vida con significado personal.

Datos de contacto 01 (55) 5449 6300 extensión 16485

Organización

Secretaría del Trabajo y Competitividad del Estado de Puebla

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	284	Hombres	124 (44%)	Mujeres 160 (56%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

Como resultado de la encuesta aplicada en el rubro de clima laboral, se detectó la necesidad de impartir capacitación continua al personal, dando paso a la creación de la buena práctica "Programa de oportunidades equitativas de capacitación". Para ello, fue necesaria la promoción, difusión y otorgamiento de facilidades para llevar a cabo el trámite correspondiente.

¿En qué consiste?

En promover y difundir los cursos que se ofertan en el CEDAC y el CAPYDE, así como los que la propia secretaría organiza sobre la prevención del hostigamiento laboral y acoso sexual, la violencia de género y la sensibilización en género.

¿Cómo se llevó a cabo?

En enero de cada año se reciben listados de cursos para capacitación del CEDAC y CAPYDE, los cuales se difunden entre el personal para que pueda elegir a cuáles desean asistir. Pueden inscribirse durante el horario de su jornada laboral a partir de 20 horas de capacitación. Al año, el gobierno del estado entrega un estímulo económico.

¿A quién beneficia?

A todo el personal que quiera capacitarse.

Datos de contacto

01 (222) 24 28 117

Organización Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	254	Hombres	144 (57%)	Mujeres 110 (43%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

Derivado de los resultados de un diagnóstico en el Comité de Protección Civil del SICOM, se detectó que 48% del personal encuestado opinaba que los/las brigadistas no estaban capacitados adecuadamente para afrontar contingencias en el organismo. Cabe destacar que 50% afirmó estar interesado/a en integrarse a una brigada. Tales fueron los antecedentes para crear la buena práctica "Creación de brigadas de Protección Civil".

¿En qué consiste?

Los pasos para llevar a cabo la buena práctica consistieron en lo siguiente:

- Elaboración de un diagnóstico
- Detección del área de oportunidad
- Propuesta a la Dirección General
- Aprobación de la propuesta
- Difusión de la acción
- Evaluación de la acción

¿Cómo se llevó a cabo?

- Se invitó a todo el personal interesado en integrarse a las brigadas de protección civil.
- Se integró el Comité de Protección Civil formalmente.
- Se gestionaron cursos de capacitación ante instituciones especializadas.
- Actualmente se hacen reuniones previas y posteriores a cada simulacro.

¿A quién beneficia?

Todos los hombres y mujeres que laboran en el organismo. A las personas que visitan las instalaciones para solicitar un servicio o acuden a entrevistas en radio o televisión.

Datos de contacto 01 (222) 273 77 00 extensiones 117 y 158

Buenas prácticas en igualdad de oportunidades y compensaciones

En esta categoría, la tercera con más buenas prácticas que reportaron las organizaciones, los beneficios que se reconocen con mayor frecuencia son: mejor clima laboral, incremento en la productividad y competitividad, así como en la identificación y sentido de pertenencia del personal con la organización.

- Auditoría Superior del Estado de Jalisco
- Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) Banco de México
- Grupo AXO
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)
- Kraft Foods de México
- Scotiabank Inverlat
- Wal-Mart de México y Centroamérica

Organización Auditoría Superior del Estado de Jalisco

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	342	Hombres	196 (57%)	Mujeres 146 (43%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

El análisis inicial de nuestro diagnóstico interno presentó una inconsistencia: el personal de base recibía más prestaciones que el personal supernumerario. En un contexto de igualdad de trabajo y de desempeño, se consideró necesario implementar la buena práctica "Igualdad de condiciones salariales para los trabajadores de base y supernumerarios". Para ello, el auditor superior del estado gestionó, ante el Congreso del estado, la obtención de más recursos para que todo el personal de la institución, sin exclusión de ningún tipo, recibiera los mismos salarios y prestaciones.

¿En qué consiste?

A partir del segundo semestre del año 2009, el personal supernumerario de la Auditoría Superior del Estado de Jalisco recibe las mismas prestaciones que el personal de base, como: aguinaldo, ayuda de guarderías, prima vacacional, así como pensiones del estado y servicios de salud.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se definió en un primer momento el número de trabajadores/as que estaban en estas condiciones. Después, se determinó el monto adicional de recursos que se requerían. En una tercera etapa, se gestionó ante las autoridades correspondientes, recursos adicionales para el pago por estos conceptos, y por último, su gestionó ante las instancias la inclusión de estos trabajadores/as como personal de base.

¿A quién beneficia?

A todo el personal supernumerario, hombres y mujeres, 72 en total, que ahora cuentan con un salario igual que sus compañeros/as y con las mismas prestaciones, sin distinción del departamento, trabajo o función que desempeñen.

Datos de contacto 01 (747) 47 1 93 70

Organización

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) Banco de México

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	1 168	Hombres	757 (65%)
		Mujeres	411 (35%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia del personal
- Disminución de la segregación ocupacional
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Contratación de personas con discapacidad" se originó de la aplicación de cuestionarios diagnósticos, aplicados como parte de la implementación del Modelo por la Cultura de No Discriminación y el Modelo de Equidad de Género.

¿En qué consiste?

En dos acciones, que se describen a continuación:

1. Adecuaciones a la infraestructura del FIRA para ubicar el *call center* en el acceso a la cafetería.
2. Gestiones para contratar a personas con discapacidad a través de un tercero, conforme a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

¿Cómo se llevó a cabo?

- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres analizaron el diagnóstico (asesores del IMAC).
- Se hizo un estudio de factibilidad para contratar a personas con discapacidad.
- Se escribió una leyenda alusiva al compromiso de FIRA para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo a personas con discapacidad y se incluyó en la solicitud de empleo y en la bolsa de trabajo, publicadas en la intranet institucional y en la página web del FIRA.
- Reunión entre la Subdirección de Recursos Humanos y la Subdirección de Sistemas Informáticos para la Administración de Riesgos para analizar la posibilidad de integrar personas con discapacidad en el *call center* de FIRA.
- Adaptación de las instalaciones de FIRA para adecuar el área de *call center*.
- Solicitud de cotizaciones para realizar la contratación de personas con discapacidad mediante un tercero.
- Gestiones con el área de recursos materiales para contratar a la empresa que proveerá de personal con discapacidad.
- Contratación de personas con discapacidad.

¿A quién beneficia?

Al personal con discapacidad y a las personas con discapacidad que están en búsqueda de un empleo.

Datos de contacto 01 (443) 32 22 209

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	1 115	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres	564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La práctica "Pago por laborar a becarios/as" se originó por una iniciativa de la presidencia de Grupo AXO para que las y los estudiantes tengan la oportunidad de obtener experiencia antes de graduarse, así como contribuir a su solvencia económica.

¿En qué consiste?

Las y los becarios reciben un pago por su trabajo, decisión que les ha procurado más satisfacción y una mayor productividad laboral.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se identificó qué áreas dentro de la organización podían tener estos puestos, después se realizó un tabulador con el sueldo que recibirían.

¿A quién beneficia?

A todo el personal que labora en el puesto de becaria/o del Grupo AXO.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres 542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Manual para prevenir y eliminar la discriminación en el ISSSTEZAC" surgió de los resultados de las encuestas de violencia laboral y hostigamiento sexual, en las que se identificó que entre el personal existía una percepción de discriminación en algunos aspectos de la vida laboral cotidiana, por lo que el comité de equidad de género, junto con la subdirección jurídica, redactó una propuesta de manual interno para atender esta problemática.

¿En qué consiste?

El Manual para prevenir y eliminar la discriminación en el ISSSTEZAC estableció la creación de un consejo como órgano de vigilancia y control para recibir quejas por presuntos actos de discriminación, otorgando garantías para quienes las presenten.

¿Cómo se llevó a cabo?

El Comité de Equidad de Género, junto con la Subdirección Jurídica del ISSSTEZAC, elaboró un anteproyecto de manual que se puso a consideración de la Dirección General, y que a su vez lo presentó a la Junta Directiva para su aprobación. Una vez aprobado, el manual se publicó en el Periódico Oficial Órgano del Gobierno del Estado y se difundió entre el personal. Posteriormente se instaló el Consejo y se le tomó la protesta de ley correspondiente.

¿A quién beneficia?

Beneficia a hombres y mujeres del ISSSTEZAC, al procurar un ambiente laboral más sano.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres	542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Las estadísticas internas del ISSSTEZAC evidenciaron que las mujeres derechohabientes hacían uso de los programas crediticios en un porcentaje menor que los hombres; no tenían acceso a préstamos de montos elevados para servicios como construcción y remodelación de vivienda o pago de hipotecas, por no ser poseedoras de los bienes. De aquí se derivó la buena práctica "Préstamo de apoyo a la familia con equidad de género".

¿En qué consiste?

En un préstamo de mayor monto al que suele dar el ISSSTEZAC, a plazos más largos y con intereses más bajos. El trámite es sencillo y las posibilidades de uso de préstamo son tan amplias como las necesidades de la derechohabiente, porque puede usarse para la adquisición de bienes de uso duradero, pago de deudas, hipotecas, ampliación y remodelación de la casa y muchas otras posibilidades. El descuento se hace por nómina.

¿Cómo se llevó a cabo?

La implementación del crédito se puso a consideración de la H. Junta Directiva, y antes de ello se solicitó un estudio actuarial para conocer su impacto económico. Una vez aprobado, se dio a conocer a través de nuestros medios internos de comunicación, como la página web.

¿A quién beneficia?

A las mujeres derechohabientes, principalmente, que ahora cuentan con acceso a productos crediticios de mediano y largo plazos. No se excluye a los hombres, pero se privilegia la entrega a las mujeres.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Kraft Foods México

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	546	Hombres	314 (58%)	Mujeres 232 (42%)

Beneficios para la organización

- Identificación y sentido de pertenencia
- Mejoras en la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral
- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

Con el objetivo de alinearnos a la política global de diversidad, inclusión y no discriminación, se creó la buena práctica "Creación del Comité de Diversidad e Inclusión y una red de mujeres", que consiste en un comité de D&I y una red de mujeres, con el apoyo de la Dirección General y de su *staff*. Este comité se compone de personas de diferentes áreas, salarios y sitios (plantas y corporativo); juntos trabajan en planes de acción de la estrategia de D&I. En la red de mujeres se busca desarrollar planes que integren la vida personal, familiar y de desarrollo de toda la población, con especial énfasis en las mujeres, quienes representan 80% de la toma de decisión en la compra de nuestros productos, y en temas de interés general como educación, desarrollo profesional y personal.

¿En qué consiste?

Estos comités consisten en fomentar un ambiente de igualdad de oportunidades para todos y de respeto hacia las diferencias. "Nuestra visión: Ser la empresa de elección en donde todos los empleadas/os son respetadas/os e incluidas/os, con igualdad de oportunidades para explotar su mayor potencial". Nuestra estrategia de D&I se basa en cuatro pilares:

- Comunicación: Asegurar que todos los empleados/as entiendan el valor de la D&I para ellos y para la organización.
- Atracción de talento: Asegurar que nuestra fuerza laboral se componga de diferente sexo y estilos de pensamientos para optimizar los resultados del negocio.
- Cultura: Asegurar un ambiente de D&I que permita al personal contribuir con los resultados del negocio.
- Relación externa: Fortalecer nuestra relación con empresas proveedoras, clientes e inversionistas, con miras a una mayor diversificación en nuestros productos

¿Cómo se llevó a cabo?

La Dirección General nombró a un leader de D&I dentro de su *staff* directivo para asegurarse de que esta sea una estrategia de negocio y pueda influir en el resto de la organización. El comité se reunió varias veces al mes para trabajar sobre los planes de acción; cada dos meses, aproximadamente, se presentaron avances a la dirección general. En la red de mujeres, la dinámica es la misma. Para el periodo 2010-2011 el objetivo principal es el tema de las guarderías (Kraft Foods México enfoca gran parte de estos esfuerzos en la atracción, desarrollo y retención de mujeres en posiciones estratégicas, para así tener una mayor representación interna del mercado de nuestras consumidoras). Este trabajo ha involucrado un grupo de papás y mamás trabajadores de Kraft Foods México, para trabajar en este plan de acción y compartir experiencias.

Organización **Kraft Foods México (continuación)**

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	546	Hombres	314 (58%)	Mujeres	232 (42%)

¿A quién beneficia?

Al personal no sindicalizado de Kraft , ya que se trabaja sobre diferentes aspectos como *flex time* (horarios flexibles), *home office* para temporadas de contingencia, *maternity & paternity leave* (permisos paternos para nacimiento y adopción), cursos de desarrollo personal (Escuela Deliciosa), *kraftitos Day* (invitación a hijas/os del personal para que convivan con sus padres y madres en las plantas, abierto para personal sindicalizado y administrativo), semana de la salud (Kraft pagó 50% de la vacuna del papiloma humano para las empleadas, dando también precios preferenciales a sus familiares), apoyo a la comunidad: responsabilidad social. Se participó en la Maratón de la Ciudad de México y por cada kilómetro recorrido se donó un kilo de alimento, recopilándose más de ocho toneladas de comida. También está en proyecto la contratación de personas adultas mayores y discapacitadas en conjunto con Fundación Manpower, entre otros proyectos de D&I, así como el reclutamiento de más mujeres a la fuerza de ventas (Preventistas). Aunque por el momento el impacto de la estrategia de D&I ha tenido mayor foco en el área administrativa, se busca alinear ciertas prácticas para beneficiar a todos el personal con iniciativas de conciliación entre vida laboral y familiar, flexibilidad e igualdad de oportunidades. Hoy el trabajo ha sido paulatino, ya se capacita a todo el personal, incluyendo a empleados/as no sindicalizadas/os con un curso obligatorio: “El poder de las diferencias” en donde se transmiten los conceptos de la D&I, no discriminación y respeto a las diferencias. Asimismo, para la fuerza de ventas y en áreas de operaciones, se da una plática en la inducción sobre temas de D&I.

Datos de contacto 01 (55) 5258 8818

Organización **Scotiabank Inverlat S.A.**

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres 4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Identificación y sentido de pertenencia
- Retención de talento formado en la organización
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Café con Nicole" nace de la necesidad de nuestra Presidenta y Directora Ejecutiva, Nicole Reich, por conocer, motivar y/o desarrollar el talento de nuestros colaboradores/as. Las reuniones funcionan como oportunidad clave para promover los mensajes de liderazgo dentro de nuestro Grupo Financiero.

¿En qué consiste?

El "Café con Nicole" consiste en reuniones mensuales, a nivel metropolitano, entre nuestra Presidenta y Directora Ejecutiva con distintos integrantes de Scotiabank que hayan sido identificados por el área de Liderazgo como *Talent Pool* o participantes del programa de *Mentoring*. A cada café son invitadas 12 personas, hombres y mujeres, de distintas áreas de la institución.

¿Cómo se llevó a cabo?

Elaboramos la metodología de los *Networks*:

- Aprobación de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.
- Aprobación de la Presidencia y Dirección Ejecutiva de la compañía.
- Elaboración de las listas de posibles invitados/as.
- Establecimiento de la imagen gráfica de los cafés.

¿A quién beneficia?

A los *Scotiabankers* identificados por el área de liderazgo como *Talent Pool* o participantes del programa de *Mentoring*, que es el semillero de talento de nuestra institución.

Datos de contacto 01 (55) 5229 2654

Organización **Scotiabank Inverlat S.A.**

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres 4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

La buena práctica “*People Report*”, nace del interés del Grupo Financiero Scotiabank México por conocer el perfil y avances de nuestro personal en aspectos como:

- Número de *Scotiabankers* en la organización
- Diversidad de género
- Colaboradores/colaboradoras con alguna discapacidad

¿En qué consiste?

La buena práctica consiste en la elaboración de un reporte trimestral que es enviado al área de Planeación Estratégica de la institución y a la Alta Dirección.

¿Cómo se llevó a cabo?

El área de Servicios Compartidos de Recursos Humanos obtiene la información correspondiente de las bases de datos de la organización con la finalidad de elaborar el reporte. Para ello, establecimos la información que nos gustaría conocer, por ejemplo, número de *Scotiabankers* segmentados por sexo y niveles organizacionales, segmentación de personal clave para la organización por niveles y sexo, colaboradores/ as con alguna discapacidad, etc. El *People Report* es ahora una práctica constante.

¿A quién beneficia?

A todos nuestros *Scotiabankers* y a quienes tienen la responsabilidad en la toma de decisiones organizacionales en materia de equidad y diversidad.

Datos de contacto 01 (55) 5229 2654

Organización

Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres 90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Permiso de lactancia" se dirige a las asociadas que regresan de un periodo de incapacidad por maternidad, quienes gozan de un descanso de 60 minutos al día durante seis meses contados a partir de la fecha en que finaliza su incapacidad posnatal para amamantar a su bebé.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se definió y estableció dentro de una política.

¿A quién beneficia?

A todas las asociadas de Wal-Mart de México que regresen de su incapacidad posnatal.

Datos de contacto

01 (55) 5283 0100 extensión 8449

Organización Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres 90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Disminución de la segregación ocupacional
- Retención de talento formado en la organización

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Programa de vendedoras" se dirige a impulsar la ocupación femenina en puestos gerenciales.

¿En qué consiste?

Se seleccionó a un grupo de vendedoras con base en la evaluación de su desempeño y se les capacitó para que adquirieran las habilidades necesarias para desempeñarse a nivel gerencial.

¿Cómo se llevó a cabo?

Asociadas en puesto de vendedoras.

¿A quién beneficia?

01 (55) 5 83 0100 extensión 8449

Datos de contacto 01 (55) 5283 0100 extensión 8449

Buenas prácticas en conciliación entre vida laboral y familiar

En esta categoría, que tuvo el mayor número de buenas prácticas (22), los beneficios reportados con más frecuencia son un mejor clima laboral y un mayor sentido de pertenencia, y en menor medida, retención del talento formado en la organización, mayor productividad y competitividad; menor ausentismo y rotación del personal, así como una disminución del índice de segregación ocupacional.

- ADECCO
- ADsourcing
- Auditoría General del Estado de Guerrero (AGE)
- Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo
- Azanza y Asociados S.C.
- Comisión Federal de Electricidad-División Centro Occidente
- Delphinus
- FIRA Banco de México
- Galletas de Calidad
- Grupo AXO
- ING Afore
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)
- Instituto Poblano de las Mujeres (IPM)
- Kraft Foods México
- Scotiabank Inverlat
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla
- Wal-Mart de México y Centroamérica

Organización

ADECCO

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	610	Hombres	247 (40%)	Mujeres 363 (60%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Otorgamiento de día de descanso para padres" surge para homologar la prestación que reciben las madres trabajadoras registradas con ese rol en el departamento de Recursos Humanos de Adecco y con el objetivo de generar equidad entre los padres trabajadores. El propósito es incorporar una cultura de derechos y prestaciones por igual a hombres y mujeres.

¿En qué consiste?

En otorgar un día de descanso el "día del padre" como prestación a los hombres registrados con este rol en el área de Recursos Humanos, para generar una condición de equidad con respecto a las mujeres trabajadoras y que reciben como descanso el "día de la madre".

¿Cómo se llevó a cabo?

Se expuso la propuesta ante el Comité del MEG para su aprobación, posteriormente se ingresó la solicitud a la Dirección para que fuera autorizada. El área jurídica se encargó de llevar a cabo el registro de la modificación de la cláusula correspondiente en el Reglamento Interior de Trabajo ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Una vez liberado por la STPS, se publicó el reglamento modificado para conocimiento de todo el personal de la empresa.

¿A quién beneficia?

La práctica se dirige al personal masculino de la empresa que esté registrado como padre en el departamento de recursos humanos de la organización.

Datos de contacto 01 (55) 5062 5000 extensión 6123

Organización

ADSourcing

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	54	Hombres	24 (44%)	Mujeres 30 (56%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Días de permiso con goce de sueldo" surge del interés de nuestra organización para que nuestro personal disponga de tiempo y apoyo económico en acontecimientos fundamentales de su vida. El reconocimiento a estas necesidades de nuestro personal nos permite mejorar el sentido de pertenencia hacia la organización, pero sobre todo, que en los momentos clave de sus vidas tengan la oportunidad de convivir con su familia y seres queridos.

¿En qué consiste?

1. **En caso de fallecimiento de los padres**, esposa o hijos del empleado/a (considerados familiares de primer grado), la empresa concede dos días de permiso con goce de sueldo si el suceso ocurriera en la localidad en la que el empleado se encuentra laborando y cuatro días si ocurriera fuera de ésta. Asimismo, se otorga una ayuda económica de 1.5 salarios mínimos mensuales vigentes del área por concepto de ayuda de gastos funerarios.
2. **Nacimiento de hijas/os**. La empresa otorga al empleado cuyo esposa haya dado a luz, dos días de permiso con goce de sueldo.
3. **Matrimonio del empleado/a**. La empresa otorga por una sola vez a las/los empleadas/os que contraigan matrimonio dos días calendario de permiso con goce de sueldo.
4. **Examen profesional por titulación**. La empresa otorga dos días de permiso con goce de sueldo a los/las empleados/as para que preparen su examen profesional.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Detección de la necesidad.
- Análisis de factibilidad y beneficio para el personal.
- Elaboración de la política.
- Aprobación de la política por parte de la dirección.
- Publicación y difusión de la política en la intranet de la compañía.

¿A quién beneficia?

Todos los hombres y mujeres de la organización.

Datos de contacto

01 (55) 5254 9640 extensión 115

Organización Auditoría General del Estado de Guerrero (AGE)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal		
Total de personal	219	Hombres	122 (56%)	Mujeres	97 (44%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Conociendo a las/los nuevas/vos integrantes de la familia AGE" surge para lograr una comunión institucional, haciendo partícipe a todo el personal del nacimiento de un bebé de algún/a compañero/a.

¿En qué consiste?

En un registro de las personas que están próximas a ser mamás o papás. El día del alumbramiento se les envía un obsequio al hospital y posteriormente se publica la foto del bebé en los principales medios de difusión institucional.

¿Cómo se llevó a cabo?

- El Comité de Equidad de Género de la AGE emite una convocatoria para solicitar los nombres de quienes estén próximos a tener un bebé para que sean registrados, así como los datos de la fecha (lugar y hora si es un parto programado) y de algunos de sus familiares.
- Con esta información, se prepara un obsequio para la/el bebé y una tarjeta de felicitación signada por la Alta Dirección. La tarjeta la entrega personalmente la Alta Dirección o una/un integrante del comité.
- Se solicita autorización de la mamá y el papá para tomar una foto al bebé y difundirla con un cartel de felicitación en la institución.

¿A quién beneficia?

A todo el personal.

Datos de contacto 01 (747) 47 1 93 70

Organización

Ayuntamiento Othón P. Blanco

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal
Total de personal	1 679	Hombres	1 106 (66%)
		Mujeres	573 (34%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Festejo del día de la familia para todas/os las/os trabajadoras/es del Ayuntamiento de Othón P. Blanco" se implementó como una estrategia para reforzar y mejorar el ambiente familiar y laboral.

¿En qué consiste?

El día de la familia consiste en una celebración para las/los trabajadoras/es y sus familias, con el fin de promover la convivencia en todos los niveles jerárquicos del Ayuntamiento. El objetivo es mejorar las relaciones laborales, así como un ambiente más sano donde se promueva la convivencia y los valores familiares.

¿Cómo se llevó a cabo?

El personal del Sistema Nacional Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Municipal se encarga de la organización y las gestiones correspondientes para la celebración. Se elabora una lista de todas/os las/os trabajadoras/es de cada dirección, después se les entrega personalmente la invitación, así como un boleto para canjearlo por comida para la familia de cada invitada/o.

El DIF organiza juegos y las familias que muestran una buena convivencia así como valores familiares, son premiadas.

¿A quién beneficia?

A todo el personal que labora en el H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco y sus familias.

Datos de contacto 983 83 51 501 extensión 7723

Organización

Azanza y Asociados S.C.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	79	Hombres	33 (42%)	Mujeres 46 (58%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Con base en los resultados del diagnóstico, nuestra población estaba en un proceso de cambio que se caracterizó por un incremento de la paternidad y maternidad en 30% en el 2009, con ello nace la necesidad de nuestras/os colaboradoras/es de solicitar permisos constantes para atender dichas responsabilidades. Así surgió la buena práctica "Permisos de paternidad y maternidad".

¿En qué consiste?

En otorgar a los papás cinco días con goce de sueldo posteriores al nacimiento de su hija/o, y complementado con un periodo de 30 días con horarios flexibles de entrada o salida. Para las mamás, se dio un permiso sin goce de sueldo de dos, tres o seis meses, según sus necesidades, respetando su antigüedad y puesto.

¿Cómo se llevó a cabo?

- El Comité de calidad y la dirección analizan la propuesta para su autorización.
- Una vez aceptada, se comunica y difunde entre el personal.
- Dicha acción se integra a la presentación e información de la inducción al personal de nuevo ingreso.
- La/el beneficiada/o responde por escrito una encuesta de satisfacción del apoyo recibido.

¿A quién beneficia?

A hombres y mujeres..

Datos de contacto 01 (33) 3342 4026

Organización

Comisión Federal de Electricidad / División Centro Occidente

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	2 648	Hombres	2 014 (76%)
		Mujeres	634 (24%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Horario flexible" surgió para evitar que nuestros trabajadores/as pierdan un día de salario por atender asuntos personales.

¿En qué consiste?

En que el personal de la Comisión Federal de Electricidad pueda solicitar, a través de un sistema informático, un permiso parcial o permanente para modificar sus horarios de trabajo y atender asuntos personales, siempre y cuando no perjudique las actividades de su proceso ni la atención a los clientes.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se formó un equipo de trabajo donde participan integrantes de la representación sindical y líderes de proceso laboral. Ambos diseñaron un sistema informático para que cada persona tenga acceso y solicite la aplicación de este horario.

¿A quién beneficia?

A todo el personal de la Comisión Federal de Electricidad de la División Centro Occidente, tanto mujeres y hombres sindicalizados y no sindicalizados.

Datos de contacto

01 (443) 32 25 200 / 32 25 213

Organización

Delphinus

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	266	Hombres	176 (66%)	Mujeres 90 (34%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Con base en los resultados del diagnóstico, nuestra población estaba en un proceso de cambio que se caracterizó por un incremento de la paternidad y maternidad en 30% en el 2009, con ello nace la necesidad de nuestras/os colaboradoras/es de solicitar permisos constantes para atender dichas responsabilidades. Así surgió la buena práctica "Permisos de paternidad y maternidad".

¿En qué consiste?

En otorgar a los papás cinco días con goce de sueldo posteriores al nacimiento de su hija/o, y complementado con un período de 30 días con horarios flexibles de entrada o salida. Para las mamás, se dio un permiso sin goce de sueldo de dos, tres o seis meses, según sus necesidades, respetando su antigüedad y puesto.

¿Cómo se llevó a cabo?

- El Comité de calidad y la dirección analizan la propuesta para su autorización.
- Una vez aceptada, se comunica y difunde entre el personal.
- Dicha acción se integra a la presentación e información de la inducción al personal de nuevo ingreso.
- La/el beneficiada/o responde por escrito una encuesta de satisfacción del apoyo recibido.

¿A quién beneficia?

A hombres y mujeres.

Datos de contacto 01 (33) 3342 4026

Organización

Comisión Federal de Electricidad / División Centro Occidente

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	2 648	Hombres	2 014 (76%)
		Mujeres	634 (24%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor clima laboral
- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

De acuerdo con el análisis estadístico de la plantilla laboral, se encontró que nuestra población tiene hijos/as menores de edad cursando estudios en el sistema educativo nacional. Con base en esta necesidad, se buscó una manera de apoyar su economía familiar y favorecer las condiciones de educación en México. Así surgió la buena práctica “Becas de excelencia académica para hijos(as) en el sistema educativo nacional”.

¿En qué consiste?

Se otorgan becas de excelencia académica mensuales por nómina al personal que presente boletas de calificaciones de sus hijos/as, que tengan un promedio igual o mayor a nueve. La beca tiene un monto de \$750.00 mensuales por cada infante que cumpla esa condición.

¿Cómo se llevó a cabo?

Fue adoptado como una acción afirmativa. Posteriormente, se convirtió en política hasta volverse acción a favor del personal. Actualmente está integrada en el paquete de beneficios vigente.

¿A quién beneficia?

Todos nuestras/os colaboradores/as con hijos/as menores de edad, que cursen estudios en el sistema educativo nacional.

Datos de contacto 01 (998) 898 19 00 extensión 262

Organización

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) Banco de México

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal	
Total de personal	1 168	Hombres	757 (65%)	Mujeres 411 (35%)

Beneficios para la organización

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Derivado del diagnóstico aplicado por *Great Place to Work* para medir el clima laboral, se detectó cierta inconformidad del personal respecto al horario, que era de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas. Se aplicó una encuesta en todo el país para medir el impacto y la opinión del personal sobre la propuesta de modificar el horario como una acción a favor del personal. De esta manera se decidió implementar la buena práctica "Modificación del horario laboral".

¿En qué consiste?

En un ajuste del horario de trabajo para hacerlo continuo, de las 9:00 a las 17:00 horas, sin afectar lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y el contrato individual de trabajo.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Aplicación de encuesta de clima laboral (*Great Place to Work*).
- Aplicación de encuesta sobre la modificación del horario como una acción a favor del personal.
- Análisis de los resultados sobre la propuesta del nuevo horario de la jornada de trabajo.
- Aprobación de la Dirección General del nuevo horario para la jornada de trabajo.
- Publicación de la implementación del nuevo horario mediante circular administrativa.
- Aplicación del nuevo horario.

¿A quién beneficia?

Todo el personal de FIRA a nivel nacional.

Datos de contacto 01 (443) 32 22 209

Organización

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)
Banco de México

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	1 168	Hombres	757 (65%)
		Mujeres	411 (35%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal

¿Cómo se inició?

Derivado del taller de "Sensibilización en torno al género, masculinidad y acciones afirmativas", aplicado durante la implementación del Modelo de Equidad de Género, así como del diagnóstico aplicado por *Great Place to Work* para medir el clima laboral, se detectó la necesidad de retomar el programa Golondrinos a fin de integrar a las/los hijas/os de nuestro personal en la cultura de equidad de género y fomentar la convivencia familiar entre padres/madres e hijos/as.

¿En qué consiste?

La acción a favor del personal consiste en invitar a los hijos/as del personal activo de todos los niveles jerárquicos y niveles de apoyo a que participen en el programa Golondrinos y que lleven a cabo actividades menores dentro del periodo de vacaciones escolares. Durante esta etapa se propicia la convivencia con sus padres, al conocer las actividades que realiza, así como darles a conocer la cultura a favor de la equidad de género y la no discriminación.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Participación en el taller "Sensibilización en torno al género, masculinidad y acciones afirmativas".
- Análisis de las alternativas para implementar acciones afirmativas y en favor del personal, derivado del resultado de la encuesta de clima laboral 2006.
- Reunión con la Dirección de Administración para la aprobación de las propuestas de acciones afirmativas y a favor del personal.
- Planeamiento y elaboración del programa Golondrinos.
- Presentación del programa Golondrinos para aprobación de la Dirección de Administración y su implementación.
- Reunión con la Subdirección de Comunicación Institucional para la elaboración del programa de difusión.
- Presentación y aprobación de la propuesta de la campaña para difundir el programa Golondrinos.
- Dar a conocer al personal, mediante aviso administrativo, la aprobación del programa de las fechas de aplicación.
- Ejecución del programa Golondrinos.
- Evaluación (grupos de golondrinos y papás).
- Difusión y retroalimentación del programa a todo el personal activo de FIRA.

¿A quién beneficia?

A todo el personal de FIRA que tiene hijos/as.

Datos de contacto 01 (443) 32 22 209

Organización

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) Banco de México

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	1 168	Hombres	757 (65%)
		Mujeres	411 (35%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Retención de talento formado en la organización
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

Derivado del resultado de la encuesta de clima laboral aplicada por *Great Place to Work*, se identificó que en el tema “compatibilidad entre vida personal y vida laboral” el personal manifestó que existen pocas oportunidades para incorporarse en los asuntos relacionados con sus deberes como padres de familia. Asimismo, del diagnóstico realizado por el INMUJERES y para dar cumplimiento a lo establecido en el Modelo de Equidad de Género, se propuso la práctica de esta acción afirmativa denominada “Campaña Compartir es tu mejor ejemplo”.

¿En qué consiste?

En sensibilizar al personal de FIRA que son padres o madres sobre la importancia de compartir con su familia los eventos y festividades que contribuyan a estrechar su integración.
Facilitar disposiciones y mecanismos en el FIRA que permitan a los empleados que son padres o madres, participar en igualdad y equidad de género en la formación de sus hijas/os y el apoyo familiar.

¿Cómo se llevó a cabo?

Las etapas para llevar a cabo esta acción afirmativa fueron:

- Análisis del diagnóstico del INMUJERES.
- Análisis del reporte de *Great Place to Work* 2006.
- Análisis de los resultados y propuestas de acciones afirmativas y a favor del personal.
- Reunión con la Dirección de Administración para la aprobación de las propuestas de acciones afirmativas y a favor del personal.
- Reunión entre la Subdirección de Comunicación Institucional y la Coordinadora para la elaboración de la campaña “Compartir es tu mejor ejemplo”.
- Planeación de la elaboración y el seguimiento de la campaña “Compartir es tu mejor ejemplo”.
- Presentación y aprobación de la propuesta de la campaña “Compartir es tu mejor ejemplo” que contiene: periodicidad, herramientas de comunicación, de seguimiento y retroalimentación.
- Consolidación con todas las áreas de FIRA sobre la comunicación institucional en este proyecto.
- Ejecución del plan de acción. Campaña firanet, mailing, reporte en revista contacto, podcast, carteles en todas las oficinas y calendarios.
- Pláticas para padres de familia sobre manejo del tiempo en el trabajo y organización del tiempo libre en familia.
- Seguimiento de campaña en intranet y en la revista *Contacto*.

¿A quién beneficia?

A todo el personal que tiene hijas/os y que labora en los FIRA de todo el país.

Datos de contacto

01 (443) 32 22 209

Organización

Galletas de Calidad S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Industrial		
Total de personal	268	Hombres	74 (28%)	Mujeres	194 (72%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Permisos programables por permuta entre turnos de trabajo" surgió para disminuir el ausentismo y fomentar la cooperación entre compañeras/os. Esta práctica les permite asistir a juntas escolares, citas médicas o asuntos legales, sin perder su pago de salario ni premios.

¿En qué consiste?

Consiste en que el personal que desea una permuta para intercambiar turno se anota en un pizarrón y quienes estén interesadas/os se comunican. Una vez acordado, llenan un formato y quien necesita la mañana para arreglar algún asunto se presenta a laborar en la tarde y quien trabaja en la tarde puede presentarse en la mañana o viceversa.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se dio a conocer mediante una plática y folletos informativos. Actualmente, el personal de nuevo ingreso se informa de cómo funciona este beneficio durante su curso de inducción. Esta práctica se lleva a cabo hace cinco años. En un inicio casi nadie hacía uso de esta práctica porque el personal no quería apoyarse; sin embargo, se recurrió a la publicación de carteles con el lema "hoy por ti mañana por mí", y cada vez es más frecuente su práctica.

¿A quién beneficia?

Al personal y a la empresa misma. El personal tiene flexibilidad de horario sin perjuicio de su salario y la empresa evita el ausentismo.

Datos de contacto

01 (55) 5333 8927

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres	564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica “Horario de trabajo”, se implementó a partir del diagnóstico obtenido en las encuestas de *Great Place to Work*, mediante el cual se detectó que los traslados de las/os colaboradoras/es eran prolongados y poco eficientes a causa del tráfico, afectando la conciliación entre su vida laboral y familiar. Para buscar una mejor calidad de vida y una conciliación entre la vida laboral y familiar de las/os colaboradoras/es, se modificó el horario de trabajo de 8:00 am a 5:30 pm, permitiendo desplazamientos más rápidos y eficientes de las/los colaboradores de su casa a su lugar de trabajo y viceversa.

¿En qué consiste?

Se modifica el horario de la jornada laboral de 8:00 am a 5:30 pm.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se modifican las políticas de la empresa. A partir de esto se aplica el nuevo horario de trabajo.

¿A quién beneficia?

Esta práctica es aplicable para todos las/os colaboradoras/es del corporativo de Grupo AXO.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización ING Afore, S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	618	Hombres	220 (36%)	Mujeres 398 (64%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor clima laboral

¿Cómo se inició?

De acuerdo con los resultados de nuestra primera auditoría de revisión y de nuestra encuesta *Winning Performance Culture* (cultura con resultados ganadores), herramienta que usamos para nuestro diagnóstico interno, identificamos la necesidad de familiarizar aún más a nuestro personal en los temas de equidad, ya que las calificaciones fueron favorables, pero los comentarios y sugerencias mostraron la persistencia de estereotipos y roles de género, entre otras ideas preconcebidas. El diagnóstico propició la creación de la buena práctica “Sensibilización en equidad de género”.

¿En qué consiste?

Se desarrolló un taller presencial para promover y sensibilizar a todos los colaboradores/as de ING sobre la importancia del respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el rechazo al hostigamiento sexual, no sólo dentro de la organización, sino como parte de nuestra condición como seres humanos. A través del taller buscamos la consolidación de una cultura organizacional que promueva la diversidad y equidad organizacional y con ello coadyuvar a una mejora del clima laboral basado en el entendimiento de principios como: respeto, igualdad, trato justo, etcétera.

¿Cómo se llevó a cabo?

El taller fomenta el reforzamiento de conductas de respeto, integración de equipos de trabajo diversos, erradicación de estereotipos y roles de género, propiciar la apertura hacia el tema de hostigamiento sexual para prevenirlo y no tolerarlo en ninguna circunstancia dentro de la organización y de igual modo con respecto a conductas discriminatorias, además de impulsar una sana convivencia en todo momento para mejorar el clima organizacional.

Conscientes de la importancia del tema dentro de la organización, el enfoque para sensibilizar a los colaboradores/as si bien consiste en llevar a cabo estas buenas prácticas dentro de la organización, no supone su aplicación de manera limitada, ya que propiciamos también que la reflexión sobre la sensibilización en género influya en la vida personal de cada colaborador/a.

Durante el taller se emplearon estrategias didácticas como juego de roles, análisis de videos, dramatización y debates. Todos los colaboradores/as fueron invitados a participar. Al final del taller, se les obsequió un artículo promocional en que se resaltan algunos aspectos de los temas más relevantes del taller.

¿A quién beneficia?

A todos las/los colaboradores/as back office de ING Afore.

Datos de contacto 01(55) 5345 1000 extensión 10147

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres	542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Ampliación del permiso de lactancia" surgió de las encuestas sobre clima laboral aplicadas en el ISSSTEZAC, que evidenciaron el reclamo de las madres trabajadoras de que pasaban poco tiempo con sus hijos e hijas en la etapa inmediata al nacimiento. Conforme a este hallazgo, se consideró oportuno facilitar la convivencia materno-filial a través de la ampliación del permiso que se les otorga durante el periodo de lactancia.

¿En qué consiste?

En un permiso de lactancia a las madres trabajadoras con hijos/as recién nacidos, durante dos horas diarias y hasta por un periodo de un año. Las dos horas diarias se ajustan a las necesidades de la madre, quien puede optar por tomarlas juntas al inicio o al final de la jornada, o bien una hora al inicio y otra al final.

¿Cómo se llevó a cabo?

La H. Junta Directiva determinó la implementación mediante un acuerdo. Esta medida se dio a conocer al personal mediante trípticos informativos, la página web del ISSSTEZAC y mediante circular dirigida a titulares de las subdirecciones, coordinaciones, jefaturas de unidad y de departamento.

¿A quién beneficia?

A las madres trabajadoras.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector

Público

Nivel de Gobierno

Estatal

Total de personal

1 179

Hombres

637 (54%)

Mujeres

542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Permiso para atender actividades escolares de los hijos e hijas" se derivó de la encuesta de ambiente laboral que arrojó como resultado que el horario laboral no otorgaba el tiempo suficiente para atender reuniones, eventos y festividades en las escuelas de las hijas e hijos, por lo que se determinó implementar un permiso escolar.

¿En qué consiste?

En un permiso a las madres y padres del ISSSTEZAC para atender actividades escolares de sus hijas e hijos durante el tiempo lo requieran, previa comprobación de que dicha actividad es real.

¿Cómo se llevó a cabo?

La H. Junta Directiva determinó la implementación por un acuerdo y se dio a conocer al personal con trípticos informativos, en la página web del ISSSTEZAC, y por medio de una circular dirigida a titulares de las subdirecciones, coordinaciones, jefaturas de unidad y de departamento.

¿A quién beneficia?

A mujeres y hombres del ISSSTEZAC y favorece una convivencia familiar más sana y justa.

Datos de contacto

01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres	542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mayor productividad y competitividad
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

El Comité de Equidad de Género detectó que en los casos en que los padres varones solicitaban permiso para atender enfermedades agudas de sus hijos e hijas, éste les era negado tomando en cuenta que en el Instituto Mexicano del Seguro Social (con quien se tiene subrogado el servicio de salud), sólo otorga permiso para cuidados maternos, es decir, a la mujer. De esta manera se implementó la buena práctica "Permiso de cuidados parentales" para facilitar que los hombres también se incorporen a la tarea de velar por la salud de los hijos e hijas cuando así lo requieran.

¿En qué consiste?

