

Modelo de Equidad de Género para Argentina (MEGA 2009)

Resumen Ejecutivo:

El Instituto Nacional por la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en el marco del Plan Nacional contra la Discriminación (Decreto 1086/05), tiene dentro de sus prioridades el desarrollo de políticas públicas activas a favor de la diversidad a través de la Red de Empresas por la Diversidad (Disposición 222/08). De esta manera, el Programa de Certificación de Empresas en Equidad de Género se integra como política de gobierno para promover herramientas novedosas de gestión de las diversidades en el ámbito de las empresas

El presente documento describe en qué consiste y cómo implementar un **Modelo de Sistema de Gestión de Equidad de Género** de carácter certificable para empresas en Argentina. La aplicación de este modelo permitirá, en primera instancia, visualizar las posibles brechas de género al interior de las empresas y que no suelen percibirse como desigualdades. En segundo término, posibilitará la aplicación de medidas de equidad que, articuladas estratégicamente corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y la motivación entre el personal.

El Programa de Certificación en equidad de género es de carácter voluntario y se aplica a empresas que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género. El sello MEGA 2009 se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento

Capítulo I. Modelo de Equidad de Género como Sistema de Gestión.

1. Implementación.

- Realizar un auto-diagnóstico
- Implementar medidas
- Incorporar estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género.

2. Objetivo y alcance del Modelo de Equidad de Género

El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en empresas de la Argentina.

3. Política de equidad de género

La política de equidad de género tiene como propósito difundir el compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y varones.

3.1. Desarrollo de acciones para promover la equidad de género.

- Medición de la eficacia de la política de equidad de género.
- Relevamiento de acciones llevadas a cabo en la organización.
- Identificación de áreas de oportunidad y medidas posibles para resolverlas.
- Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos centrados en el personal.

3.2. Objetivos y metas organizacionales

- Definir objetivos y metas para cumplir con lo establecido en la política
- Difundir los objetivos y metas del sistema de gestión.
- Definir las responsabilidades y autoridades:
- Contar con un/a **Coordinador/a de Equidad de Género:**
- Conformar un Comité de Equidad de Género.

3.3. Sensibilización en equidad de género

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

3.3.1. Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Capítulo II: Requisitos del modelo de equidad de género

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

1. Política de Recursos Humanos

1.1. Selección de personal

Establecer un compromiso para que mujeres y varones reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de búsqueda y selección además de eliminar metodologías informales.

Contar con un procedimiento documentado de búsqueda y selección de personal que contemple un proceso basado en la descripción y perfil del puesto, para disminuir / erradicar estereotipos

en la búsqueda de personal.

- a. Compromiso de búsquedas y selección
- b. Procedimiento de reclutamiento y selección

1.4 Descripción y perfil del puesto

1.5. Contrato laboral

2. Ascenso y Formación.

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para varones y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de varones y mujeres a ella, favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la organización.

- c. Programa de capacitación

3. Desarrollo profesional

Es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y varones dentro de la organización.

3.1 Criterios de promoción

3.2. Evaluación del desempeño

3.3. Igualdad de oportunidades

3.4. Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

3.5. Compensaciones y deducciones

4. Equidad en las políticas de conciliación familiar / vida laboral.

El apoyo que la empresa otorgue a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial

relevancia, ya que propicia que varones y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables.

d. Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en varones y mujeres

5. Prevención del acoso sexual y mejora del clima laboral

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

5.2 Acoso sexual

5.2.1 Compromiso en contra del acoso sexual

5.2.2 Medidas de prevención

6. Imagen diversa/proyección de una imagen de equidad (imagen no sexista)

La utilización de imágenes no sexistas en la comunicación externa de la empresa, promueve el respeto por los derechos de las mujeres y evita la representación de las mismas en roles estereotipados

Introducción.

En América Latina, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se elevó del 29% en 1980 al 40% en 2004 (OIT; 2004),, siendo actualmente en la Argentina de casi el 50%. Sin embargo, en la práctica las mujeres tienen menores oportunidades que los varones. (Banco Mundial: 2006). Hasta en los países más avanzados del mundo el salario promedio de las mujeres es del 73% del de los varones, y en la Argentina baja al 65%. Motiva esto la concentración de las mujeres en un menor número de ocupaciones, la dificultad para acceder a los cargos de mayor jerarquía, la falsa creencia de que el costo de contratar mujeres es más alto que en el caso de los varones por los gastos de seguridad social, de bienestar y de cuidado infantil que implica la maternidad, entre otros. (CEPAL: 2006)

Una mayor equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento de mujeres y varones según sus necesidades, incrementa la productividad laboral y la eficiencia en la distribución del trabajo en los hogares, permite aprovechar mejor los recursos de la economía, y promueve la disminución de la pobreza y el crecimiento económico. Brindar iguales oportunidades a varones

y mujeres en las empresas permite mejorar el ambiente de trabajo, mejorar la comunicación entre la gerencia y los/as trabajadores e incrementar la productividad de la empresa.

Por ello, el Instituto Nacional por la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en el marco del Plan Nacional contra la Discriminación (Decreto 1086/05), tiene dentro de sus prioridades el desarrollo de políticas públicas activas a favor de la diversidad a través de la Red de Empresas por la Diversidad (Disposición 222/08). De esta manera, el Programa de Certificación de Empresas en Equidad de Género se integra como política de gobierno dentro del Plan Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), como herramientas novedosas de gestión de las diversidades en el ámbito de las empresas. Tal como se indica en el Plan Nacional contra la Discriminación se busca identificar ciertas áreas donde se construyen las matrices discriminatorias, detectar los medios de legitimación de practicas sociales discriminatorias y sugerir acciones que tiendan a impedir su reiteración y colaborar en el diseño de matrices culturales pluralistas

Como eje de trabajo y mirada de construcción de una política asociativa federal y participativa, como todas las políticas integradas el Plan Federal, el MEGA se ejecuta a través de la articulación con el Banco Mundial, en el ámbito nacional con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de la Producción, el Consejo Nacional de la Mujer y la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública. Asimismo, se gestiona de manera participativa con distintos actores de la sociedad civil como Cámaras Empresarias, Sindicatos, Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan temas de Responsabilidad Social Empresaria, Género y Empleo/trabajo, y Foros de la Sociedad Civil del INADI.

El presente documento describe en qué consiste y cómo implementar un **Modelo de Sistema de Gestión de Equidad de Género** de carácter certificable para empresas en Argentina. La aplicación de este modelo permitirá, en primera instancia, visualizar las posibles brechas de género al interior de las empresas y que no suelen percibirse como desigualdades. En segundo término, posibilitará la aplicación de medidas de equidad que, articuladas estratégicamente corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y la motivación entre el personal.

El Programa de Certificación en equidad de género es de carácter voluntario y se aplica a empresas que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género. El sello MEGA 2009 se otorgará a las organizaciones cuyas políticas y prácticas cumplan con los criterios definidos en este documento

El diseño del Modelo permite que sea auditado por una agencia certificadora imparcial e independiente, que emitirá una recomendación relacionada con el estado que guarda la organización evaluada. La recomendación para la obtención del distintivo procederá cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos del modelo, tanto en su desarrollo como en su implementación. El INADI revisará el protocolo de la evaluación y otorgará el distintivo, así como la autorización para el uso del sello de equidad de género en productos, servicios, imagen institucional o cualquier otra aplicación que le permita la difusión de su compromiso con la equidad de género.

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

Capítulo I. Modelo de Equidad de Género como Sistema de Gestión.

1. Implementación.

Las organizaciones que deseen adoptar un Sistema de Gestión de Equidad de Género deberán:

- