

Modelo de Equidad de Género MEG:2012

Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Agradecimientos

Al Dr. Roberto Rodríguez Gaona, Profesor Investigador en Derechos Fundamentales y Ombudsman miembro de la International Ombudsman Association, por su colaboración y aportaciones en materia de prevención del hostigamiento sexual, moral y laboral. Por la aportación para establecer la defensa organizacional de los derechos fundamentales mediante un Ombudsperson en cada organización y un Ombudsperson del Sistema del MEG, así como por la autoría de la introducción de este documento de la nueva versión del MEG.

A la Maestra Jennifer Ann Cooper Tory y a la Maestra Laura Olivia Villarreal Hernández, por su valioso apoyo para la conformación de los indicadores.

A todas aquellas personas e instituciones que desde su área de competencia y experiencia adquirida tanto en sistemas de gestión como en la aplicación del Modelo de Equidad de Género durante sus primeros años de operación, enriquecieron con sus aportaciones la actualización del Modelo de Equidad de Género.

Empresas e instituciones

Addition Human Resources
AEQUUSGENDER
Alliance Konsolenter
Asesores en Productividad y Calidad, S.C.
Azanza y Asociados, S.C.
BANAMEX Citigroup
Dirección General de Educación Superior Tecnológica DGEST
Great Place to Work Institute Mexico
Grupo Apro
Hermas Valores y Negocios S.C.
Manpower
MSD Merck Sharp & Dohme
Promotora ACCSE, S.A. de C.V.
Scotiabank México
Triyana Consultoría
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)
Walmart de México y Centroamérica

Especialistas

Adriana Cecilia Elizondo Ceceñas
Eloy Rodríguez Alfonsín
Gabriel Ramírez Figueroa
José Alfredo González Linares
Karina E. Sánchez Aguilar
Lihuba Vences Montes
María Teresa Delgado Gómez
María Elena Martínez B.
María Isabel Pérez Guerrero
Mayra Patricia Gutiérrez Neyda
Natzyeli Yuliana Contreras Aguilar
Pilar Torres Arroyo
Rodolfo Sagahón Velasco
Verónica Procell Maraver
Víctor Morales Rodas

© Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo 119

Guadalupe Inn 01020

México, Distrito Federal

ÍNDICE

Aclaración

Presentación

1. Introducción

2. Características del Sistema de Gestión de Equidad de Género

3. Objetivo y alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4. Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1. Planeación

4.1.1. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

4.1.2. Política de equidad de género

4.1.3. Planeación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1.4. Acciones afirmativas y acciones en favor del personal

4.2. Organización

4.2.1. Comité de Equidad de Género organizacional

4.2.2. Responsabilidad y autoridad

4.2.3. Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.2.4. Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.3. Aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.3.1. Reclutamiento y selección de personal

4.3.2. Capacitación

4.3.3. Desarrollo profesional

4.3.4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

4.3.5. Vida familiar y laboral

4.3.6. Ambiente laboral y calidad de vida en la organización

4.3.7. Salud en la organización

4.3.8. Sensibilización y comunicación con enfoque de género

4.3.9. Responsabilidad social

4.3.10. Defensa organizacional de los derechos fundamentales

4.4. Evaluación, seguimiento y mejora

4.4.1. Revisión por parte de la dirección

4.4.2. Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.4.3. Indicadores de género

4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora

5. Glosario

ACLARACIÓN

De conformidad con los principios de no discriminación y responsabilidades del Estado mexicano establecidos por el derecho internacional de los derechos humanos y, particularmente, con los estipulados en la CEDAW, en la conformación del Modelo de Equidad de Género (MEG) el término equidad no es sinónimo de igualdad. Se entiende que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil; sin embargo, ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no han de depender de si han nacido hombres o mujeres.

Para la aplicación del MEG, la palabra equidad remite a la igualdad, en consideración a la especificidad de la diferencia. Por ello se reconoce a la equidad como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, porque busca la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida.

La política de equidad de género en una organización se correlaciona con la igualdad por ser ésta el compromiso principal o la razón de ser de la política, la cual ha de incluir los siguientes compromisos:

- Defensa de los derechos fundamentales del personal.
- Combatir la discriminación.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para buscar la eliminación de las desigualdades en la organización.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento.
- Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
- Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.

PRESENTACIÓN

El Modelo de Equidad de Género (MEG), sistema de gestión con perspectiva de género pionero en América Latina, surgió en 2003 como una propuesta innovadora que planteó la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres como un objetivo de las organizaciones, ofreciéndoles un marco conceptual y acciones precisas para que abrevaran en la igualdad y la institucionalización del género, un tema incipiente en ese entonces.

A diez años de su creación, nuestro país ha progresado paralelamente en otros rubros y el MEG se ha fortalecido también, con la armonización legislativa en las entidades federativas del cuerpo normativo, que busca garantizar la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, así como leyes específicas en favor de los derechos humanos de las mujeres; en la institucionalización de la igualdad, a través de las dependencias y entidades públicas, procesos en que el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se ha consolidado como órgano rector de la Política Nacional de Igualdad.

Durante estos años, la implementación del MEG ha producido resultados satisfactorios: más de dos mil organizaciones certificadas de la iniciativa privada y la administración pública, convirtiéndolo, hoy por hoy, en una herramienta de eficacia probada y adaptable en cualquier ámbito laboral. Su esencia es la mejora del capital humano con visión de género mediante la capacitación para el trabajo, pero sobre todo con acciones que abonan a una convivencia armónica en el entorno laboral y las relaciones interpersonales, y favorecen el compromiso recíproco entre personal y organización.

En esta actualización del Modelo, se ha recuperado toda esta experiencia para hacerlo más asequible, con mejoras metodológicas y precisiones conceptuales, y desde una perspectiva de los derechos fundamentales de las mujeres.

Sin duda, el MEG y su adopción constituye una expresión del compromiso de la alta dirección con el desarrollo de una sociedad igualitaria, lo cual conlleva, entre otros beneficios, mejoras en la productividad. Estamos ciertas de que esta nueva versión será una excelente guía para las organizaciones en nuestro país, con el gran objetivo de hacer realidad el precepto de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Instituto Nacional de las Mujeres

1.1. Introducción

El Modelo de Equidad de Género ha sido una historia adelantada de éxito y un testimonio de cómo han cambiado las relaciones entre mujeres y hombres en nuestro país. Como toda norma, el MEG demanda revisiones periódicas de mejora continua para mantener su vigencia, por eso la versión MEG:2012 representa un fortalecimiento, una consolidación y una evolución del paradigma para, más que convertirlo en un modelo para el trabajo de las personas, transforme la vida de cada persona en sus diferentes ámbitos vitales.

Para la divulgación de esta versión a las organizaciones certificadas y, en especial, a las que pretenden certificarse por primera vez, es indispensable elucidarles algunas cuestiones relativas al Modelo, que hemos agrupado en tres preguntas generales:

¿Cuál es su valor legal?

Es verdad que el Modelo, su sistema de gestión y programa de certificación bajo el régimen de auditoría anual conlleva un compromiso voluntario. Lo es también que el MEG:2012 posee un valor normativo jurídico, y si bien no es obligatorio, esto no significa que sus fundamentos se sustenten en normas obligatorias del más alto nivel.

Quizá este matiz propicie confusiones en quienes asumen el Modelo como “un compromiso no obligatorio”. El MEG:2012 se basa en y articula normas jurídicas obligatorias. Su innovación se sustenta en que es un sistema que hace efectivo y medible diversos mandatos legales que solo podrían quedarse en elocuentes declaraciones. Por ende, el Modelo defiende una óptica del Derecho que privilegia la vivencia de los derechos fundamentales desde el reconocimiento de las diferencias y el respeto a la diversidad, pluralidad y complejidad de las sociedades del siglo XXI. Es decir, rebasa la visión del paradigma clásico legal formal del Derecho que solo defiende los derechos abstractos que viven en el papel de la legislación, pero son ajenos a las personas de carne y hueso.

El MEG:2012 tiene valor legal y articula normas jurídicas internacionales, generales y federales obligatorias en todo el territorio nacional. Es decir, comprometerse con el Modelo significa cumplir con el Derecho internacional y nacional. Y si bien esas normas son obligatorias sin mediar el MEG:2012, este constituye una herramienta que garantiza el cambio real y progresivo de las condiciones de mujeres y hombres. Tal es la máxima aportación del Modelo a la vida, en equidad, de las personas, pues permite que la complejidad de la legislación y la técnica para aplicarla no impida su vivificación.

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

Quienes participamos en el Modelo sabemos que esas normas legales pueden cumplirse sin recurrir a un sistema de gestión de equidad de género. Lo que no podemos tolerar ni aceptar es la inequidad y el incumplimiento jurídico cotidiano que sacrifique la calidad de vida de mujeres y hombres. Y el MEG:2012 es la mejor herramienta para demostrar que el compromiso rebasa a las palabras.

¿Una organización que implante el MEG:2012 supone inversiones costosas o control institucional?

Frente a la cruel tendencia a la exclusión social, de tesis económicas que prescinden de las personas, donde los seres humanos son reducidos a unidades de transacción económica y pueden ser “recortados” o “ajustados”, se ha creído que la equidad de género es costosa o ajena a la productividad y a las ganancias que legítimamente perciben quienes ejercen la libertad económica de la que gozamos constitucionalmente. Esta idea es errónea.

La equidad de género y la apuesta por un sistema basado en el MEG:2012 añade valor y aumenta la competitividad. Más que abundar en detallar las extensas evidencias que hay al respecto, baste decir que la existencia de una política de equidad de género y la garantía de protecciones básicas legales representa evitar pérdidas económicas, de tiempo, de prestigio y de imagen social o corporativa. La sociedad contemporánea no premia a las organizaciones injustas o que no respetan a las personas.

Recordemos que para que existan ganancias debe haber consumo, y para ello debe existir un mercado libre. No obstante, no hay mercado ni consumo ni ganancias si no se asegura la dignidad que todos los seres humanos reclamaríamos. En consecuencia, el MEG:2012 asegura un trabajo productivo y sano que empodera a las personas, pero que también las compromete con su organización. Las organizaciones obtienen relaciones leales y constructivas que detonan la innovación y el esfuerzo creativo que lleva a mejorar los bienes y los servicios (sean públicos o privados). Con mejores servicios y bienes, las personas se acercarán fielmente a las organizaciones, y si se trata de instituciones públicas tendremos paz social y estabilidad política. Si son privadas, se generará riqueza, empleo y aumento del consumo.

¿Qué características tiene esta nueva versión?

Las cláusulas se han reorganizado para consolidar una aplicación efectiva, y los conceptos y procedimientos se han reformulado con el fin de aumentar la asequibilidad y uso del modelo en la cotidianidad organizacional. En una lectura rápida del MEG:2012 puede apreciarse un desarrollo ordenado y metódico que hace posible su implantación sistemática. Otra mejora digna de mención es que los indicadores son claros y entendibles, distinguiendo con mayor precisión la evaluación, la auditoría, el seguimiento, la mejora, las acciones correctivas, preventivas y la consolidación del propio sistema.

El MEG:2012 incluye las perspectivas contemporáneas de los derechos fundamentales y la agenda internacional en equidad de género, para constituirlo en una herramienta indispensable en el cumplimiento de los instrumentos internacionales en la materia. En su clausulado se visibilizan y articulan la transversalidad de la perspectiva de género, el respeto a las diferencias y una apuesta muy fuerte por la prevención y combate de toda forma de violencia, hostigamiento y discriminación.

Las organizaciones ya certificadas pueden apreciar en esta nueva versión una nueva base conceptual acorde con los retos de las sociedades del siglo XXI, como el hostigamiento moral, la violencia o la transversalidad, y que generaba un resultado contraintuitivo: la posibilidad de que una organización estuviese certificada y, por ejemplo, sin vinculación para prevenir el hostigamiento moral. Además, se usa de manera uniforme y preferente el término

derechos fundamentales, que representa a los derechos humanos concretos o propios del ámbito organizacional, el cual corresponde a un lenguaje aceptado técnicamente para aludir a los derechos humanos de las dimensiones de acción de las organizaciones públicas y privadas.

En esta nueva versión el MEG:2012 abarca un espectro protector más amplio y un claro compromiso con la prevención y combate de todas las formas posibles de vulneración organizacional de los derechos fundamentales: consagra y articula un mecanismo para la defensa de los derechos fundamentales a través del ombudsperson organizacional. A diferencia de la versión 2003, el Modelo de Equidad de Género actual concentra la defensa en el medio internacional por excelencia, un ombudsman o una ombudswoman organizacional que con independencia, imparcialidad o multiparcialidad, informalidad, confidencialidad y neutralidad protege a las personas y sus derechos. Ahora, cada organización tendrá un organismo defensor con formación profesional progresiva que garantice que el MEG:2012 funcione en beneficio de las mujeres y los hombres.

En esta actualización se establece también un Ombudsperson del Sistema de Gestión de equidad de Género cuya función será proporcionar mentoría y asesoría a las organizaciones interesadas, que nos llevará a un ejercicio transparente de rendición de cuentas nacional e internacional, ya que el Ombuds del Sistema tendrá a cargo una relatoría sobre el estado de los derechos fundamentales en las organizaciones. De esta manera, nuestro país y sus organizaciones (así como las organizaciones de otras naciones que deseen seguir las coordenadas de nuestro Modelo) podrán llevar a cabo un seguimiento real de la evolución y desarrollo de los derechos y garantías que todas las personas se merecen en su igual valor moral y en dignidad suprema.

2. Características del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Las características principales del Sistema de Gestión de Equidad de Género son conocidas por las organizaciones porque guardan una estrecha relación con los sistemas de gestión basados en las normas ISO.

Enfoque de sistema para la gestión

El Sistema de Gestión de Equidad de Género busca identificar, entender y gestionar procesos de forma interrelacionada, pues visualiza a la organización como una totalidad, de modo que la incorporación de medidas integrales contribuye con la eficacia y eficiencia y el logro de sus objetivos. El sistema no certifica prácticas aisladas para erradicar la discriminación e implantar condiciones de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, sino una gestión integral, es decir, la instrumentación de medidas armónicas entre sí y en estrecha relación con la misión y la visión de la organización.

El MEG:2012 es un modelo de Sistema de Gestión basado en procesos vinculados entre sí (*véase* Figura 1), donde la mejora continua juega un papel significativo para definir los requisitos como elementos de entrada. En la Figura 1 se muestra una síntesis de los requisitos de este modelo, mas no refleja los procesos de forma detallada.

El Sistema de Gestión del MEG se basa en el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que se describe brevemente en la Figura 1.



Figura 1. Esquema de mejora continua.

Planificar (equivalente a la política): son los objetivos y procesos necesarios de acuerdo con los requisitos del MEG y las políticas de la organización.

Hacer (equivalente a la organización y la ejecución): implementación de los procesos.

Verificar (equivalente a la evaluación): realización del seguimiento y la medición de los procesos y los efectos respecto a las políticas, los objetivos, las acciones y los requisitos del MEG, e información sobre los resultados.

Actuar (equivalente a acción y mejora): toma de acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos.

Enfoque basado en procesos

De manera parecida a cualquier sistema de gestión certificable, las organizaciones deben cumplir con una serie de pasos para lograr la erradicación de las brechas de género en salarios, promociones, oportunidades de desarrollo profesional, etc. Estos abarcan, entre otros: la elaboración de un diagnóstico y de un plan de intervenciones con metas e indicadores, la implementación de acciones y, finalmente, la evaluación, es decir, la auditoría y verificación de haber cumplido con lo proyectado.

Adhesión voluntaria y autonomía de trabajo

Las organizaciones son quienes toman la iniciativa de implantar el Sistema de Gestión de Equidad de Género para obtener la certificación en equidad de género. El Sistema si bien se compone de requisitos comunes, las organizaciones pueden elaborar su propio Plan de Equidad de Género en concordancia con su gestión y prioridades. Es así como cada organización define sus objetivos para cerrar las brechas de género y las acciones específicas para alcanzarlos. Esta autonomía facilita la apropiación real del Sistema por parte de la organización.

El Programa de Certificación en Equidad de Género, de carácter voluntario, puede llevarse a cabo por organizaciones que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género, quienes obtienen el sello MEG una vez que sus políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en el Sistema aquí descrito.

Liderazgo de la alta dirección

La alta dirección debe establecer, documentar, implantar y divulgar una política organizacional de igualdad y equidad de género que considere los resultados del diagnóstico, es decir, de las brechas halladas, tipo de procesos productivos, así como las características de las trabajadoras y trabajadores, es decir, una gestión integral que posibilite la instrumentación de medidas armónicas entre sí, con una estrecha relación con la misión y la visión de la organización.

Mejora continua y de autoevaluación

Obtener la Certificación de Equidad de Género es el principio de un proceso continuo de mejora y transformación en la organización. El Sistema de Gestión no es un punto de llegada sino un punto de partida, por lo que la organización debe estar abierta a la evaluación, el aprendizaje y la reflexión crítica de sus actividades y de su impacto sobre el personal. La mejora continua del Sistema incluye la revisión constante de los objetivos y las metas de la organización a la luz de:

- a) Los indicadores de género (salarios, promociones, número de mujeres en cargos directivos, entre otros)
- b) Los resultados de las evaluaciones internas y externas de la implantación del Sistema de Gestión en Equidad de Género
- c) Las áreas de oportunidad encontradas

Gestión participativa

En la implantación del Sistema de Gestión de Equidad de Género está involucrado el total del personal. La gestión participativa incluye:

- a) Conformación de un Comité de Equidad de Género en la organización, con representación de diversos actores, en particular, de la alta gerencia.
- b) Impulso a mecanismos continuos para indagar las opiniones, las percepciones y la satisfacción del personal.

Verificación y certificación

Para la obtención y mantenimiento de una Certificación en Equidad de Género, es necesario implantar y promover procesos iterativos y prolongados de mejoramiento de las condiciones de igualdad, además de disponer de mecanismos de seguimiento para vigilar la correcta aplicación de los requisitos del sistema certificado y la mejora continua.

Para facilitar el proceso y que el Sistema de Gestión de Equidad de Género sea verificable, la organización debe propiciar buenas prácticas, es decir, documentar los procedimientos, elaboración y uso de manuales organizacionales y adopción de medios de verificación que agilicen la evaluación externa o auditoría.

El Modelo está diseñado para ser auditado por una entidad certificadora imparcial e independiente, que emite una recomendación basada en el estado que guarda la organización evaluada. Finalmente, el Sistema de Gestión en Equidad de Género es certificable por una empresa de tercera parte, que actúa de manera imparcial e independiente, para revisar el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el MEG. Dicha empresa debe presentar un reporte al INMUJERES con las recomendaciones a cada organización y verificar si el certificado MEG:2012 puede otorgarse.

La vigencia del certificado es por dos años; sin embargo, de manera anual se realiza una visita de mantenimiento y seguimiento a las recomendaciones originadas durante la auditoría de certificación. A partir de este momento, el INMUJERES revisa el protocolo de la evaluación y otorga a la organización el distintivo, así como la autorización y los lineamientos para usar el sello de equidad de género en productos, servicios, imagen institucional o comercial, así como cualquier otra aplicación con fines de difusión de su compromiso con la equidad de género y la no discriminación.

3. Objetivo y alcance del Sistema de Gestión en Equidad de Género

Su objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones mediante la institucionalización de políticas de equidad de género que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Con la experiencia acumulada durante ocho años de trabajo, puede afirmarse que ha llegado el momento de incorporar nuevos temas y retos y de ampliar el alcance del Modelo, con el fin de ofrecer un valor agregado a las acciones ya encaminadas al cambio y fortalecimiento de una cultura en equidad de género en nuestro país.

La nueva versión del Modelo de Equidad de Género 2012 se sustenta, por un lado, en las disposiciones establecidas en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; y por otro, en el marco teórico conceptual definido y avalado por los organismos internacionales que promueven y defienden la equidad de género, los derechos fundamentales y la responsabilidad social en el ámbito laboral.

El alcance de los objetivos específicos de la implantación del Modelo es el cambio cultural en el personal de la organización y en la organización misma, mediante la identificación de brechas entre hombres y mujeres y después se propicien y generen acciones que permitan cerrarlas a través de:

- La formalización de una política de equidad de género como herramienta de cambio cultural útil para concientizar al personal sobre la importancia de la perspectiva de género.
- La selección de información de mecanismos, prácticas y actitudes que contribuyan de manera positiva a la incorporación de la perspectiva de género en la organización, así como a identificar retos en materia de equidad e igualdad.
- Acciones y mecanismos de retención del personal que atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres, y favorezcan condiciones equitativas para el desarrollo laboral y personal.
- Promoción de un clima laboral y una cultura en la organización basada en el respeto a los derechos fundamentales, que dé como resultado una mayor seguridad y protección al personal de la organización.
- El análisis de las políticas de recursos humanos para identificar si son sensibles a cuestiones de género y no discriminación.
- El análisis del equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles y puestos de una organización, así como desarrollar acciones para contrarrestar los efectos de la segregación ocupacional.
- Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de la organización en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género.

- Generar una comunicación directa y congruente sobre el cumplimiento de las estrategias de la organización vinculadas con los temas de este Modelo como: la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la prevención y atención del hostigamiento en la organización y el fomento de la equidad e igualdad de género.

4. Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1. Planeación

4.1.1. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Realizar y documentar, periódicamente, un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización. Dado que su objeto es analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, el diagnóstico deberá contener cuando menos los siguientes análisis:

Análisis cualitativo. Descripción, análisis y presentación de resultados de las percepciones del personal sobre los siguientes temas.

Discriminación en la organización

Ambiente laboral, mediante sondeos de opinión del personal respecto a:

- I. Si se respetan sus opiniones y aportaciones.
- II. Si se le proporciona la información necesaria para desempeñar su trabajo.
- III. Si se le comunican asuntos importantes de la organización.
- IV. Si recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño.
- V. Si recibe apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo.
- VI. Si recibe un trato injusto, sabe que tendrá oportunidad de ser escuchado/a y tratado justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.
- VII. Si la organización tiene un ambiente laboral amistoso donde las personas son afables, solidarias o comprensivas.
- VIII. Si existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.
- IX. Si se recompensa, valora y reconoce el logro y el esfuerzo por el trabajo bien desempeñado.
- X. Si los/las superiores comunican claramente sus expectativas.
- XI. Si los/las superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos/ellas.
- XII. Si la organización se preocupa por su bienestar personal y emocional y no sólo como empleado/a.
- XIII. Si los ascensos se otorgan a quienes más los merecen.
- XIV. Si en la organización se cuenta con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional de las personas.

- XV. Si el personal tiene la oportunidad de recibir reconocimientos por el trabajo bien desempeñado.
- XVI. Si a las personas de la organización se les paga justamente por el trabajo que realizan.
- XVII. Si cuenta con oportunidad para el desarrollo profesional o de ascenso.
- XVIII. Si los/las superiores tienen empleados/as favoritos/as.
- XIX. Si las personas son tratadas bien y de manera justa independientemente de la posición que tienen en la organización.
- XX. Si las personas perciben sueldos y prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo o mismo puesto en la organización.
- XXI. Si en la organización se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual.

Análisis de la calidad de vida organizacional. Evaluación que permite conocer la percepción del personal sobre el carácter positivo o negativo de diversas situaciones de la vida laboral en la organización, éstas son:¹

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

Análisis cuantitativo. Análisis y presentación de datos estadísticos o numéricos disponibles sobre la plantilla laboral desagregados por sexo y que comprenderán, como mínimo, los siguientes datos:

- I. Rango de edad
- II. Antigüedad en la organización
- III. Puestos o funciones
- IV. Niveles de estudios
- V. Estado civil
- VI. Número de hijos/as
- VII. Edades de los hijos/as

¹ **Nota:** En el diagnóstico, podrá incluirse un análisis de la información recibida a través de otros medios: grupos de enfoque, buzones de quejas y sugerencias, comités, solicitudes del personal, etcétera.

VIII. Número de dependientes económicos

IX. Movimientos del personal: número de promociones y ascenso, bajas y altas del año en curso y el año anterior

X. Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo

El análisis cuantitativo deberá incluir, de manera obligatoria, los indicadores que permitan medir cuando menos: grado de segregación horizontal o segregación ocupacional; grado de segregación vertical, para identificar la concentración de mujeres y de hombres tanto en jerarquías como en niveles específicos de responsabilidad de puestos; diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización; grado y tipo de hostigamiento sexual presente en la organización.

b) Asegurarse de que toda la información compilada y analizadae para el diagnóstico, se desagregue por sexo.

c) Elaborar y documentar un reporte ejecutivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género que contenga los factores críticos y las principales situaciones detectadas, por grado de prioridad para su atención. Este reporte será la base para justificar las acciones.

4.1.2. Política de equidad de género

Es responsabilidad de la alta dirección:

a) Establecer, redactar, aprobar y documentar una política de equidad de género en el manual del Sistema de Gestión.

b) Asegurarse de que la política de equidad de género corresponda o se concilie con la cultura y la planeación estratégica de la organización, o en su caso, con su misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o de ética.

c) Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos:

I. Defensa de los derechos humanos del personal.

II. Combatir la discriminación.

III. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades en la organización.

IV. Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento.

V. Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.

VI. Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

VII. Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.

d) Comunicar y difundir la política de manera periódica, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización.

e) Evaluar periódicamente la política en cuanto:

I. El resultado de la difusión

II. El conocimiento y entendimiento del personal sobre la política

4.1.3. Planeación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1.3.1. Planeación general

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Definir y documentar en un manual el alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- b) Garantizar la creación y puesta en marcha de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz del Sistema de Gestión.
- c) Indicar en un cronograma los tiempos, responsables y avances de la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión.

4.1.3.2. Objetivos y metas del Sistema

Es responsabilidad de la alta dirección:

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

4.1.4. Acciones afirmativas y acciones en favor del personal

Es responsabilidad de la organización:

- a) Generar y documentar al menos dos acciones afirmativas o en favor del personal, o ambas, a partir de los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género.²

² **Nota:** El diseño, implementación, operación y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal depende de cada organización, por lo que su desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con sus prioridades, limitantes y oportunidades.

- b) Verificar que cada acción cuente con un plan de trabajo que desglose de manera detallada las actividades, tiempos de ejecución y asignación de las/los responsables para llevar a cabo su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.
- c) Asegurarse de que la alta dirección autorice cada uno de los planes de trabajo de las acciones afirmativas.
- d) Asegurarse de que exista una relación directa entre cada una de las acciones propuestas y el resultado del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, y que estas acciones se distingan o diferencien de los requisitos del MEG y sean congruentes con los objetivos del Sistema de Gestión.³

4.2. Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.2.1. Comité de Equidad de Género Organizacional

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Equidad de Género de la organización.
- b) Conformar, con personal de la organización, un Comité de Equidad de Género que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la organización.
- c) Facilitar o dotar al Comité de Equidad de Género de los recursos de espacios y/o materiales necesarios y suficientes para la administración del Sistema de Gestión.
- d) Difundir al personal de todas las áreas y localidades de la organización, el nombramiento, funciones y responsabilidades del Comité y de la coordinación del Sistema.

4.2.2. Responsabilidad y autoridad

Es responsabilidad de la alta dirección:

³ **Nota:** Las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal pueden relacionarse con los objetivos.

Se requiere que en todo momento estén vigentes al menos dos acciones afirmativas o en favor del personal, durante las etapas de planeación, diseño y desarrollo.

- a) Definir y documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante el Comité y de todas las partes involucradas en el Sistema de Gestión.
- b) Delegar la autoridad suficiente en la coordinación y en las personas integrantes del Comité para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del Sistema.
- c) Asignar al Comité y a la coordinación las siguientes responsabilidades:
 - I. Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
 - II. Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización.
 - III. Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.
 - IV. Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.
 - V. Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la organización o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
 - VI. Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.
- d) Asegurarse de que el Comité elabore e integre un reporte ejecutivo que contenga los aspectos mencionados en el punto 4.4.1 Revisión por la dirección, inciso b, que deberán ser analizados en las revisiones gerenciales.

4.2.3. Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurarse de que el Sistema de Gestión de Equidad de Género cuente con un manual documentado en el que se describa cómo se dará cumplimiento a los requisitos del MEG.
- b) Asegurarse de que todos los documentos y procedimientos necesarios para la operación eficaz del Sistema de Gestión en Equidad de Género estén referidos o contenidos en el manual.
- c) Asegurarse de que todas las personas con responsabilidades específicas y citadas en los procedimientos, los conozcan y tengan acceso a ellos.

4.2.4. Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer o incorporar un procedimiento documentado, que determine los avances en la revisión y aprobación de los documentos del Sistema de Gestión de Equidad de Género antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizar el

uso no intencional de documentos obsoletos, así como definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como a la persona responsable de su resguardo y conservación.

- b) Verificar que en los documentos del Sistema (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías) se utilice lenguaje incluyente. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as/el personal, etcétera.
- c) Asegurarse de que las evidencias documentales del funcionamiento del Sistema estén disponibles, sean claras, legibles y estén organizadas, que se correlacionen con los requisitos del MEG y sigan un orden numérico de forma separada para facilitar su presentación en las auditorías realizadas al Sistema.⁴

4.3. Aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.3.1. Reclutamiento y selección de personal

4.3.1.1. Procedimiento de reclutamiento y selección

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de personal.
- b) Asegurar un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política de equidad de género, que deberá expresarse en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal y comunicarlo a todos/as los/las candidatos/as externos o internos que concursen por las vacantes.
- c) Garantizar que en si se contratan los servicios de agencias o empresas proveedoras de servicios externos para la búsqueda o contratación del personal, éstas utilicen procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y equidad de género, definido en la política de su Sistema de Gestión.
- d) Asegurarse de que el procedimiento de reclutamiento y selección garantice que:

⁴ **Nota:** La carpeta o manual mencionada en el inciso c del requisito 4.2.4. puede ser electrónica o impresa en papel.

- I. Los anuncios o convocatorias de puestos vacantes reflejen el compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades, y alienten a hombres y mujeres a calificar para dichas vacantes, sin contener especificaciones como: sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación familiar, o alguna otra que pudiera originar discriminación.
- II. Los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean la base de los procesos de selección y reclutamiento.
- III. Los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma, con criterios que aseguren la aplicación de exámenes técnicos o de conocimientos o capacidades, o todos éstos, la misma batería de pruebas psicométricas o instrumentos de medición.
- IV. Existan guías para la ejecución de las entrevistas durante el proceso de selección, en la que se registren los resultados de cada uno de los/las candidatos/as.
- V. Se prohíba de forma explícita la solicitud de exámenes de gravidez al contratar mujeres y asegurar la eliminación de prácticas discriminatorias como la no contratación de mujeres debido a su embarazo o la exclusión injustificada de colectivos vulnerables o determinados integrantes de la sociedad.
- VI. Se prohíba expresamente que del currículum impreso o electrónico presentado por la/el candidata/o **se tomen** en cuenta datos ajenos al mérito, a las cualificaciones o grados profesionales, por ejemplo, fotografía, manifestación de estado civil o familiar, descripción de proyectos de vida privados; opiniones políticas, religiosas o sobre preferencias, orientaciones o tendencias que integran las dimensiones privadas de los derechos de las personas.
- VII. Las pruebas médicas aplicadas a los/las candidatos/as, como los exámenes preocupacionales, no deberán utilizarse para discriminar; su único propósito es determinar la aptitud del/la candidato/a conforme a sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se requieren, y si puede cumplir la función de acuerdo con los agentes de riesgo en el puesto.
- VIII. Que en cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del/de la candidato/a que obtenga una mayor calificación.
- IX. La documentación utilizada durante el proceso de reclutamiento, como formatos, solicitudes de empleo o comunicados internos, deberá contener únicamente requisitos y preguntas relevantes sobre el trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto. En caso de que se requiera conocer datos personales, deberá asegurarse de que las respuestas no se utilicen para sesgar las oportunidades de los/las candidatos/as.⁵

4.3.1.2. Descripción y perfil del puesto

Es responsabilidad de la organización:

⁵ **Nota:** Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar su estado civil, número de hijas/os o cuestiones de índole familiar, por ser información que repercute en la determinación de prestaciones específicas.

- a)* Asegurarse de que la descripción y perfil del puesto no incluya criterios discriminatorios, como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etcétera.
- b)* Utilizar términos incluyentes en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino.
- c)* Revisar que los perfiles de cada uno de los puestos de la organización indiquen de forma clara los grados esperados de educación, experiencia, conocimiento, disponibilidad para viajar, capacitación necesaria y condiciones psicofísicas para desempeñar el puesto.
- d)* Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal encargado de la gestión de recursos humanos en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades y temáticas de hostigamiento sexual y laboral.

4.3.2. Capacitación

4.3.2.1. Detección de necesidades de capacitación

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Establecer un método que permita determinar la competencia necesaria que debe tener el personal (situación ideal) y la que tienen (situación actual), es decir, la detección de necesidades de capacitación.
- b)* Asegurarse de disponer de un programa de capacitación para hombres y mujeres relacionado directamente con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación.
- c)* Considerar como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran el Comité, en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.

4.3.2.2. Ejecución de capacitación

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Procurar la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, vigilando que su participación sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, mediante algún mecanismo de control que permita conocer las horas de capacitación recibidas por cada persona y el registro de los cursos tomados.
- b)* Desarrollar programas de regularización para apoyar al personal a completar su educación básica.

- c) Llevar a cabo los cursos del programa de capacitación en las propias instalaciones, de preferencia, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares del personal, para asegurar su participación.
- d) Asegurarse de que los hombres y las mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento (Resolución 82, inciso c, Beijing + 15).⁶

4.3.3. Desarrollo profesional

4.3.3.1. Criterios de promoción y desarrollo profesional

Es responsabilidad de la organización:

- a) Elaborar un procedimiento documentado de las promociones y ascensos del personal que especifique los criterios o pautas equitativas, de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación.
- b) Comunicar y asegurarse de que el personal conozca, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso.
- c) Asegurarse de que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.

4.3.3.2. Evaluación del desempeño

Es responsabilidad de la organización:

- a) Contar con un procedimiento documentado para la realización de la evaluación del desempeño del personal, y asegurarse de que los criterios y mecanismos utilizados garanticen la no discriminación de los hombres y las mujeres.
- b) Utilizar la información de evaluación del desempeño como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos del personal.

4.3.4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

4.3.4.1. Diversidad e inclusión

⁶ Los incisos con estas referencias aluden a las resoluciones de la *Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)*, publicada en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres en el siguiente vínculo: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100911.pdf

Es responsabilidad de la organización:

- a) Llevar a cabo una detección de los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, condición social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros (Resolución 178, inciso f, Beijing + 15).
- b) Realizar de manera anual al menos una campaña de sensibilización hacia toda la organización para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, y en la que se promueva que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades, tomando en cuenta los resultados del inciso a de esta cláusula.
- c) Revisar las instalaciones de la organización y de los perfiles de puestos mediante un análisis de factibilidad documentado, que considere la posibilidad de contratar en el futuro a personas con algún tipo de discapacidad.
- d) Apoyar y fomentar acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización.
- e) Apoyar y promover en las políticas de reclutamiento de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo, o en los que se identifique que están subrepresentados/as o infrarrepresentados/as (Resolución 82, inciso b, Beijing + 15).

4.3.4.2. Igualdad de oportunidades

Es responsabilidad de la organización:

- a) Asegurarse de que en los productos y servicios de la organización y en su comunicación interna, se incluyan imágenes de hombres y mujeres de manera equitativa y que no sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias que pudieran caracterizar a grupos sociales.
- b) Asegurarse de que todo el personal de la organización cuente con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, tales como:
 - I. Mobiliario y espacio de trabajo.
 - II. Equipos o medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades, si son necesarios para la ejecución del trabajo.
 - III. Servicio de comunicación y transferencias de datos, si son necesarios para el desarrollo del trabajo.
- c) Asegurarse de que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación plasmado en la política de equidad de género, se respete para las personas que colaboran con la organización de forma atípica o mediante contratos de agencias externas (*outsourcing*/tercerizados), en los siguientes procesos: reclutamiento y selección, compensaciones y sueldos, condiciones de trabajo, terminación de relaciones laborales. Del mismo modo, asegurarse de que estas personas cuenten con los beneficios o prestaciones mínimas obligatorias y aplicables por ley al tipo de contrato de trabajo.

- d) Asegurarse de que el personal directivo, gerencial y de mandos medios o superiores ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o diferentes.

4.3.4.3. Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios

Es responsabilidad de la organización:

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

4.3.5. Vida familiar y laboral

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

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables.
- b) Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo: jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, tele-trabajo, etc., para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar, que abarquen cuestiones relacionadas con estudios, deportes y situaciones particulares.

- c)* Brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan.
- d)* Asegurarse de que la organización establezca criterios sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; estos criterios deberán considerar resultados relacionados con el desempeño del trabajador/a, así como restricciones para su otorgamiento.
- e)* Difundir a todo el personal:
 - I. Las licencias y permisos a los que tiene derecho.
 - II. Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.
 - III. El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.
- f)* Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres puedan usar los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una construcción equitativa de la masculinidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas o familiares (Resolución 179, inciso *c*, Beijing + 15).
- g)* Asegurar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a los sistemas de seguridad social o a los servicios médicos privados con los que se cuente, durante toda su estancia en la organización (Resolución 106, inciso *d*, Beijing + 15).

4.3.5.2. Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Proporcionar a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo señalado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de hijos/as y otros familiares.
- b)* Llevar a cabo un análisis costo-beneficio sobre la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización, que se deberá incluir como parte del estudio diagnóstico de las condiciones de equidad de género de la organización.
- c)* Proporcionar a las/los trabajadoras/as los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.
- d)* Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización.
- e)* Promover acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.

- f)* Asegurarse de que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de permisos o licencias, conserven su trabajo y no influya de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- g)* Identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.

4.3.6. Ambiente laboral y calidad de vida en la organización

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Realizar eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas que favorezca una mejor convivencia entre el personal.⁷
- b)* Informar al personal sobre los apoyos internos y externos a la organización, en materia de asesoría psicológica, legal y financiera, los cuales deberán ser coherentes con la capacidad y tamaño de la organización.
- c)* Proporcionar apoyos y facilidades al personal para que pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la organización, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.

4.3.7. Salud en la organización

4.3.7.1. Ambiente de trabajo

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Establecer un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir los riesgos existentes.
- b)* Considerar las condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc., de tal manera que no puedan afectar la salud del personal.
- c)* Asegurarse de que todo el personal cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente.
- d)* Proporcionar los servicios de agua potable, sanitarios e higiénicos a distancias razonables y sin restricciones para su uso.
- e)* Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención al personal.
- f)* Promover el cuidado, prevención y monitoreo de la salud de su personal mediante las siguientes acciones:
 - I. Proporcionar información al personal sobre la mejor manera de alimentarse según sus actividades.

⁷ **Nota:** Si la organización realizara una celebración por el día de la Madre ha de considerar la del día del Padre.

- II. Habilitación de espacios y brindar flexibilidad durante las jornadas laborales para promover la actividad física o una vida saludable como parte de las rutinas diarias.
 - III. Detectar posibles casos de sobrepeso u obesidad para actuar de manera oportuna.
 - IV. Generar apoyos para mejorar su condición.
 - V. Crear y apoyar programas al interior de la organización, para que las mujeres de todas las edades puedan participar en los deportes, actividades físicas y de recreo sobre la misma base en que participan los hombres.
- g)* Asegurarse de que en caso de otorgar prestaciones u apoyos para el cuidado de la salud como seguros de gastos médicos menores y/o mayores, estos se proporcionen de forma equitativa, según lo que establezca el puesto o categoría del puesto.
 - h)* Otorgar o difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos de los sexos, como cáncer de mama, cáncer cervico-uterino, otros cánceres del sistema reproductivo para las mujeres; enfermedades urológicas y genitales, como cáncer de próstata o testículo, para los hombres.
 - i)* Establecer programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual en las que se especifiquen los comportamientos de alto riesgo; VIH/SIDA, uso de sustancias intravenosas, y el comportamiento sexual no protegido (Resolución 107, incisos *f* y *n*, Beijing + 15).
 - j)* Formular y difundir campañas internas de información educativa sobre los riesgos conexos del consumo del tabaco y alcohol, con el fin de desalentar su uso y reducir ese hábito, y para evitar el consumo de drogas ilegales (Resolución 107, incisos *f* y *o*, Beijing + 15).

4.3.7.2. Combate a la violencia en las organizaciones

Es responsabilidad de la organización:

- a)* Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.
- b)* Difundir en el personal, información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral (Resolución 126, inciso *b*, Beijing + 15).
- c)* Informar al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.
- d)* Identificar y dar a conocer al personal sobre organizaciones de asistencia externas, instancias nacionales o estatales, públicas o privadas encargadas de combatir la violencia que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia.

4.3.8. Sensibilización y comunicación con enfoque de género

4.3.8.1. Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Identificar y disminuir en la organización los efectos de modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización (Resolución 124, inciso *k*, Beijing + 15).
- b) Promover la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.
- c) Difundir de manera interna y externa que la organización tiene la certificación de su Sistema de Gestión en Equidad de Género; pudiendo colocar el logo del MEG en su papelería institucional, medios impresos, productos, empaques, embalajes, sitios web, etcétera.
- d) Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en la atención de niños/as y personas adultas mayores (Resolución 179, inciso *d*, Beijing + 15).
- e) Promover el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones, a través de:
 - I. El uso de términos genéricos o colectivos que puedan sustituir las palabras que indiquen un sexo particular (persona, individuo, ser humano, humanidad; comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial, etcétera).
 - II. Buscar la forma femenina o masculina correspondiente. Por ejemplo, jueza y juez, el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, las/los trabajadores/el personal, etcétera.
- f) Establecer acciones o medidas para difundir los compromisos de maternidad y paternidad mencionados en la cláusula 4.3.5.2., incisos a y d, que promuevan la generación de reconocimiento o mención especial al padre que haga uso de ellos.⁸
- g) Dar a conocer al personal, los resultados relevantes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género y las acciones afirmativas o en favor del personal que se desarrollen, señalando los beneficios y avances desde su ejecución.

4.3.9. Responsabilidad social

Es responsabilidad de la organización:

- a) Fomentar y apoyar campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil, para la realización de actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación y equidad de género.
- b) Promover la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

⁸ **Nota:** Puede iniciarse, por ejemplo, con el análisis sobre si la celebración del día del Padre se lleva a cabo en igualdad de condiciones que el día de la Madre.

- c)* Producir y/o difundir materiales en los medios de comunicación internos y externos sobre experiencias exitosas y las buenas prácticas de trabajar con equidad de género, experiencias de mujeres lideresas exitosas de la organización, la ocupación de cargos o puestos no tradicionales para hombres y mujeres.
- d)* Realizar una revisión o análisis de los contenidos de sus campañas, mecanismos de promoción y comercialización de productos y servicios, y cuidar que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana. La publicidad se debe abstener de presentar a las mujeres como seres inferiores y de explotarlas como objetos sexuales o de consumo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en roles estereotipados de hombres y mujeres que legitiman o exacerban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.
- e)* Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre las empresas proveedoras e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de equidad de género.
- f)* Realizar evaluaciones de las prácticas laborales de las empresas proveedoras y promover la selección y contratación de aquellas que compartan valores de la organización y demuestren un desempeño que corresponda con la política de equidad de género y sus obligaciones laborales.
- g)* En caso de realizar un reporte público de sus acciones y contribuciones sobre responsabilidad social (balance social, reporte social o de sustentabilidad), se deberá incluir la certificación en el MEG:2012, sus acciones y efectos, así como incluir conceptos y temas sobre derechos humanos, diversidad cultural, la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

4.3.10. Defensa organizacional de los derechos fundamentales

4.3.10.1. El ombudsperson de la organización

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a)* Designar a una persona como ombudsperson de la organización, que de acuerdo con el sexo de quien sea nombrado tomará el nombre de ombudsman u ombudswoman de la organización. El nombramiento recaerá en la persona que a juicio de la alta dirección representa los valores de la organización y sea reconocida por su honorabilidad y compromiso.
- b)* Se deberá garantizar que el ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos del personal.
- c)* Impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita el ombudsperson y promover el compromiso de que las personas que acudan a él no serán afectadas en sus derechos.
- d)* Otorgar al ombudsperson, como mínimo, las siguientes facultades y garantías:

- I. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.⁹
- II. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.¹⁰
- III. Formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta.
- IV. Asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la organización.
- V. Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la organización para la solución de una queja o petición.
- VI. Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la organización o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan.
- VII. Garantizar la independencia y seguridad del ombudsperson ante cualquier persona de la organización.
- VIII. Entregar a la alta dirección, como mínimo, un informe anual sobre las recomendaciones emitidas, que podrá ser usado por el Comité de Equidad para desarrollar nuevos objetivos, metas y acciones.
- IX. Garantizar que el ombudsperson cuente con un espacio y recursos adecuados para atender confidencialmente las quejas y peticiones.

⁹ **Nota:** Se deberá considerar entre las formas de hostigamiento el sexual y el moral (*mobbing, bullying, burn-out*) y la discriminación en razón de sexo, credo, opiniones, orientaciones, cultura y apariencia. Si se prefiere, puede emplearse el término defensor o defensora en sustitución del de ombudsperson. Véase perfil del ombudsperson.

¹⁰ **Nota:** Si bien es cierto las recomendaciones no son vinculantes, también lo es que el compromiso de la alta dirección sí conlleva la ejecución obligatoria de las sanciones y procedimientos que pudieran estar comprendidos en una recomendación. La recomendación se fundamenta en los valores que una organización defiende. El cumplimiento de las recomendaciones fomenta la legitimidad de la organización no sólo ante su personal, sino ante sus clientes/as, público y sociedad. Además, las recomendaciones generan lealtad e identidad del personal que ve en su organización una garantía de protección. Desde un punto de vista legal y económico, las recomendaciones fortalecen la resolución pacífica informal de los conflictos, evitando los costos de juicios legales y el daño a la reputación e imagen de una organización en la sociedad o el mercado.

4.3.10.2. El Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género

Es responsabilidad de la alta dirección:

- a) Suscribir la Carta sobre Derechos y Deberes con el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género.¹¹

¹¹ **Nota:** en caso de que la organización no esté en la posibilidad de firmar la Carta sobre Derechos y Deberes con el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género, los requisitos anteriores no tendrán aplicación y la organización no podrá ser asistida por el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género. No existe obligación de solicitar los servicios del Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género; sin embargo, aquellas que sí lo requieran deberán suscribir la Carta sobre Derechos y Deberes con el Ombudsperson del Modelo de Equidad de Género e incluir la implementación de su sistema los requisitos del 4.3.10.2.