Se da permiso de cuidados parentales hasta por diez días, según la prescripción médica, durante el tratamiento de enfermedades agudas de su descendencia directa.

¿Cómo se llevó a cabo?

La H. Junta Directiva determinó la puesta en marcha de esta medida mediante acuerdo. Se dio a conocer al personal mediante trípticos informativos, la página web del ISSSTEZAC, y mediante oficio circular a titulares de las subdirecciones, coordinaciones, jefaturas de unidad y de departamento.

¿A quién beneficia?

Beneficia a padres y madres del ISSSTEZAC y facilita la incorporación de los varones a las tareas del cuidado de los hijos e hijas.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización

Instituto Poblano de las Mujeres (IPM)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	312	Hombres	12 (30%)	Mujeres 28 (70%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mejor clima laboral

¿Cómo se inició?

Las buenas prácticas "Licencia de paternidad" y "Estímulo de puntualidad" se originaron de los resultados obtenidos del diagnóstico de clima laboral, realizado entre el personal y las y los colaboradores del Instituto Poblano de las Mujeres, y del cumplimiento de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece la promoción al reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

¿En qué consiste?

La licencia de paternidad es un permiso especial de cinco días hábiles a los padres que laboran de forma directa e indirecta en el IPM. El objetivo es promover la responsabilidad paterna y así equilibrar la vida familiar y laboral, además de contribuir a la erradicación de estereotipos y roles de género.

El estímulo de puntualidad se otorga a las personas que registran su entrada y salida puntualmente durante un mes. Consiste en otorgarles el goce de un día de descanso, que puede ser utilizado durante un periodo no máximo de tres meses, con la finalidad de compensar a aquellas personas que deben registrar su entrada y salida.

¿Cómo se llevó a cabo?

Elaborando un procedimiento para cada acción; en este caso, se trataba de una acción afirmativa y una acción a favor del personal, tomando en cuenta los principios que los guían:

- Aprobación por parte de la Alta Gerencia.
- Difusión de las acciones implementadas a partir de la certificación en el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003.
- Gestión de las solicitudes, con el apoyo de Recursos Humanos.
- Establecimiento de la licencia por paternidad y del estímulo de puntualidad en el reglamento interno de la organización como política interna.

¿A quién beneficia?

La licencia de paternidad a todo hombre que labora en forma directa o indirecta en el IPM y que haya sido padre o haya adoptado un hijo/a. El estímulo de puntualidad beneficia a todo el personal que utiliza el control de asistencia, por medio de una tarjeta, siendo trabajador/a directo o indirecto del IPM.

Datos de contacto 01 (222) 3 09 09 27

Organización Kraft Foods México

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	546	Hombres	314 (58%)	Mujeres	232 (42%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Retención de talento formado en la organización
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Conforme al objetivo del negocio de responder a las necesidades personales y familiares de cada empleada/o, así como fomentar un ambiente de flexibilidad, se decidió implementar la práctica "Maternity & Paternity leave" (Permisos de maternidad y paternidad para nacimiento y/o adopción) que consiste en un permiso de maternidad y paternidad para fortalecer la igualdad de condiciones para todos/as en ese momento tan especial en la vida de nuestros empleadas/os.

¿En qué consiste?

En dos esquemas que el/la empleado/a puede escoger: Para las mamás, consiste en tomar de uno hasta seis meses de maternidad sin goce de sueldo (permiso temporal), para papás tomar hasta dos meses sin goce de sueldo (permiso temporal). La segunda opción es para que las mamás puedan trabajar medio tiempo después de la incapacidad posnatal del seguro social, durante dos meses con goce de sueldo, y para los papás cinco días laborables de goce de sueldo, por nacimiento de hijas/os y proceso de adopción.

¿Cómo se llevó a cabo?

Los pasos que se siguieron para realizar esta práctica fueron los siguientes:

- Aprobación de la Dirección General y su staff.
- Creación de un comité de "Diversidad e inclusión", para dar a conocer el programa. Nombramiento de una persona como "amigo asignado", que asegura el respeto hacia el programa y apoya al colaborador durante su fase de transición.
- Difusión de estos beneficios en intranet, que oficializa esta práctica en un town hall liderado por el personal directivo de la organización. En breve se publicarán los casos de éxito de esta práctica.

¿A quién beneficia?

Todos los empleados/as de la organización.

Datos de contacto 01 (55) 5258 8818

Organización

Scotiabank Inverlat S.A.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres 4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Para Grupo Financiero Scotiabank México es muy importante cuidar las opciones de vida y trabajo de nuestras/os colaboradoras/es. Creemos que empleados satisfechos generan clientes satisfechos. De esta manera, la iniciativa Live nace con el objetivo de incrementar el bienestar y la calidad de vida de los *Scotiabankers*.

¿En qué consiste?

Live es una marca dentro de Scotiabank que reúne todos nuestros esfuerzos sobre bienestar y calidad de vida agrupadas en las cinco vocales: A, E, I, O U, que tienen una función especial:

A: Asesoría sobre vida y estabilidad, es una línea telefónica que administra la empresa ICAS.

E: Espacio sobre vida y estabilidad, es la parte electrónica de Live con información de la Clínica Mayo

I: Información sobre vida y estabilidad, es un boletín impreso con información de la Clínica Mayo.

O: Opciones sobre vida y estabilidad, por ejemplo, trabajo flexible, nutrición, deportivos, etcétera.

U: Unión para la vida y estabilidad, actividades de unión e integración, por ejemplo, reforestación, obras de teatro, etcétera.

¿Cómo se llevó a cabo?

La creación de Live requirió de varios pasos ordenados:

Investigación: El punto de partida era conocer que es lo que nuestros colaboradores/as comprenden por vida y estabilidad.

Una vez que contamos con la documentación necesaria, hubo que descifrar cómo mediríamos el programa.

Para lo anterior, nuestra encuesta Punto de Vista fue excelente.

Por último, y una vez realizados los puntos anteriores, lanzamos el programa para todos nuestros *Scotiabankers*.

¿A quién beneficia?

De forma directa a todos nuestros *Scotiabankers* e indirectamente a clientes y proveedores en general.

Datos de contacto

01 (55) 5229 2654

Organización Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	5 479	Hombres	3 060 (56%)	Mujeres	2 419 (44%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

El programa Golondrinos forma parte del Plan de Desarrollo Humano de la SHCP. Está dirigido a las y los jóvenes hijos/as de trabajadores/as, con el propósito de desarrollar en la familia del trabajador/a el sentido de respeto y conocimiento al trabajo que desempeñan los padres, además de fomentar la integración de la familia.

¿En qué consiste?

Durante las vacaciones escolares se invita a las y los jóvenes hijos/as del personal de la Secretaría a que se inicien en la responsabilidad hacia el trabajo. En ese periodo, conocen el ambiente laboral de la Secretaría, así como su importancia para el país y en el ámbito internacional. Asimismo, es una forma de contribuir a la formación de jóvenes y para identificar a quienes tienen potencial de integrarse a nuestro banco de talentos.

¿Cómo se llevó a cabo?

El programa tiene el propósito de crear incentivos en los hijos/as de los trabajadores de la Secretaría, dándoles la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos escolares durante sus periodos vacacionales, sobre todo entre jóvenes universitarios que deseen aplicar sus conocimientos en diferentes unidades administrativas de la Secretaría.

Para motivarlos, se otorga un apoyo económico a quienes cumplan con las normas que para este programa se establecen; asimismo, a quienes tengan una participación distinguida en su desempeño, se les otorga un "reconocimiento por desempeño sobresaliente", la incorporación automática (sin examen) en el próximo programa y tienen la oportunidad de ingresar al banco de talentos de la SHCP.

¿A quién beneficia?

A los hijos e hijas de las y los trabajadores activos de la SHCP que concluyeron el bachillerato con un promedio de ocho y con edades entre los 18 y 20 años de edad, a través de un examen general de conocimientos y de programas de cómputo.

Se prevé que cada versión del programa Golondrinos tenga características nuevas y diferentes, con base en las experiencias que se vayan obteniendo de cada grupo.

Datos de contacto 01 (55) 3688 5405

Organización

Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	254	Hombres	144 (57%)	Mujeres 110 (43%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Los resultados del diagnóstico cuantitativo de nuestra plantilla de personal arrojó que 57% del total de nuestro personal es de sexo masculino, de los cuales 79% se encuentra en un rango entre los 20 y 30 años de edad. Por ello, se consideró importante implementar la acción afirmativa "Permiso para paternidad" para el personal masculino en edad reproductiva.

¿En qué consiste?

Se otorgan cinco días hábiles con goce de sueldo a padres, por el nacimiento de hijas e hijos o por adopción. Asimismo, se dan permisos para asistir a juntas o eventos escolares o por enfermedad de sus hijos e hijas. Para que el personal del SICOM pueda gozar de estos beneficios, debe sujetarse a las políticas de operación del organismo, tales como: cumplir con su asistencia, puntualidad y no tener faltas injustificadas, entre otras.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Elaboración de un diagnóstico.
- Detección del área de oportunidad.
- Determinación de la procedencia de la acción.
- Propuesta a la Dirección General.
- Aprobación de la Dirección General.
- Difusión de la acción.
- Evaluación de la acción.

¿A quién beneficia?

El personal masculino que hayan sido padre o adoptado a un/a hijo/a.

Datos de contacto 01 (222) 273 77 00 extensión 117 o 158

Organización Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)
		Mujeres	90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Permiso de lactancia" se otorga a las asociadas que regresan de un periodo de incapacidad por maternidad, quienes pueden gozar de un descanso de 60 minutos al día durante seis meses contados a partir de la fecha en que finaliza su incapacidad posnatal para amamantar a su bebé.

¿En qué consiste?

En dos esquemas que el/la empleado/a puede escoger: Para las mamás, consiste en tomar de uno hasta seis meses de maternidad sin goce de sueldo (permiso temporal), para papás tomar hasta dos meses sin goce de sueldo (permiso temporal). La segunda opción es para que las mamás puedan trabajar medio tiempo después de la incapacidad posnatal del seguro social, durante dos meses con goce de sueldo, y para los papás cinco días laborables de goce de sueldo, por nacimiento de hijas/os y proceso de adopción.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se definió y estableció dentro de una política.

¿A quién beneficia?

A todas las asociadas de Wal-Mart de México que regresen de su incapacidad posnatal.

Datos de contacto 01 (55) 52 83 01 00 extensión 8449

Buenas prácticas en ambiente laboral y salud en el trabajo

Las buenas prácticas de esta sección, que fue la segunda categoría con mayor número, redundan en un clima laboral más cordial y en una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar, incremento de la productividad y competitividad, mayor sentido de pertenencia hacia la organización, reducción de costos y de ausentismo por enfermedad.

- Auditoría General del Estado de Guerrero
- Delphinus
- FIRA Banco de México
- Grupo AXO
- H. Ayuntamiento de Isla Mujeres
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)
- Kraft Foods México
- Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Servicio de Administración Tributaria
- Tribunal Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro

Organización Auditoría General del Estado de Guerrero

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	219	Hombres	122 (56%)	Mujeres	97 (44%)

Beneficios para la organización

- Mejora de la salud laboral (reducción de bajas por enfermedad)

¿Cómo se inició?

De los resultados de la encuesta de clima laboral, en la que el personal expresó su interés por tener más oportunidades de beneficios en el tema de la salud, por ello, se consideró conveniente proponer una acción a favor de todo el personal, de manera que cada año sean inmunizados contra las principales enfermedades de contagio, así como tener una detección de cáncer cérvico-uterino y de próstata con el fin de mantener protegido y sano al personal.

¿En qué consiste?

La campaña Gente saludable en AGE consiste en gestionar vacunas contra la influenza estacional cada año, y ahora contra la influenza AH1N1, de manera que el personal de salud encargado de su aplicación pueda asistir a la institución para brindar el servicio. Asimismo, las unidades móviles de detección de cáncer cervico-uterino y de próstata, asisten a la institución a practicar los exámenes correspondientes al personal. Cabe mencionar que todos estos servicios de salud se brindan gratuitamente en las instalaciones de nuestra institución en horario laboral.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Se enviaron escritos oficiales al Secretario de Salud en el Estado de Guerrero para gestionar los servicios de salud.
- Una vez con la respuesta conducente de la Secretaría de Salud, se organizó una campaña de difusión interna dirigida al personal en el que se indicaron las fechas y horarios programados para brindar dichos servicios.
- A través de circulares nuestra alta Gerencia autoriza al personal dedicar horas de su jornada laboral a recibir estos servicios.

¿A quién beneficia?

A todo el personal y por género.

Datos de contacto 01 (747) 47 1 93 70

Organización

Delphinus

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	266	Hombres	176 (66%)	Mujeres 90 (34%)

Beneficios para la organización

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica “Gastos médicos mayores y menores” surgió del análisis de ausentismos por enfermedad y satisfacción de los colaboradores/as con el servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, y mediante el cual se detectó que éste no les brindaba la atención oportuna y de calidad que esperaban.

Con el propósito de que el personal tuviera un mejor servicio, se contrató un seguro de gastos médicos mayores para usarlo en caso accidentes o enfermedades mayores.

La póliza se complementó con gastos médicos menores para consultas y análisis clínicos con fines preventivos que si bien no pueden rebasar el monto del deducible se ofrecen con un precio preferencial.

¿En qué consiste?

Se contrató un seguro de gastos médicos mayores por \$500,000.00 por colaborador/a y por evento, el cual cubre enfermedades con un 10% de coaseguro y \$4,000.00 de deducible en caso de enfermedad, \$0.00 de coaseguro y \$0.00 de deducible en caso de accidente. Asimismo, se contrató una póliza de gastos médicos menores, con la cual se brindan consultas médicas generales y con especialistas a un precio preferencial.

Ambas pólizas puede adquirirlas el colaborador/a para sus familiares directos con pagos diferidos por nómina.

¿Cómo se llevó a cabo?

Fue adoptado como una acción afirmativa, después se convirtió en política hasta volverse acción a favor del personal. Actualmente está integrada al paquete de beneficios vigente desde el periodo de prueba.

¿A quién beneficia?

Todos los colaboradores/as a partir del primer día de ingreso a la compañía.

Datos de contacto

01 (998) 898 19 00 extensión 262

Organización

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) Banco de México

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal	
Total de personal	1 168	Hombres	757 (65%)	Mujeres 411 (35%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal

¿Cómo se inició?

Entre los resultados obtenidos de los cuestionarios diagnósticos, aplicados durante la implementación del Modelo por la Cultura de No Discriminación y el Modelo de Equidad de Género, y del diagnóstico *Great Place to Work* para medir el clima laboral, se detectaron varias oportunidades de mejora para otorgar de manera equitativa las prestaciones de servicio médico de la institución. Así surgió la práctica "Modificaciones al Servicio Médico de FIRA a favor de la equidad de género".

¿En qué consiste?

Las modificaciones en el servicio médico de FIRA a favor de la equidad de género se componen de la siguiente manera:

- Inclusión en el servicio médico institucional de los esposos o concubinos de las pensionadas por jubilación vitalicia de retiro y de las trabajadoras en activo.
- Otorgamiento del derecho a los esposos de las pensionadas por jubilación vitalicia de retiro para recibir las pensiones que les correspondan en caso de fallecimiento de la pensionada.
- Otorgamiento a los trabajadores de un permiso de cinco días con motivo del nacimiento o la adopción de un/a hijo/a menor a los dos años de edad.
- Otorgamiento de un permiso por 20 días naturales de descanso para las trabajadoras, contados a partir de la formalización de la adopción.
- Homologación de los beneficios a que acceden los trabajadores y trabajadoras con motivo del nacimiento de un/a hijo/a con aquellos que adopten a un menor: un mes de salario íntegro, canastilla y ayuda para lactancia

¿Cómo se llevó a cabo?

Para llevar a cabo las modificaciones en el servicio médico de FIRA se procedió a la:

- Elaboración de la propuesta de reforma del servicio médico de FIRA.
- Contratación de un auditor externo para elaborar un análisis actuarial del impacto de costo por la implementación de las reformas al servicio médico de FIRA.
- Autorización de la Dirección General Adjunta de Finanzas, Dirección General Adjunta de Administración y Jurídica, y Dirección de Calidad y Procesos para la implementación de reformas al servicio médico de FIRA.
- Modificación al Reglamento de Servicio Médico de FIRA.
- Publicación del nuevo reglamento de servicio médico mediante circular administrativa.

¿A quién beneficia?

A los y las empleados/as con hijos/as biológicos o adoptivos, y a las empleadas o pensionadas casadas o en concubinato.

Datos de contacto 01 (55) 5322 2209

Organización

Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres 564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

A partir del diagnóstico obtenido de las encuestas de *Great Place to Work*, mediante la cual se detectó que la comunicación interna del grupo no era tan efectiva. Así surgió la buena práctica NotiAXO.

¿En qué consiste?

Para Grupo AXO es muy importante la comunicación con nuestros colaboradores/as. Por ello, se estableció un sistema de comunicación periódica, NotiAXO, un medio para que nuestro personal se informe de los avances y noticias relevantes del grupo por medios electrónicos.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se determinó que NotiAXO se llevaría a cabo de manera electrónica. Después se fijó un calendario y la periodicidad en que se difundiría, así como el contenido.

¿A quién beneficia?

Todos nuestros/as colaboradores/as.

Datos de contacto

01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres	564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejoras en la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral
- Disminución de la segregación ocupacional

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Cursos vivenciales" se implementó a partir de los resultados de las encuestas de *Great Place to Work*. En ellas, nuestro personal manifestó una necesidad de mayor integración, compañerismo y sobre todo de trabajo en equipo.

¿En qué consiste?

Cursos vivenciales con los cuales nuestro personal desarrolla habilidades basadas en la cultura AXO para desempeñar sus funciones con más eficacia, como el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación a resultados y la ruptura de paradigmas.

¿Cómo se llevó a cabo?

Un vez detectada la necesidad, se determinó el lugar y la cantidad de personas que participarían. Después se aprobó el presupuesto y se enviaron correos electrónicos informativos, así como invitaciones formales a cada participante.

¿A quién beneficia?

A todo nuestro personal.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres 564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Servicios y beneficios" surgió como complemento a las prestaciones que recibe el personal de Grupo AXO.

¿En qué consiste?

Por medio de negociaciones con distintas empresas proveedoras, cada mes nuestro personal y sus familiares reciben beneficios adicionales de distintos proveedores, acumulándose al beneficio anterior. Entre los resultados de esta medida, nuestro personal se muestra más satisfecho y productivo.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se determinó la periodicidad de los beneficios. Cada mes se busca a una empresa proveedora que otorgue algún beneficio a nuestro personal y una vez que se acuerda, se informa a todo el personal.

¿A quién beneficia?

A todo el personal de Grupo AXO.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres	564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejoras para la conciliación entre vida laboral y familiar
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mejor clima laboral

¿Cómo se inició?

En una revisión de las políticas y procedimientos de la empresa, se decidió dedicar una parte específica a la protección de la mujer, para su seguridad dentro del grupo, mediante la práctica "Código de ética: apartado enfocado a las mujeres".

¿En qué consiste?

Contamos con un código de ética que contiene los fundamentos institucionales del Grupo AXO. Dentro de este código de ética, una parte se dedica específicamente a la protección de las mujeres, de modo que quienes trabajan con nosotros mantienen un sentimiento de pertenencia y reconocen en él un ambiente productivo y armonioso.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se implementa como parte de la actualización del Código de Ética como un requisito indispensable.

¿A quién beneficia?

A todo nuestro personal.

Datos de contacto 01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización

Grupo AXO S.A. de C.V.

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	1 115	Hombres	551 (49%)	Mujeres 564 (51%)

Beneficios para la organización

- Mejoras en la conciliación entre vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La buena práctica "Beneficios destinados a mujeres" se implementó a partir de un diagnóstico en el cual se observó que existían inconformidades entre las colaboradoras de Grupo AXO, respecto a distinciones entre hombres y mujeres.

¿En qué consiste?

Por medio de negociación con distintos proveedores, hemos logrado obtener beneficios de índole femenina como descuentos en análisis clínicos para mujeres en distintos laboratorios.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se buscó a empresas proveedoras que pudiera brindar apoyo de alguna manera a las colaboradoras del grupo. Una vez que se acordaron, se les informó sobre este beneficio a través de correo electrónico.

¿A quién beneficia?

La práctica va dirigida a las colaboradoras de Grupo AXO.

Datos de contacto

01 (55) 3000 5200 extensión 1115

Organización

H. Ayuntamiento de Isla Mujeres

Sector Público

Nivel de Gobierno Municipal

Total de personal 803

Hombres 510 (64%)

Mujeres 293 (36%)

Beneficios para la organización

- Desarrollo y crecimiento profesional
- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mejor clima laboral

¿Cómo se inició?

La práctica “Cómo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral” surge como respuesta a una necesidad del personal femenino. El Ayuntamiento acordó llevar a cabo acciones para mejorar su vida laboral y familiar, por medio de información y consejos preventivos sobre las adicciones y la resolución de conflictos.

¿En qué consiste?

En talleres mediante los cuales el personal femenino del Ayuntamiento adquiere algunas herramientas para resolver problemas relacionados con adicciones, causantes de estrés, y otros síntomas que redundan en su desempeño laboral.

¿Cómo se llevó a cabo?

Durante las visitas a las dependencias del Ayuntamiento, se detectó un alto ausentismo del personal femenino, que además mostraba síntomas depresivos. Se hicieron algunas entrevistas y se concluyó que era necesario llevar a cabo un programa de actividades y talleres sobre estrés, adicciones y cómo manejar conflictos.

¿A quién beneficia?

Principalmente a todo el personal femenino del H. Ayuntamiento de Isla Mujeres, Quintana Roo.

Datos de contacto 01 (99) 8877 0177

Organización

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal	
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres 542 (46%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

Una de nuestras principales áreas de influencia son las personas pensionadas. Como resultado de una encuesta se detectó que un porcentaje considerable vivía en estado de abandono, con diversas enfermedades e ingresos insuficientes para la atención de sus necesidades más apremiantes.

¿En qué consiste?

El "Programa especial de apoyo a personas pensionadas y personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad" facilita el acompañamiento a personas en esta condición. Cuenta también con presupuesto para otorgarles apoyos funcionales de traslado para la adquisición de sus medicamentos y otros que les permita resolver algunos problemas apremiantes.

¿Cómo se llevó a cabo?

El Director General expuso el proyecto a consideración de la H. Junta Directiva, que lo aprobó y determinó un presupuesto y un reglamento mínimo para su operación.

¿A quién beneficia?

A las personas pensionadas.

Datos de contacto 01 (492) 92 24 602 / 92 40 568

Organización **Kraft Foods México**

Sector	Privado	Giro	Comercio		
Total de personal	546	Hombres	314 (58%)	Mujeres	232 (42%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

De acuerdo con los resultados de la encuesta de clima organizacional, se buscó mejorar el ambiente laboral mediante una práctica sencilla para fomentar un ambiente relajado y abierto. Así se instauró la práctica "Jeans Day any Day", que consiste en el uso del pantalón y/ o falta de mezclilla todos los días (antes sólo se permitía los viernes).

¿En qué consiste?

En que el personal puede laborar con vestimenta casual (jeans) siempre y cuando estén en las oficinas y no tengan contacto con nuestros proveedores y/o clientes externos, con el fin de no afectar la imagen comercial.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se realizó una política de vestimenta para establecer los lineamientos del código de vestir: "Es responsabilidad de todos los empleados no sindicalizados de Kraft Foods México, promover y mantener un adecuado ambiente laboral, proyectando ante nuestros proveedores, clientes internos y externos, una imagen de vestimenta profesional acorde con los estándares corporativos de Kraft".

Esta política busca generar condiciones de trabajo más flexibles que repercutan positivamente en la calidad de vida de cada uno de nosotros, y en velar por una productividad eficiente de nuestra organización. Sin embargo, se espera que nuestros/as empleados/as utilicen su buen juicio, responsabilidad y profesionalismo al elegir su vestimenta para el trabajo.

¿A quién beneficia?

Todos los empleados/as de la organización.

Datos de contacto 01 (55) 5258 8818

Organización

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	2 650	Hombres	1 595 (60%)
		Mujeres	1 055 (40%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Sirve como herramienta de comunicación y un medio para encontrar soluciones viables.

¿En qué consiste?

En aplicar las ideas más viables para la ejecución de actividades de mejora de un clima laboral y una óptima productividad en las entidades, buscando una mejor participación de todo el personal de la PROFEPA a fin de que el programa tenga más difusión.

¿Cómo se llevó a cabo?

1. Reunión Nacional de coordinadores/as de equidad de género 2009.
2. Evaluación de las acciones de implementación de equidad de género de las metas de la PROFEPA.
3. Presentación del Sistema de Encuestas del Programa de Equidad de Género.

¿A quién beneficia?

A nuestros coordinadores/as de Equidad de las Entidades Federativas de la PROFEPA.

Datos de contacto 01 (55) 5449 6300 extensión 16485

Organización Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	5 479	Hombres	3 060 (56%)	Mujeres	2 419 (44%)

Beneficios para la organización

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Reducción de costos

¿Cómo se inició?

Con base en diferentes datos y fuentes oficiales de consulta (Informe Diagnóstico de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Programa Nacional de Salud 2007-2012, así como la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2006, del Distrito Federal), se identificaron factores de riesgo en la salud relacionados con el comportamiento, que pueden ser modificables. Así surgió la iniciativa "Desarrollo de una cultura de la salud basada en la prevención y equidad de género", con la cual se afrontarán esos factores de riesgo, y elevar la calidad y esperanza de vida de las/los trabajadoras/es.

¿En qué consiste?

La iniciativa para promover el desarrollo de una cultura de la salud basada en la prevención y equidad de género entre los/las trabajadores/as de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, consiste en la implementación de acciones institucionales e interinstitucionales orientadas a sensibilizar al personal sobre la importancia de la elección y la adopción de estilos de vida saludables y el autocuidado de la salud, como elementos sustantivos para desarrollar sus capacidades, alcanzar sus metas personales y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

¿Cómo se llevó a cabo?

1. Se proporcionó atención médica de nivel primario a través de una red de 11 consultorios auxiliares instalados en 10 inmuebles de la SHCP.
2. Se convocó al personal para que asistiera a eventos sobre medicina preventiva, promoción y educación para la salud en inmuebles de la dependencia, con los siguientes temas:
 - Campaña de detección de factores de riesgo cardiovascular
 - Mayo, mes de la salud de la mujer
 - Junio, mes de la salud del hombre
 - Feria de la salud
 - Se programan exámenes médico-preventivos en la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizados (CLIDDA) del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

¿A quién beneficia?

A todos los/as trabajadores/as de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, incluyendo personal eventual, de honorarios, de servicios subrogados, personas en tránsito dentro de los inmuebles, así como a las/los hijas/os de servidores públicos y usuarios del Club Deportivo Hacienda.

Datos de contacto 01 (55) 3688 5405

Organización

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	5 479	Hombres	3 060 (56%)
		Mujeres	2 419 (44%)

Beneficios para la organización

- Reducción de ausentismo y rotación del personal
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mejoras para la conciliación entre vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La práctica "Una cultura de la salud basada en la prevención y equidad de género" contribuye a que el personal de la SHCP adquiera una cultura de salud basada en la prevención, enfatizando la importancia del ejercicio y la práctica de deportes para tener una mejor calidad de vida y un óptimo desarrollo laboral y familiar. De esta manera, se daría cumplimiento a la meta de disminuir los índices de obesidad, sobrepeso y enfermedades crónicas derivadas del sedentarismo.

¿En qué consiste?