4.3.10.3. Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos

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

- a) Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación y trato inequitativo. Este procedimiento deberá contener como mínimo lo siguiente: (Resolución 126, inciso *a*, Beijing + 15)
 - I. Formato de queja, accesible y público en la organización.
 - II. Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la queja.
 - III. Definición de lineamientos para ejecutar la investigación del caso que consten en un instructivo documentado o una guía documentada base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal.
 - IV. Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso.
 - V. Privilegiar y aplicar los principios de imparcialidad, informalidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o peticiones.
 - VI. Privilegiar la solución pronta y eficaz sobre la rigidez del procedimiento, siempre que el caso lo permita.
 - VII. Garantizar y asegurar que toda la información y entrevistas relativas a la queja o petición sean tratadas de manera confidencial en cualquier caso.
- b) Difundir y verificar el conocimiento del personal respecto al uso del procedimiento de atención a quejas solicitado en el inciso *a* de este requisito.
- c) Asegurarse de que las personas que colaboran con la organización por contratos temporales, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados a través de agencias externas y empresas proveedores con contacto directo (*inmplants*) o subcontratistas, tengan conocimiento y puedan hacer uso de los procedimientos para presentar una queja o petición al ombudsperson.

4.3.10.4. Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación

Es responsabilidad de la organización:

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

4.4. Evaluación, seguimiento y mejora

4.4.1. Revisión por parte de la dirección

Es responsabilidad del Comité de Equidad de Género:

- a) Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.
- b) Mantener registros de la realización de las revisiones hechas por la dirección, las cuales deben mostrar evidencia de la presentación de los siguientes aspectos del Sistema de Gestión:
 - I. El grado de conocimiento y entendimiento de la política de equidad de género.
 - II. El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
 - III. El grado de cumplimiento y beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
 - IV. Presentación o seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
 - V. Resultado de la última auditoría interna y externa realizada al Sistema de Gestión de Equidad de Género.
 - VI. Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventarlas.

- c) Solicitar y mantener registros de la retroalimentación de la alta dirección con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la organización con respecto a este Modelo de Equidad de Género.

4.4.2. Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Es responsabilidad de la organización:

- a) Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.
- b) Evaluar el Sistema de Gestión al menos una vez al año para verificar su desarrollo, de conformidad con sus requisitos, y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento.
- c) Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- d) Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección.
- e) Asegurarse de que los resultados de la evaluación se registren y se difundan con las/los responsables de las áreas evaluadas y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.

4.4.3. Indicadores de género

4.4.3.1. Aplicación de indicadores

Es responsabilidad de la organización:

- a) Establecer indicadores de equidad de género dentro de la organización con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- b) Aplicar indicadores anuales, en relación con el grado de segregación ocupacional, grado de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la política de equidad de género, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en equidad de género, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento y discriminación detectados.
- c) Documentar los resultados de la aplicación y comparar año con año las siguientes preguntas sobre igualdad de oportunidades y equidad de género mediante un sondeo de opinión sobre las prácticas de la organización, que incluya preguntas sobre si las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidades que los hombres para:¹²
 - I. Ingresar
 - II. Ascender

- III. Obtener prestaciones
- IV. Obtener igual salario ante iguales responsabilidades
- V. Alcanzar puestos directivos

4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora

Es responsabilidad de la organización:

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

¹²**Nota:** Las respuestas de las preguntas del inciso *c* pueden incluirse en el Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género. Se recomienda mencionar al responsable, área y fecha de actualización de cada indicador.

5. Glosario

Acciones a favor del personal. Acciones para promover la equidad de género que permiten mejores condiciones laborales de hombres y mujeres en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva por lo general y puede transformarse en una política, en parte de un reglamento o en una prestación de la organización.

Acciones afirmativas. Medidas que permiten la eliminación de las asimetrías e inequidades entre diferentes conglomerados sociales (personas adultas mayores, niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad y las personas pertenecientes a grupos raciales, étnicos o culturales excluidos históricamente, como los afrodescendientes o los indígenas) para hacer efectiva la igualdad en el campo de los derechos humanos. Son estrategias de carácter temporal para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en la sociedad y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Es un mecanismo que intenta revertir la discriminación existente en alguna área, política o procedimiento de la organización, imponiendo una ventaja temporal a través de limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acciones correctivas y preventivas. Herramientas para la mejora continua de las organizaciones. Su objetivo es eliminar causas reales y potenciales de problemas o no conformidades para evitar que vuelvan a repetirse. Se habla de acción correctiva cuando ya ha ocurrido la no conformidad que se quiere evitar, mientras que una acción preventiva ocurre cuando la no conformidad aún no ha ocurrido, pero se tienen sospechas fundadas de que podría suceder.

Ambiente de trabajo. Es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano que influye en la satisfacción, y por lo tanto, se refleja en la productividad de una organización. Está relacionado con los estilos de liderazgo y comunicación, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la organización, con los recursos y con la propia actividad de cada una de las personas de la organización.

También el ambiente laboral se conforma de las percepciones globales por parte de una persona en el conocimiento de la organización para la cual trabaja o es parte. Estas percepciones reflejan la interacción que se da entre las características del/la trabajador o trabajadora y las de la organización.

Análisis cualitativo o investigación cualitativa. Es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales basados en principios teóricos como la interacción social. El análisis cualitativo emplea métodos de recolección de datos de cualidades, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. El análisis cualitativo requiere un entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento.

Análisis cuantitativo o investigación cuantitativa. Método de investigación que se basa en el principio de que un conocimiento válido, cuantificable y medible, sólo puede establecerse por referencia a lo que se ha manifestado a través de la experiencia. El análisis cuantitativo utiliza frecuentemente la estadística para la interpretación de los datos, confía en la medición numérica y el conteo para establecer con exactitud modelos de comportamiento de una población para contestar preguntas de investigación y algunas veces para probar hipótesis.

Con el análisis cuantitativo se busca establecer una relación causa-efecto entre dos fenómenos. Dicha relación está ligada con la interconexión entre conceptos que supone la hipótesis. La validación de la hipótesis supone explicitar esa relación de causa-efecto. Por ejemplo, porcentaje de personal capacitado el último año y número de promociones y ascensos del último año en la organización.

Área de oportunidad. Documento que refleja un hallazgo detectado durante una auditoría externa o interna al sistema de gestión o alguna de sus partes. Las áreas de oportunidad señalan y describen el requisito o los requisitos del MEG que no se encuentran correctamente implementados, que es necesario mejorar o desarrollar.

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para una evaluación objetiva del sistema de gestión que permita conocer, mediante evidencias documentales, su grado de cumplimiento.

Bullying. Nombre del maltrato e intimidación cotidiana ocurrida entre personas que comparten un espacio físico o social particular. Su práctica no es exclusiva de algún sector de la sociedad o de un sexo y puede presentarse en casi cualquier lugar, aunque ha adquirido notoriedad en el ámbito escolar. Puede describirse como un comportamiento violento con la intención de dañar a otras personas, es persistente, repetitivo y puede prolongarse incluso por años.

El bullying se caracteriza porque quien lo ejerce ostenta un abuso de poder y un deseo de intimidar y dominar a otras personas. Puede presentarse entre pares y entre una o varias personas –esta última es la más generalizada–, y deja a la persona que recibe el maltrato en total indefensión. Algunos daños físicos y emocionales se manifiestan en baja autoestima, estados de ansiedad e incluso depresión, que en el caso de las y los estudiantes dificulta su integración y aprendizaje educativo. Quien ejerce maltrato aprende que puede lograr sus propósitos por medio de la violencia.

Burnout, síndrome de. Padecimiento que consiste en un estrés prolongado debido a factores emocionales e interpersonales en el ámbito laboral. Algunos de sus síntomas son fatiga crónica, ineficacia y negación. Suele producirse en situaciones laborales en que excesivas exigencias se vuelven hábitos inconscientes e incluso con valor social. Sus consecuencias en la salud pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía y síntomas emocionales, como depresión, y físicos, como insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares. A este síndrome también se le conoce como: síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional (SDO) y síndrome del trabajador desgastado o consumido.

Certificación. Declaración de un organismo independiente externo a una organización que, a través de una auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.

Colectivos vulnerables. Grupos de personas que son excluidas de beneficios y derechos por su perfil social. Entre los principales perfiles de exclusión social urbana están personas migrantes en situación irregular, personas de origen indígena, jóvenes con fracaso escolar y dificultades de integración laboral, mujeres a cargo de hogares monoparentales, personas adultas mayores, personas sin hogar (*homeless*), entre otros.

Cualificación profesional. Conjunto de competencias profesionales que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral. Se entiende que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y la calidad que se requiere.

La cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral.

Derechos fundamentales. A lo largo de la historia de los derechos humanos han surgido diversas definiciones, tales como derechos humanos, garantías individuales, derechos naturales o libertades públicas. En el MEG se adopta el de derechos fundamentales, término aceptado y de uso extendido en la lengua española.

Los derechos fundamentales permiten comprender las reivindicaciones contemporáneas, la pluralidad, diversidad y complejidad de las personas y sociedades. En cierto sentido, todo derecho fundamental es también un derecho humano, si y sólo si queremos significar por derechos humanos una expresión contemporánea y global. Los derechos fundamentales no necesariamente equivalen a derechos humanos. Se ha preferido usar la acepción derechos fundamentales para significar de manera clara los derechos de las personas en el ámbito organizacional.