En el establecimiento de cuatro líneas de trabajo que consisten en:

1. La organización de torneos deportivos dos veces al año, en disciplinas como fútbol, vólibol, básquetbol y tenis en el Club Deportivo Hacienda.
2. Una vez a la semana se lleva a cabo el Programa "Actívate" durante 30 minutos y dentro del horario laboral, en los inmuebles de la SHCP.
3. Se formó el Club de Corredores, actividad familiar que se realiza los domingos en cuatro puntos cardinales de la ciudad, con apoyo de un entrenador, al que acuden de manera espontánea y voluntaria las y los servidores públicos que deseen integrarse a la actividad. La meta es que participen en maratones representando a la institución.
4. Creación de "Centros de activación física" en las instalaciones de la dependencia y durante el horario de comida o a la conclusión del horario laboral. Consiste en diversas actividades bajo la guía de entrenadores capacitados, a las cuales las y los servidores públicos pueden asistir en el horario que más les convenga; las sesiones son de 45 minutos y se imparten dos veces a la semana.

¿Cómo se llevó a cabo?

Derivado de diversas estadísticas y análisis de la salud de las y los trabajadores, surgió la necesidad de crearles opciones para motivarlos a la práctica de alguna activación física. Para ello, se pusieron en marcha de forma paulatina las acciones ya mencionadas, considerando las opciones más viables, dentro y fuera del horario del trabajador, en forma individual, colectiva y familiar.

¿A quién beneficia?

A todos los/as trabajadores/as de la SHCP, incluyendo personal eventual, de honorarios, de servicios subrogados, personas en tránsito dentro de los inmuebles, así como a los/as esposos/as e hijos/as de los servidores públicos.

Datos de contacto 01 (55) 3688 5527

Organización

Servicio de Administración Tributaria (SAT)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	33 917	Hombres	16 698 (49%)	Mujeres	17 219 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Como parte de la cultura organizacional en el SAT, se llevan a cabo eventos de reconocimiento al personal. Uno de ellos es la celebración del Día Internacional de la Mujer para las compañeras de la comunidad del SAT.

¿En qué consiste?

La celebración del Día Internacional de la Mujer no es un festejo más, sino una conmemoración que se alinea con el Modelo de Cultura Organizacional. En 2009, el concepto para el evento de reconocimiento fue "Mujeres que hacen historia en el SAT y sus hogares", y para 2010 "Mujeres que inspiran por su liderazgo".

¿Cómo se llevó a cabo?

Desarrollo del concepto para la celebración y campaña de difusión en las instalaciones del SAT en todo el país, con la participación de la Alta Dirección. La presentación se realizó tanto en oficinas centrales como en las locales del interior de la República.

¿A quién beneficia?

A todas las mujeres que laboran en el SAT, con énfasis en aquellas compañeras cuyas competencias impactan en la organización y que inciden en un buen clima laboral en su área.

Datos de contacto 01 (55) 5802 1598

Organización

Tribunal Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro

Sector

Público

Nivel de Gobierno

Municipal

Total de personal

9

Hombres

4 (44%)

Mujeres

5 (56%)

Beneficios para la organización

- Mayor productividad y competitividad
- Mayor identificación / Sentido de pertenencia del personal con la organización
- Mejor clima laboral
- Mejora en la motivación del personal

¿Cómo se inició?

Con el resultado del primer diagnóstico laboral, se identificó la falta de comunicación e integración de los integrantes del Tribunal Municipal de Responsabilidades Administrativas (TMRA). Con la aplicación de esta práctica, los resultados muestran un ambiente laboral más armonioso hasta el día de hoy.

¿En qué consiste?

Quienes integramos el TMRA, nos reunimos de manera libre, espontánea y voluntaria para abordar cualquier temática relacionada con el Tribunal.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se propuso en una reunión de comité de equidad y género. La propuesta fue aprobada y oficializada; el comité de equidad de género quedó como responsable.

¿A quién beneficia?

De manera directa a quienes integran el TMRA y de manera indirecta a las personas usuarias de nuestros servicios.

Datos de contacto

01 (442) 238 77 00 extensión 7352

Organización

Servicio de Administración Tributaria (SAT)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	33 917	Hombres	16 698 (49%)	Mujeres	17 219 (51%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Como parte de la cultura organizacional en el SAT, se llevan a cabo eventos de reconocimiento al personal. Uno de ellos es la celebración del Día Internacional de la Mujer para las compañeras de la comunidad del SAT.

¿En qué consiste?

La celebración del Día Internacional de la Mujer no es un festejo más, sino una conmemoración que se alinea con el Modelo de Cultura Organizacional. En 2009, el concepto para el evento de reconocimiento fue "Mujeres que hacen historia en el SAT y sus hogares", y para 2010 "Mujeres que inspiran por su liderazgo".

¿Cómo se llevó a cabo?

Desarrollo del concepto para la celebración y campaña de difusión en las instalaciones del SAT en todo el país, con la participación de la Alta Dirección. La presentación se realizó tanto en oficinas centrales como en las locales del interior de la República.

¿A quién beneficia?

A todas las mujeres que laboran en el SAT, con énfasis en aquellas compañeras cuyas competencias impactan en la organización y que inciden en un buen clima laboral en su área.

Datos de contacto 01 (55) 5802 1598

Buenas prácticas en sensibilización en género

La sensibilización en género al interior de las organizaciones mejora dos aspectos de manera muy frecuente: un óptimo clima laboral y que el/la colaborador/a tenga más sentido de pertenencia con la organización; también se identifica como beneficio una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar, mayor productividad y competitividad, así como el desarrollo profesional de todo el personal.

- Auditoría General del Estado de Guerrero
- BEPENSA
- Eli Lilly
- Grupo Omnilife
- Jabil Circuit de México
- Scotiabank Inverlat
- Servicio de Administración Tributaria (SAT)
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
- Wal Mart de México y Centroamérica

Organización

Auditoría General del Estado de Guerrero

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal		
Total de personal	219	Hombres	122 (56%)	Mujeres	97 (44%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Conciliación entre la vida laboral y familiar

¿Cómo se inició?

Por medio de la práctica "Concursos de dibujo infantil" se busca fomentar una mayor identificación entre las/los hijas/hijos de nuestro personal con el centro de trabajo de sus madres y padres.

¿En qué consiste?

Se convoca a un concurso de dibujo con temas que incentiven valores en las y los participantes. Con ello se establece una convivencia entre ellas/ellos y se fomenta un sentimiento de pertenencia con el centro laboral de sus progenitoras/res.

¿Cómo se llevó a cabo?

El Comité elige un tema relacionado con la equidad de género o que promueva estos valores, con aprobación de la Alta Gerencia. Después, se continúa con los siguientes pasos:

- Emisión de la convocatoria.
- Elaboración de un registro de participantes.
- Convocatoria para la integración de un jurado con personal de la institución que sea reconocido por su calidad moral, juicio imparcial y conocimiento del tema convocado.
- Realización del concurso en las instalaciones de la institución, al término del cual las y los participantes tienen una convivencia, acompañados de sus madres y padres.
- Dictaminación del jurado.
- Entrega de reconocimientos y de un obsequio a los tres primeros lugares durante la celebración del Día del Niño, y un reconocimiento para las niñas y niños que participaron.

¿A quién beneficia?

A las/los hijas/hijos de todo el personal de la institución.

Datos de contacto 01 (747) 47 193 70

Organización

BEPENSA

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	9 686	Hombres	8 746 (90.3%)	Mujeres 940 (9.7%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Disminución de la segregación ocupacional
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La práctica "Justino Morales y el MEG", se determinó como una estrategia inicial de sensibilización, difusión y apoyo a la cultura de igualdad de oportunidades en hombres y mujeres, dirigida a todos los segmentos de la organización.

¿En qué consiste?

Es una cápsula animada con personajes caricaturizados que simulan el proceso para ocupar una plaza de trabajo entre hombres y mujeres.

¿Cómo se llevó a cabo?

La cápsula se transmitió a través del correo "comunicados generales", dirigido a todo nuestro personal con equipo de cómputo. Se exhibió también en los kioscos de información ubicados en todas las instalaciones, así como en los comedores y al inicio de cada curso. La estrategia se llevó a cabo durante tres meses. Cada tres meses la cápsula cambia con otro tema del negocio.

¿A quién beneficia?

A todo el personal.

Datos de contacto 01 (999) 93 02 637

Organización Ely Lilly

Sector	Privado	Giro	Industrial		
Total de personal	1 124	Hombres	639 (57%)	Mujeres	485 (43%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Lilly es una organización global con una estrategia de diversidad, que impacta tanto en la fuerza laboral como en el mercado. Para implementarla, Lilly México llevó a cabo un diagnóstico en 2006, entre cuyos resultados se obtuvo que:

- La sociedad mexicana se percibe como una sociedad homogénea, lo que dificulta crear conciencia de la diversidad.
- Es necesario que la estrategia de diversidad abarque otros aspectos y no sólo el de género

¿En qué consiste?

La buena práctica "Campaña de diversidad" consiste en talleres presenciales para todo el personal –co-laboradores/as y supervisores/as– cuyo objetivo principal es hablar sobre qué es la diversidad para Lilly México, dar a conocer la estrategia corporativa y reconocer la importancia de la diversidad para nuestra organización. También se implementó una campaña de comunicación, así como talleres en línea (novela breve sobre el tema de diversidad desarrollada en cuatro capítulos).

¿Cómo se llevó a cabo?

Se llevó a cabo una campaña de comunicación con la participación de todo el personal, en la que exponían sus razones para aceptar la diversidad. Para esta campaña se utilizaron videos, así como imágenes que se transmitieron en nuestros monitores internos y se publicaron artículos sobre el tema en nuestra revista interna.

Se creó un sitio web para dar a conocer los videos, así como un blog para que el personal pudiera publicar sus comentarios e ideas sobre diversidad en nuestra organización. Se llevaron a cabo talleres presenciales, con una duración de cuatro horas cada uno, con validez para el currículo de entrenamiento del personal de Lilly México. A través de la intranet, se hizo el lanzamiento de una novela de cuatro capítulos que representa situaciones de trabajo en las que nos enfrentamos a la diversidad.

¿A quién beneficia?

A todo el personal.

Datos de contacto 01 (55) 1719 4688

Organización

Grupo Omniflife, S.A. de C.V. y 16 Empresas Subsidiarias y Filiales

Sector	Privado, academia, social	Giro	Industrial, servicios, comercio, transportes y comunicaciones	
Total de personal	2 110	Hombres	1 477 (70%)	Mujeres 633 (30%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La práctica "Difusión del MEG" busca sensibilizar, capacitar, difundir y reforzar la información requerida por el MEG, de una manera masiva, continua, amigable, amena y accesible a todo el personal del grupo.

¿En qué consiste?

En difundir información relacionada con el MEG a través de los medios de comunicación interna (intranet, boletín interno, comunicados oficiales, campañas, pizarrones, porta letreros, carteles y folletos) y externa (Omniflife Radio, Revista OM, juntas de oportunidad y publicidad). La capacitación se difunde también por otros medios (cursos, talleres y pláticas).

¿Cómo se llevó a cabo?

Primero construimos una página del MEG en la intranet para todo el personal del grupo (oficinas corporativas, multisitios en Guadalajara, más de 80 centros de distribución en México y los países latinoamericanos en donde Omniflife tiene presencia). En esta página se publica de manera permanente y accesible toda la información sobre el MEG (política de equidad de género, código de conducta para prevención de discriminación y hostigamiento sexual, compromisos de la empresa, curso básico MEG; objetivos, resultados del diagnóstico, acciones, lenguaje incluyente, Comité y buzón de denuncias, etcétera).

En segundo término, en la intranet se encuentra disponible para todo el personal, información sobre las prestaciones (por ejemplo, la de la lactancia y días de goce con sueldo), así como los cumpleaños del día, los aniversarios laborales de la semana; las políticas de reclutamiento, selección y promoción, capacitación, evaluación de desempeño, criterios de asignación de sueldos y compensaciones, los datos para atención médica, etcétera.

3. Se difunde periódicamente en el OmniEnlace (boletín interno con el mismo alcance que intranet), artículos complementarios sobre equidad de género y se refuerza la publicación de la política, código, conceptos e información relevante del MEG. Aquí se anexa a cada publicación un cintillo con el link de las publicaciones de fechas anteriores relacionadas con el tema, que facilita su búsqueda y consulta.
4. Campañas de sensibilización y refuerzo de temas del MEG, en las cuales se incluyen publicaciones especiales, entrevistas y reportajes; por ejemplo, entrevistas a mujeres que laboran en nuestra empresa en puestos gerenciales no tradicionales, complementándolas con carteles, portalettreros, folletos e información en los pizarrones para quienes no tiene acceso a computadora, etcétera.

Organización

Grupo Omnilife, S.A. de C.V. y 16 Empresas Subsidiarias y Filiales
(continuación)

Sector	Privado, academia, social	Giro	Industrial, servicios, comercio, transportes y comunicaciones	
Total de personal	2 110	Hombres	1 477 (70%)	Mujeres 633 (30%)

¿Cómo se llevó a cabo?

5. Comunicados oficiales (Jets informativos), donde se publica información relevante como los lineamientos, mejoras, logros relacionados con los requisitos y objetivos que promueve el MEG en los diferentes ámbitos laborales, incluyendo también felicitaciones y mensajes especiales de nuestra Presidenta (por ejemplo, para el del Día Internacional de la Mujer).
6. Pláticas al personal directivo de todas las empresas del grupo, apoyados por el INMUJERES.
7. Talleres de sensibilización al Comité del MEG y al personal de Recursos Humanos del grupo con el apoyo del INMUJERES.
8. Cursos de capacitación masiva a todo el personal acerca del MEG, adicional al programa de capacitación anual.
9. Publicaciones en la revista OM y cápsulas MEG en el Omnilife Radio, los cuales están enfocados al exterior del grupo; su alcance incluye una amplia gama de países latinoamericanos.
10. Publicidad en juntas de oportunidad a mujeres empresarias que imparte en persona nuestra Presidenta del grupo en toda la República Mexicana y diversos países del continente.

¿A quién beneficia?

A la empresa, ya que al sensibilizar y mantener informado a todo el personal, se facilita la implementación y mantenimiento del MEG. Al personal, ya que el conocer lo que promueve el MEG y cómo contribuir a dichos objetivos, ayuda a fomentar un ambiente armonioso de trabajo. Y a la sociedad, porque al cumplir con los requisitos del MEG e influir hacia el exterior la cultura de respeto y equidad, Omnilife contribuye a tener una sociedad más justa.

Datos de contacto 01 (33) 3880 3428 / 3417

Organización

Grupo Omniflife, S.A. de C.V. y 16 Empresas Subsidiarias y Filiales

Sector	Privado, academia, social	Giro	Industrial, servicios, comercio, transportes y comunicaciones	
Total de personal	2 110	Hombres	1 477 (70%)	Mujeres 633 (30%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Por requerimiento del MEG se tiene que hacer un diagnóstico por empresa. Por una recomendación de auditoría era importante segregar con más detalle los resultados del diagnóstico. Por iniciativa interna, para proporcionar a la Alta Dirección información comparativa interempresarial, para llevar a cabo acciones afirmativas y a favor del personal más adecuadas a todos y todas, así como a las particularidades de cada empresa por su diversidad de giros y necesidades de cada una de ellas. Así surgió la práctica "Diagnóstico MEG automatizado".

¿En qué consiste?

Diagnóstico MEG automatizado para 16 empresas del Grupo Omniflife-Chivas, con reportes detallados y semaforizados e información flexible cruzada por grupo, empresa, área, población, sexo, por sección, por pregunta, sin detrimento de la confidencialidad. Así como reportes comparativos interempresariales e históricos con resumen ejecutivo y su difusión a diversos niveles (alta dirección, gerencias de cada empresa y personal en general), integrando en el diagnóstico datos de clima laboral, índices de hostigamiento sexual, segregación demográfica, segregación ocupacional (sueldos y puestos), indicadores del personal, buzón de quejas y sugerencias, entre otros.

¿Cómo se llevó a cabo?

1. Se revisaron y homologaron las preguntas de las encuestas del MEG y clima laboral, y se incluyó la de hostigamiento sexual y/o discriminación. Los cambios se documentaron en el Procedimiento del Diagnóstico MEG y en el formato de la encuesta MEG.
2. Se automatizó la aplicación para todo el personal del grupo.
3. Se cuidó la confidencialidad agrupándolos por poblaciones (operativos, administrativos y jefaturas).
4. Se automatizó el reporte para dar seguimiento a la muestra por empresa, población y sexo.
5. Se generaron reportes semaforizados y flexibles de la Encuesta del MEG y la de hostigamiento sexual y/o discriminación, de manera que la información se pudiera cruzar por empresa, área, población, sexo, sección, pregunta, y compararla con las de otras empresas del grupo.
6. Se entregó el sumario consolidado y comparativo del grupo a la Alta Dirección, así como las acciones derivadas a nivel grupo.

Organización

Grupo Omniflife, S.A. de C.V. y 16 Empresas Subsidiarias y Filiales
(continuación)

Sector	Privado, academia, social	Giro	Industrial, servicios, comercio, transportes y comunicaciones	
Total de personal	2 110	Hombres	1 477 (70%)	Mujeres 633 (30%)

¿Cómo se llevó a cabo?

7. Se recabó la información de los métricos, segregaciones e información demográfica.
8. Se entregó el resumen particular de su empresa y/o área corporativa a su respectivo titular y se les mostró los resultados grupales como referencia, manteniendo la confidencialidad de los resultados de las demás empresas.
9. Difusión del sumario de los resultados del grupo a todo el personal, así como de las acciones derivadas del mismo.

¿A quién beneficia?

Todos los empleados/as del grupo, ya que se obtuvieron las oportunidades de mejora más enfocadas a las necesidades particulares de cada empresa/ área, población y sexo.

Datos de contacto 01 (33) 3880 3428 / 3417

Organización Jabil Circuit de México, S. de R. L. de C. V.

Sector	Privado	Giro	Servicios	
Total de personal	8 019	Hombres	3 024 (38%)	Mujeres 4 995 (62%)

Beneficios para la organización

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)

¿Cómo se inició?

De acuerdo con los resultados del diagnóstico cuantitativo de la población que labora en Jabil, al número de mujeres en estado de embarazo y la oportunidad de sensibilizar al personal en general sobre los cuidados que requieren las madres trabajadoras durante la jornada laboral. Así surgió la iniciativa "¡Bebé a bordo!".

¿En qué consiste?

- Entrenamiento al personal sobre este tema.
- Asignación de una banda distintiva a las mujeres en estado de embarazo.
- Monitoreo periódico en servicio médico y plática sobre el tema de lactancia para las mujeres en estado de embarazo.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Elaboración del procedimiento y de los principios que lo guían.
- Aprobación de la Alta Dirección.
- Inclusión del entrenamiento en el programa de inducción a supervisores.
- Asignación de banda distintiva.
- Programa de lactancia.
- Validación de actividades de las mujeres embarazadas por parte de Seguridad Industrial para asegurar que no existan actividades que las afecten.

¿A quién beneficia?

A las mujeres en estado de embarazo.

Datos de contacto 01 (33) 3819 1300 extensión 1472

Organización Scotiabank Inverlat S.A.

Sector	Privado	Giro	Servicios		
Total de personal	9 189	Hombres	4 391 (48%)	Mujeres	4 798 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

Para Grupo Financiero Scotiabank México la comunicación de los objetivos de equidad de género, como las Acciones Afirmativas y a Favor del Personal, así como la difusión de políticas incluyentes, es vital para su seguimiento óptimo. La herramienta para una difusión del tema mediante evaluaciones de aprendizaje hacia todo el personal es el *E-Learning* de equidad de género, nombre de esta buena práctica.

¿En qué consiste?

E-Learning consiste en un curso de equidad de género en línea para que el personal de oficinas y de las distintas sucursales en toda la República pueda conocer con mayor profundidad el tema y las políticas que lo componen por medio de evaluaciones, las cuales son registradas para verificar la comprensión de este tema entre las y los Scotiabankers. El *E-learning* es de uso obligatorio en todos los niveles de la organización, y obligatorio para personal de reciente ingreso.

¿Cómo se llevó a cabo?

El área de Capacitación contrata proveedores externos de desarrollo técnico de los cursos en línea y expertos en el tema de género, para el desarrollo de sus contenidos. Se incluyeron tres módulos con los siguientes temas: sensibilización, conocimiento de políticas internas y difusión de acciones afirmativas y a favor del personal.

¿A quién beneficia?

A todo el personal del grupo, ya que contribuye a la sensibilización de las y los líderes de grupo y del personal en general sobre las políticas contra el hostigamiento sexual, despidos injustificados, conciliación entre vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades en todos los puntos de decisión y ambiente laboral.

Datos de contacto 01 (55) 5229 2654

Organización

Servicio de Administración Tributaria (SAT)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	33 917	Hombres	16 698 (49%)
		Mujeres	17 219 (51%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Reducción de costos

¿Cómo se inició?

El objetivo de la práctica “Sistema de gestión e información con fines de sensibilización en Equidad de Género” es crear una cultura de equidad de género, concientizando al personal sobre los derechos de las mujeres y hombres, en equidad y respeto a las diferencias.

¿En qué consiste?

Es un sistema de gestión que brinda transparencia, certeza y retroalimentación. Además de ser un medio de comunicación que permite la publicación de contenidos y la forma de operación del modelo, cuenta con un mecanismo de denuncia y un buzón de sugerencias.

¿Cómo se llevó a cabo?

A partir de que el SAT obtiene la Certificación en Equidad de Género (MEG 2003), se decidió implementar un Sistema de Gestión del Modelo, en coordinación con el área de Comunicación, que se cristalizó en un micrositio interno en la página web del SAT (intrasat).

¿A quién beneficia?

Está dirigida al total del personal que labora en el SAT en todo el país.

Datos de contacto 01 (559) 5802 1598

Organización

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Sector	Academia	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	4 029	Hombres	2 143 (53%)	Mujeres	1 886 (47%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral
- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

La práctica "Extensión del MEG:2003 al alumnado de la universidad" surgió como estrategia de la organización y debido a que la equidad de género tiene que aplicarse de manera transversal en todos los procesos y funciones de la organización, y que dada la función social de la universidad incluye al alumnado.

¿En qué consiste?

Aplicación de las dimensiones del MEG:2003 al alumnado de la universidad.

¿Cómo se llevó a cabo?

Mediante un Acuerdo institucional de la Rectoría para articular las dimensiones del MEG:2003 a este sector. Se tomaron en cuenta las recomendaciones del Comité de la Mujer y de la UNESCO y se extendió la aplicación del diagnóstico al alumnado.

¿A quién beneficia?

La extensión al alumnado permite que en la organización el beneficio abarque al total de la comunidad.

Datos de contacto 01 (77) 1717 2000 extensión 6110

Organización

Wal-Mart de México y Centroamérica

Sector	Privado	Giro	Comercio	
Total de personal	173 717	Hombres	82 849 (48%)	Mujeres 90 868 (52%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

Sticker MEG surgió como una idea para difundir la equidad y el MEG.

¿En qué consiste?

Difundir entre las y los asociados los temas de equidad, diversidad, inclusión, etcétera.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se elaboraron *stickers* (1.5 cm de diámetro aproximadamente) con el logo del MEG, y se enviaron a las y los asociados de todas la unidades de negocio y oficinas, para que los pusieran en sus gafetes. Asimismo, se les envió información complementaria sobre el Modelo de Equidad de Género.

¿A quién beneficia?

A todas las y los asociados de Wal-Mart de México y Centroamérica.

Datos de contacto

01 (55) 5283 0100 extensión 8449

Buenas prácticas contra el hostigamiento sexual

Las prácticas relacionadas con el combate al hostigamiento sexual inciden principalmente en el clima laboral. Las organizaciones que han implantado procedimientos para sancionarlo tienen colaboradoras/es motivados y son ellos quienes reconocen la credibilidad de la organización, muestran sentido de pertenencia al sentir que su salud laboral es valorada; la organización retiene talento y, mejor aún, éste muestra mayor productividad y se reduce también el índice de ausentismo.

- Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Organización Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Municipal
Total de personal	1 979	Hombres	1 106 (66%)
		Mujeres	573 (54%)

Beneficios para la organización

- Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Mejor ambiente laboral
- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Desarrollo y crecimiento profesional

¿Cómo se inició?

Según los resultados obtenidos en el diagnóstico de equidad y género realizado a 125 hombres y 125 mujeres que laboran en el Ayuntamiento de Othón P. Blanco, se encontró que 7% ha vivido situaciones, conductas o comportamientos no deseados por parte de sus compañeros de trabajo, siendo las mujeres más hostigadas que los hombres en 3% más, con prácticas desde miradas morbosas, gestos sugestivos, pìropos, comentarios no deseados sobre su apariencia, exposición de imágenes, calendarios, burlas, bromas, comentarios y preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, hasta presión para tener relaciones sexuales y cuatro intentos de violación. Por esta razón, se llevaron a cabo talleres sobre valores, violencia de género y capacitación en el tema del hostigamiento sexual para prevenir y erradicar este tipo de conductas, principalmente en las direcciones con mayor tendencia a estos comportamientos. Así surgió la iniciativa "Prevención y erradicación del hostigamiento sexual".

¿En qué consiste?

En una capacitación mensual a las y los trabajadores del Ayuntamiento sobre el tema de hostigamiento sexual a través de un programa en que se fortalecen y trabajan mes a mes diferentes valores humanos, familiares y sociales. El objetivo es recalcar la importancia de llevar a cabo buenas prácticas que mejoren la convivencia laboral, humana, familiar y social, y con ello prevenir el hostigamiento sexual mediante la puesta en práctica del valor que se haya revisado. Además se elaboró un plan para dar capacitación en las direcciones en que se encontró un mayor índice de hostigamiento sexual, el cual se realiza a través de la dirección de profesionalización durante las dos últimas horas de la jornada laboral.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se acordó con las y los integrantes del comité de equidad de género que el hostigamiento sexual se atacaría desde un enfoque positivo, por esta razón a través del Sistema DIF se firmó un convenio con la Fundación México Unido para implementar un programa de valores trianual. Este último consiste en formar comités y designar a un/a responsable que asiste a una capacitación mensual en la que se habla de un valor humano, social o familiar, según lo establecido por la fundación para ese año, y funge como responsable de reproducir la plática con su comité. Cada dirección elige a un/a responsable para el comité. Una vez organizados los comités, se establecieron dos horarios para la capacitación mensual y para entregarles el material para trabajar durante el mes, así como el actuar positivo que deberá realizar cada persona. A través de la Dirección de Capacitación se elaboró también un plan de capacitación para la prevención del hostigamiento sexual con el cual se llevan a cabo pláticas para dar a conocer el tema y las prácticas que son motivo de hostigamiento sexual durante las dos últimas horas de la jornada laboral.

Datos de contacto 01 (983) 13 21 688

Organización Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	5 472	Hombres	3 060 (56%)
		Mujeres	2 419 (44%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

Derivado de los trabajos para la implementación del Modelo de Equidad de Género y tras el análisis de la normatividad que se aplicaba en la SHCP respecto al tema "Hostigamiento sexual", se consideró necesaria la elaboración y registro de dos procedimientos, así como la adecuación de la normatividad interna. Lo anterior nos ha permitido prevenir casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, sancionando las conductas que se relacionen con este tema, y en su caso, acudir a las instancias jurídicas correspondientes para sancionar dichas conductas.

¿En qué consiste?