La doctrina tradicional mexicana a veces omite las titularidades de los derechos ajenos a la persona humana o reduce la conceptualización a ciertas dimensiones. En el MEG se ha optado por seguir las tesis centrales sobre derechos fundamentales, en especial las relativas al ámbito organizacional. De esta manera, puede concluirse que los derechos fundamentales son “pretensiones morales juridificadas por la acción del poder político democrático, que son eficaces gracias a la intervención de las personas actuantes en la realidad social”.

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Proceso analítico, estratégico y preventivo que permite conocer objetivamente una organización y revelar problemas. Constituye el primer paso para la transversalización de la perspectiva de género en la organización y para el establecimiento de un sistema de gestión en equidad de género.

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua o religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de las personas.

Efectividad. La palabra efectividad adquiere su origen del verbo latino "efficere", que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Efectividad, entonces, alude a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. La eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados.

Eficiencia. Medición de esfuerzos que se requieren para alcanzar objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de recursos materiales y humanos, así como cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes pueden alcanzarse cuando se hace un uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible, y cumpliendo con las normas de calidad requeridas, es decir, de manera organizada y ordenada de acuerdo con su prioridad e importancia.

Equidad. Reconocimiento de la especificidad y diversidad de cada persona (sexo, género, clase, religión, edad) para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, sin que esta suponga una razón para la discriminación.

Equidad de género. Principio de justicia emparentado con la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a este concepto que define como una igualdad de diferencias y entrelaza las distintas circunstancias y contextos. Por ello, la equidad incluye, como parte de sus ejes, el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a "acceder a las oportunidades" que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.

Estereotipo. Creencias usadas para señalar a colectivos humanos, que son compartidos por un gran número de personas de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc). Se basan en convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

También los estereotipos reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no deben llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Evidencia de auditoría. Información que obtiene el auditor para extraer conclusiones en las cuales sustenta su opinión. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, revisión, ensayo, prueba u otros medios.

Género. Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una sociedad determinada. La diferencia sexual implica desigualdad social porque, como señala Joan Scott, el género, como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y el género, constituye una forma primaria de relaciones significantes de poder. El género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Varían de una cultura a otra y se transforman con el paso del tiempo.

Este concepto se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950, pero hasta 1968 Robert Stoller lo desarrolló mediante una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición del género es una construcción sociocultural con la que se naturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas. Así se distingue el sexo de género como categorías que aluden a distintos procesos, como se explica a continuación:

Sexo: diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Se nace con esas características, son universales e inmodificables. Un ejemplo es que sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas. Por ejemplo: en épocas pasadas, sólo los hombres podían heredar.

Grupos de interés externos de la organización. Individuo o grupo de individuos con intereses directos e indirectos en una organización que pueden ser afectados por las acciones, decisiones, políticas o prácticas empresariales.

Hostigamiento sexual. Cualquier comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que no es deseado ni propiciado por la víctima, hombre o mujer, y afecta su dignidad. En el ámbito laboral, el hostigamiento es más frecuente hacia las mujeres, aunque los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, tienen el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. El hostigamiento puede definirse como cualquier exigencia, manipulación, coacción o chantaje sexual a personas del sexo opuesto o del mismo sexo, con consecuencias perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, como bajo desempeño y bienestar personal. El ámbito laboral es donde suele ocurrir con más frecuencia y se caracteriza por solicitar favores

sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas hirientes y contactos que no han sido propiciados ni consentidos. Existen dos tipos de hostigamiento sexual:

Hostigamiento relacionado con un premio/castigo: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despidos. Suele producirse entre quienes realizan labores de supervisión y personal subordinado.

Hostigamiento laboral: insultos y hostilidad de colegas de trabajo o de personal supervisor a quien se ha rechazado. Estas conductas resultan inaceptables e intolerables en un lugar de trabajo.

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

La idea de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Lógicamente las personas no son idénticas entre sí, en cuanto a intereses, aptitudes, estilo de vida y otras dimensiones individuales o sociales, pero desde los derechos humanos existe el reconocimiento de que todas las personas son iguales en dignidad y derechos.

Es un principio que garantiza, en términos de derechos humanos, las mismas oportunidades para todos los seres humanos. Para que todas y todos vivan la igualdad, se debe trabajar desde la equidad, ello permite construir las condiciones para que todas las personas en su diversidad de condiciones, puedan disfrutar la igualdad de derechos.

La igualdad no se define a partir del criterio de semejanza, sino de la diferencia. La igualdad otorga el mismo valor a personas diversas. La igualdad es importante justamente entre diferentes, ya que se trata de reconocer como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias, clases sociales. El trato diferente, compensa la desigualdad social, económica, política, etc

Igualdad de oportunidades. Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios provenientes de políticas públicas u organizacionales. Se basa en un conjunto de principios cuyo fin es eliminar entre las personas las desigualdades derivadas de sus diferencias.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación hacia las mujeres es histórica. Una de las consecuencias más graves es la relacionada con su limitación en el desarrollo profesional y educativo, de las cuales se derivan otras que las han relegado de otras oportunidades.

En el ámbito de las políticas públicas, la igualdad de oportunidades es un enfoque que reconoce que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes, y con el cual se construyen instrumentos que permiten atender esas diferencias para originar una igualdad real en el acceso a los recursos para su desarrollo. Estos programas abarcan acciones afirmativas o positivas para superar las desigualdades.

Igualdad de trato. Alude a la exigencia básica de otorgar a todo ser humano la titularidad de los derechos humanos, es decir, “tratados con consideración y respeto”. Acuñada por Ronald Dworkin y utilizada en algunos tratados internacionales y constitucionales, la igualdad de trato mantiene el principio según el cual nunca ha de tratarse a un ser humano como un mero medio para la realización de fines que él no ha consentido. Esa concepción supone que todos los seres humanos tenemos la capacidad de autodeterminación y, por tanto, podemos tomar sus propias decisiones. En consecuencia, la igualdad de trato supone que cada quien es responsable de sus actos voluntarios, mas no de cuestiones fuera de su control, como su grupo étnico, sexo, edad, nacionalidad, origen social o sus discapacidades físicas y/o mentales.

Igualdad entre mujeres y hombres. En 2006 el Congreso de la Unión aprobó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece la eliminación de toda forma de discriminación producida por pertenecer a cualquier sexo como condición necesaria para llegar a la igualdad en cualquier ámbito o etapa de la vida (Artículo 6). Su aprobación se inscribe como parte del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación con la Mujer (CEDAW, por su siglas en inglés) que obliga a los Estados que la han ratificado a reconocer la igualdad jurídica de mujeres y hombres, así como adoptar medidas que garanticen las mismas oportunidades para el ejercicio de los derechos y que acorten la brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su ejercicio cotidiano.

La igualdad formal tiene un carácter universal que supone que todos los seres humanos tienen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal. Sin embargo, en la práctica, este principio ha tenido un carácter restrictivo, dadas las evidencias de la discriminación que sufren ciertos grupos sociales para ejercer y disfrutar sus derechos. Éste es el caso de las mujeres, para quienes la igualdad formal no abarca el reconocimiento de la desigualdad que conlleva su condición de género. Alda Facio define que la igualdad entre los sexos necesariamente supone el reconocimiento de las diferencias, que limitan el acceso de unos y otras a las oportunidades y beneficios adquiridos mediante la asignación y el ejercicio de los derechos.

De aquí que, desde la perspectiva de género, se hable de igualdad sustantiva, que refiere a la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales, independientemente del sexo de las personas que ostentan las titularidades. Esta definición destaca la igualdad de los resultados de las políticas del desarrollo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, el logro de la igualdad debe comenzar por el desarrollo de acciones afirmativas que reduzcan y eliminen las desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

Indicadores. Medida numérica que describe una situación o condición de un fenómeno particular, en un periodo de tiempo determinado y en un espacio geográfico específico. Permite mostrar, con base en indicadores cuantitativos, el avance de un programa o acción, en qué parte se encuentra con respecto a las metas, así como evaluar programas y determinar su impacto.

Los indicadores cualitativos proporcionan descripciones de procesos o resultados de los programas y políticas públicas. Se conforman con base en descripciones de las percepciones, actitudes, comportamientos y características.

Indicadores de equidad de género. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- La situación relativa de mujeres y hombres
- Los cambios producidos entre las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito regional, nacional o supranacional y hacer un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. Parten de la base de que existe el rol de género e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un periodo de tiempo.

Los indicadores de género miden las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres para mostrar posibles cambios en su condición social, en un contexto y periodo dados, y poder compararlos con otros periodos. Se clasifican de acuerdo con el objeto que midan. En la planeación, los indicadores más usuales son:

Indicadores de eficacia. La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente. Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa (o pasado un tiempo desde su puesta en marcha).

Indicadores de eficiencia. El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc.) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. El indicador desde el género debe de incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino (mujeres y hombres, fondos públicos destinados a la igualdad, etc.) como los resultados del programa sobre mujeres y hombres.

Indicadores de realización. Se trata de indicadores referido a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto. En el caso que nos ocupa es preciso determinar los indicadores de realización desagregados por sexo. Es decir, especificar cuál es el uso que se ha dado a los recursos: son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa, los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades, para mujeres o para hombres, etc.

Indicadores de resultados. Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política. En general son los indicadores que proporcionan información valiosa y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, relacionando los indicadores de resultados con las acciones del programa. La desagregación por sexo ya muestra una fotografía estática de lo que se ha hecho para mujeres y para hombres.

Indicadores de impacto. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben de estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas

(efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.

Los indicadores de impacto también pueden ser también los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden ser efectos diferenciales para mujeres y para hombres.

Estos últimos son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

Inequidades. Se le considera sinónimo de desigualdad pero no lo es porque mientras desigualdad implica diferencia entre individuos o grupos de población, inequidad representa la calificación de esta diferencia como injusta. El término inequidad es utilizado, en la perspectiva de género, para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres (*véase* equidad e igualdad).

Mobbing o acoso laboral. Conocido con el término anglosajón mobbing consiste en acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Es una forma muy frecuente de violencia en el ámbito laboral y puede ser ejercida por personas de jerarquías superiores hacia personas con un rango menor, entre iguales, de hombres a mujeres o viceversa, entre personas del mismo sexo, entre personal del mismo nivel jerárquico o hacia su jefa o jefe. En cualquier caso, son prácticas perjudiciales que es necesario erradicar de los ambientes laborales.

Algunas de las conductas más comunes de acoso laboral son:

- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.
- Ignorar a la víctima.
- Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Invasión de la privacidad del acosado mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad

Ombuds. Expresión corta informal o no rígida para aludir al Ombudsperson de una organización. Normalmente, es usada en el ámbito universitario y en organizaciones dedicadas a los servicios del mundo anglosajón.

Ombudsman. En sentido histórico clásico esta palabra originaria sueca alude a un defensor o a una dependencia o institución encargada de la defensa de la ciudadanía ante los actos de la Administración Pública. El término se utiliza como equivalente a Defensor del Pueblo, un cargo público que existe

en numerosos regímenes políticos. El ombudsman es el responsable de controlar que los *derechos* de los ciudadanos no sean avasallados por el *Estado*. La misión de este funcionario es garantizar el respeto de los derechos de cada individuo en el marco de cualquier tipo de acción judicial, administrativa, burocrática o de otra índole.

Un Ombudsman no tiene funciones jurisdiccionales y emite recomendaciones no vinculatorias. Aunque hay influencias anteriores, se tiene el consenso de datar el nacimiento del ombudsman en la Constitución Sueca de 1809.

Ombudsperson. Término contemporáneo en sentido de lenguaje inclusivo y sensible al género que ha sido adoptado principalmente por organizaciones del mundo anglosajón. Alude forma neutra a un hombre o una mujer que desarrollen las funciones de Ombudsman (véase Ombudsman). También se usa las expresiones Ombudswoman cuando la función recae en una mujer y Ombudsman cuando recae en un hombre.

Ombudsperson Organizacional u Ombudsperson de la Organización. El ombudsperson organizacional no tiene que ver con un defensor del Estado nombrado por el parlamento. Como su nombre lo indica, alude a un defensor de los miembros de una organización en contra de los actos de la propia organización o de algún otro integrante. Normalmente, se da para proteger al personal, pero también es común que existan Ombudsperson que defienden a las y los clientes o a terceros que puedan tener alguna relación con la organización.

El Ombudsperson organizacional es característico del sistema de defensa no jurisdiccional del siglo XXI que privilegia la solución de los conflictos y no la rigidez de los procesos.

El Ombudsperson organizacional hoy también conlleva una profesión en la que las competencias y las habilidades de este defensor le permiten proteger los derechos de los integrantes de una organización. Usualmente, se le adscribe como características la confidencialidad, la imparcialidad y la informalidad.

Perspectiva de género. Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres provienen no sólo de su determinación biológica, sino de distinciones culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres y sus relaciones pueden modificarse en la medida en que no están naturalmente determinadas. Este enfoque cuestiona los estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Uno de sus propósitos es solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- a) Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y lo privado).
- b) Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de hijas e hijos, el cuidado de personas enfermas y el trabajo doméstico.

- c) Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- d) El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo y supera las visiones que las consideran como grupos vulnerables o ciudadanas de segunda categoría.

La importancia de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para erradicarla.

Política de Equidad de género. Una política de género es un enunciado público que demuestra el compromiso de una organización con la igualdad y equidad de género. Aunque existen varias formas de hacer una política de género, es conveniente que esta señale al menos los ejes o acciones estratégicas en las cuales la organización orientará su accionar, que para el MEG están presentes en el requisito 4.1.2 inciso b.

Prejuicio. Juicio anticipado o predisposición a adoptar un comportamiento hacia un grupo o hacia sus integrantes, basado en una generalización errónea y rígida. Los prejuicios se relacionan con estereotipos, creencias y valores aprendidos que anticipan juicios sobre los integrantes de un grupo particular. Desde la perspectiva de género, los prejuicios se configuran como un conjunto de actitudes o comportamientos que llevan a tener una opinión negativa, errónea y rígida de las personas del sexo opuesto, así como a reiterar estereotipos relacionados con el sexo de las personas. Pueden ser contra mujeres o contra hombres. El sexismo es uno de ellos.

Remuneración. Salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por una o un empleador/a, directa o indirectamente, al/la trabajador/a.

Rol. Conjunto de expectativas, papeles, funciones o representaciones acerca del comportamiento y actitudes “apropiadas” de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, basados en un sistema de valores y costumbres, que establece el tipo de actividades que ésta debe desarrollar. Tal conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas generan expectativas o exigencias sociales y subjetivas. Es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla, impone sanciones si no se lo lleva a cabo. La misma persona generalmente lo asume y, a veces, construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de ella.

Entre los roles que tradicionalmente se han asignado a las mujeres se encuentran:

- a) Las responsabilidades reproductivas, que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y de las relaciones familiares.
- b) Las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo, la docencia y la enfermería.

Segregación ocupacional. Es una práctica que limita a mujeres y hombres a determinados empleos y actividades en una estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y oportunidades. La segregación horizontal se define como la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Rasgo que caracteriza a la organización del mercado laboral y que se refiere a la exclusión de grupos sociales (mujeres, minorías raciales, personas con discapacidades, entre otros) de cierta gama de empleos y actividades en la estructura ocupacional.

La segregación ocupacional por razón de género se presenta cuando se excluye o limitan las posibilidades de alguna persona por el sexo al que pertenece, sin importar sus facultades. Este tipo de segregación es una importante causa de ineficiencia, rigidez y desperdicio de recursos humanos en el mercado del trabajo porque discrimina de una ocupación a personas capacitadas y adecuadas para desempeñarla.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mercado laboral mundial presenta una profunda segregación por sexo en casi todas ocupaciones, de tal forma que se pueden distinguir claramente ocupaciones femeninas o masculinas. Sin embargo, esta segregación por género es evidentemente más desventajosa para las mujeres que para los hombres, ya que se ha traducido en que las primeras ocupen lugares con un menor estatus, menos responsabilidades y en condiciones desfavorables de trabajo. Se distinguen dos tipos de segregación ocupacional:

Segregación vertical. Concentración de mujeres y de hombres en grados específicos de responsabilidad de puestos, en los que las mujeres tienden a ocupar los de menor jerarquía.

Segregación horizontal. Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. Esto significa que las mujeres se desempeñan en mayor proporción en ocupaciones como enfermería, servicios de limpieza, etc., que en otras de mayor reconocimiento, como las ingenierías o el trabajo agrícola.

Sistema de gestión de equidad de género. Estructura probada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de una organización que están asociadas con la igualdad entre hombres y mujeres. Este sistema comprende la estructura organizacional, conjuntamente con la planificación, los procesos, los recursos, los documentos que necesitamos para alcanzar los objetivos de la organización para proveer mejoramiento en cuanto a las condiciones de trabajo hacia la reducción de las brechas de participación existentes entre hombres y mujeres.

Trato preferencial. En este se establece una prioridad o ventaja, o sea un trato desigual en el supuesto de que exista una situación de partida semejante, entendiéndose que ciertas personas se encuentran en una situación contextual de desventaja.

Violación a los derechos humanos. Acción u omisión del Estado o sus agentes que atentan contra los principios o normas nacionales o internacionales en materia de derechos humanos.

En la violación a derechos humanos, de acuerdo con el *Glosario de género*:

- “a) el autor es agente estatal o funcionario público, dotado de autoridad y/o con responsabilidad en el cumplimiento de la ley;
- b) los hechos suponen un abuso o violación a cualquiera de los derechos humanos;
- c) los hechos se cometieron en el desempeño de sus labores o aprovechándose de su condición de funcionario público o autoridad”.

En el ámbito internacional como nacional, se reconoce que el Estado viola también derechos humanos al dejar de ejercer sus funciones. Ésta se denomina responsabilidad por omisión.

A nivel nacional, el organismo facultado para conocer violaciones a derechos humanos a nivel federal es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Su ley le faculta para conocer, ya sea por petición de parte o de oficio, las presuntas violaciones a derechos humanos cometidas por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal y cuando los particulares o algún otro agente social cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, o bien cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, en particular tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas.

Violencia contra las mujeres. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) la define como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Sin embargo, para la aplicación de este documento, este significado es aplicable no sólo para la mujer, sino para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Violencia psicológica. También llamada emocional, es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

Se considera violencia emocional, los constantes malos tratos verbales, amenazas, hostigamiento, necesidad de hacer evidente la posesión sobre la persona, aislamiento de amigos y familiares, denegación de recursos físicos o económicos, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público, destrucción de objetos o animales favoritos.

De acuerdo con el Artículo 6° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia psicológica es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio *Fracción reformada DOF 20-01-2009*.