Que en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público exista una instancia que lleve a cabo la investigación e instrucción del acta administrativa correspondiente, para que la Dirección de Recursos Humanos cuente con los elementos necesarios que le permitan interponer demanda de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en contra de las o los trabajadores que incurran en faltas de probidad u honradez (causal prevista en el artículo 46, fracción V, inciso a de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación, a fin de obtener la autorización de dicho órgano jurisdiccional para dar por terminados los efectos del nombramiento o designación de los/las trabajadores/as. Asimismo, participar en la investigación e instrucción de Actas por Pérdida de la Confianza, a fin de que se haga constar cuando un/a trabajador/a de la Secretaría, que ocupe un puesto de confianza, incurra en hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación, a fin de mantener en las Unidades Administrativas el orden, respeto y disciplina laboral que debe prevalecer en la Secretaría.

¿Cómo se llevó a cabo?

Se tienen establecidos dos procedimientos para sancionar las conductas relacionadas con acoso sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación:

1. Acta administrativa para demanda de cese en el caso de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o Discriminación y,
2. Acta administrativa por pérdida de la confianza en el caso de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación.

Asimismo, han quedado incluidas en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en esta dependencia, como prohibiciones para las y los trabajadores las conductas relacionadas con acoso sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, en el artículo 89 fracciones XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI y XXVII

En 2009 y lo que va de 2010, no hemos tenido ninguna queja o denuncia ni procedimiento derivado de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación.

¿Cómo se llevó a cabo?

A todo el personal de la SHCP.

Datos de contacto 01 (55) 3688 5405

Organización **Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	4 029	Hombres	2 143 (53%)
		Mujeres	1 886 (47%)

Beneficios para la organización

- Mayor identificación y sentido de pertenencia
- Mejor ambiente laboral

¿Cómo se inició?

La mejor manera de consolidar la equidad de género requiere de certidumbre en las conductas y descripción de los comportamientos que son relevantes en términos de valores institucionales. Por ello se decidió implementar la práctica “Código de ética y operaciones de signo ético”.

¿En qué consiste?

En el establecimiento de:

- Un código de ética para el personal sobre conducta equitativa.
- Operaciones de signo ético en todas las áreas de la organización, por ejemplo: compromisos de atención inmediata, trato cálido, abolición de tiempo de espera, entre otras.

¿Cómo se llevó a cabo?

- Cumplimiento de instrumentos internacionales en derechos humanos.
- Desarrollo de las operaciones a través del comité y subcomités de equidad de género.
- Seguimiento y evaluación continua.

¿A quién le beneficia?

A todo el personal y usuarios/ usuarias de la organización.

Datos de contacto 01 (77) 1717 2000 extensión 6110

Organización Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal		
Total de personal	4 029	Hombres	2 143 (53%)	Mujeres	1 886 (47%)

Beneficios para la organización

- Ambiente laboral
- Mayor identificación y sentido de pertenencia

¿Cómo se inició?

La práctica "Prevención y combate del hostigamiento moral" surgió como estrategia de la organización y debido a que el fenómeno del hostigamiento no solamente tiene connotaciones sexuales, y que por tanto es indispensable atender de manera integral.

¿En qué consiste?

Generación de un protocolo de atención al hostigamiento moral en el trabajo y la escuela.

¿Cómo se llevó a cabo?

Desde el Sistema de Defensa de los Derechos Humanos a cargo del Defensor Universitario.

¿A quién le beneficia?

A todo el personal y además a todo el alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Datos de contacto 01 (77) 1717 2000 extensión 6110

Organización Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Sector	Público	Nivel de Gobierno	Federal
Total de personal	4 029	Hombres	2 143 (53%)
		Mujeres	1 886 (47%)

Beneficios para la organización

- Mejor ambiente laboral
- Desarrollo y crecimiento profesional de todo el personal
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Disminución de la segregación ocupacional
- Retención de talento formado en la organización
- Mejoras en la conciliación entre la vida laboral y familiar
- Reducción de ausentismo y rotación del personal

¿Cómo se inició?

A nivel institucional y como estrategia de la organización la atención de las quejas por discriminación y hostigamientos señaladas por el MEG:2003 requieren un tratamiento provisional que garantice la imparcialidad y objetividad.

¿En qué consiste?

Establecimiento de un ombudsman certificado internacionalmente.

¿Cómo se llevó a cabo?

Cumplimiento del Sistema Internacional de Derechos Humanos y cumplimiento de las recomendaciones de Comités de la ONU.

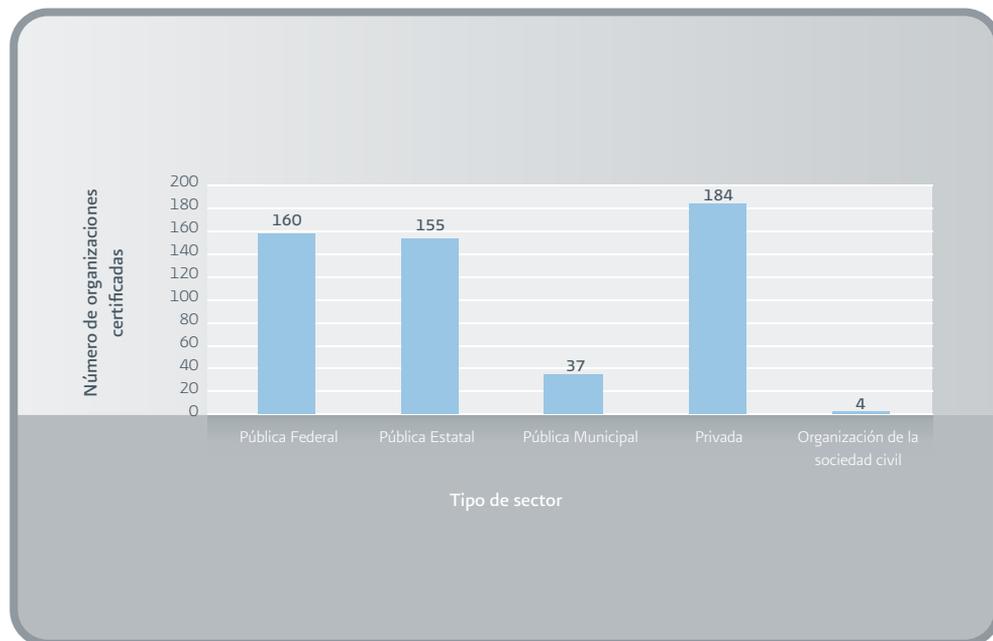
¿A quién le beneficia?

A todo el personal y alumnado sin distinción alguna.

Datos de contacto 01 (77) 1717 2000 extensión 6110

Apéndice

Organizaciones certificadas en el MEG de 2003 al 2010 por tipo de sector



Fuente: INMUJERES, 2010, con base en registros internos.

En esta gráfica se identifica una amplia representación del Modelo de Equidad de Género en el sector privado. Los tres niveles de gobierno han mostrado gran interés en realizar acciones en favor de la igualdad de género y la no discriminación.

Pública Federal	160
Pública Estatal	155
Pública Municipal	37
Privada	184
Organización de la sociedad civil	4
TOTAL	540

Total de buenas prácticas por organización y categorías

Nombre de la organización	Reclutamiento y selección	Capacitación y desarrollo profesional
ADDECO		
ADsourcing		
Auditoría General del Estado de Guerrero		
Auditoría Superior del Estado de Jalisco		
Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo	X	
Azanza y Asociados S.C.		
BEPENSA		
Centro de Estimulación Temprana GYM Rafa		X
Comisión Federal de Electricidad-División Centro Occidente		
Contraloría General del Gobierno del Estado de Colima		X
Delphinus	X (2)	
Eli Lilly		
FIRA Banco de México		
Galletas de Calidad		
Grupo AXO	X (2)	
Grupo Omnilife		
H. Ayuntamiento de Isla Mujeres		
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)	X	
ING Afore		
Instituto Poblano de las Mujeres		
Jabil Circuit de México		
Kraft Foods México		
Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla	X	
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente		X
Scotiabank Inverlat	X (4)	
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	X	
Secretaría del Trabajo y Competitividad del Estado de Puebla		X
Servicio de Administración Tributaria		
Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla		X
Tribunal Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro		
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo		
Wal-Mart de México y Centroamérica	X (2)	
Totales por tipo de práctica	14	5

Igualdad de oportunidades y compensaciones	Conciliación entre vida laboral y familiar	Ambiente laboral y salud en el trabajo	Sensibilización en género	Hostigamiento sexual	Total por organización
	X				1
	X				1
	X	X	X		3
X					1
	X			X	3
	X				1
			X		1
					1
	X				1
					1
	X	X			4
			X		1
X	X (3)	X			5
	X				1
X	X	X (5)			9
			X (2)		2
		X			1
X (2)	X (3)	X			7
	X				1
	X				1
			X		1
X	X	X			3
					1
		X			2
X (2)	X		X		8
	X	X (2)		X	5
					1
		X	X		2
	X				2
		X			1
			X	X (3)	4
X (2)	X		X		6
10	22	16	10	5	82

Total de personal de las organizaciones con buenas prácticas, por sexo y porcentajes

Nombre de la organización	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total de personas
Adecco	247	40%	363	60%	610
ADsourcing	24	44%	30	56%	54
Auditoría General del Estado de Guerrero	122	56%	97	44%	219
Auditoría Superior del Estado de Jalisco	196	57%	146	43%	342
Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo	1 106	66%	573	34%	1 679
Azanza y Asociados S.C.	33	42%	46	58%	79
Bepensa	8 746	93%	940	97%	9 686
Centro de Estimulación Temprana Gym Rafa	2	10%	18	90%	20
Comisión Federal de Electricidad-División Centro Occidente	2 014	76%	634	24%	2 648
Contraloría General del Gobierno del Estado de Colima	40	56%	31	44%	71
Delphinus	176	66%	90	34%	266
Eli Lilly	639	57%	485	43%	1 124
FIRA Banco de México	757	65%	411	35%	1 168
Galletas de Calidad	74	28%	194	72%	268
Grupo AXO	551	49%	564	51%	1 115
Grupo Omnilife y sus 16 empresas subsidiarias y filiales	1477	70%	633	30%	2 110
H. Ayuntamiento de Isla Mujeres	510	64%	293	36%	803

Nombre de la organización	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total de personas
ING Afore	220	36%	398	64%	618
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)	637	54%	542	46%	1 179
Instituto Poblano de las Mujeres	12	30%	28	70%	40
Jabil Circuit de México	3 024	38%	4 995	62%	8 019
Kraft Foods de México	314	58%	232	42%	546
Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla	148	59%	104	41%	252
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	1 595	60%	1 055	40%	2 650
Scotiabank Inverlat	4 391	48%	4 798	52%	9 189
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	3 060	56%	2 419	44%	5 479
Secretaría del Trabajo y Competitividad del Estado de Puebla	124	44%	160	56%	284
Servicio de Administración Tributaria	16 698	49%	17 219	51%	33 917
Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla	144	57%	110	43%	254
Tribunal Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro	4	44%	5	56%	9
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	2 143	53%	1 886	47%	4 029
Wal-Mart de México y Centroamérica	82 849	48%	90 868	52%	173 717
Porcentaje promedio		52%		50%	262 444

Conforme a los datos aportados por las organizaciones que compartieron sus mejores prácticas, la brecha de género en su personal ha disminuido notoriamente (el promedio de participación de hombres es de 52% y el de las mujeres de 50%). Ello es una muestra de su compromiso con el Modelo de Equidad de Género.

Bibliografía

Chinchilla, Nuria y Consuelo León, *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible 2007*, Centro Internacional de familia/Fondo Social Europeo-Unión Europea, 68 pp.

Courdourier, Gabriela, *La evolución de la participación social de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo*, Economía Mexicana Nueva Época, vol. XIII, núm. 1, primer semestre de 2004.

Diario Oficial de la Federación, 24 de agosto de 2009, 167 p.

Fundación Cámara para el Desarrollo Social, *Buenas prácticas para la igualdad de oportunidades*, 20 p.

Grueso Hinestroza, Merlín Patricia, *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*, Pontificia Universidad Javeriana Colombia, Cuadernos de Administración, vol. 22 núm. 39, julio-diciembre 2009, pp. 13-30.

Harald Beyey y Carmen Le Foulon, *Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile*, Estudios públicos núm. 85, Santiago de Chile, 2002.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*, Instituto Nacional de las Mujeres, 4a ed., México, 395 pp.

_____, *Modelo de Equidad de Género*, 2a ed., Instituto Nacional de las Mujeres, México, 36 pp.

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970. Última reforma DOF-17-01-2006.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de junio de 2003. Última reforma DOF-27-11-2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, *Diario Oficial de la Federación*, 2 de agosto de 2006.

Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2a ed., Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 238 pp.

Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia. Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*, Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 3a ed., México, 2009.

Documentos electrónicos consultados

Betancourt Enríquez, Torres Espinosa, Tamez Martínez y Hernández Reséndiz: “Discriminación por género en puestos gerenciales en las empresas de Cd. Valles, San Luis Potosí” en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 119, 2009. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/eemr.htm>. Fecha de consulta: marzo de 2010.

Consejo Mexicano de la Medicina del Trabajo, “Medicina del trabajo: elemento para el desarrollo humano”, en *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, enero-abril 2004, vol. 4, núm. 1. Consultado en línea en <http://www.medigraphic.com/espanol/e-htms/e-trabajo/e-lm2004/e-lm04-1/em-lm041b.htm>. Fecha de consulta, marzo de 2010.

Palacio, Juan Ignacio e Hipólito J. Simón, “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”, en *Estadística Española*, vol. 48, núm. 163, 2006, pp. 493-524. Consultado en http://www.ine.es/revistas/estaespa/163_4.pdf <http://www.ine.es/revistas/estaespa/163_4.pdf>. Fecha de consulta: marzo de 2010.

El libro **Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género** se imprimió en el mes de diciembre de 2010, en los talleres de Impresora y Encuadernadora PROGRESO, San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Del. Iztapalapa, México, D.F., C.P. 09830.

El tiraje consta de mil ejemplares



Esta es una publicación ecológica impresa en papel elaborado con fibras de posconsumo que, al carecer de una capa protectora, favorece su reintegración al medio ambiente y permite la elaboración de nueva pulpa mediante procesos más eficientes y menos contaminantes.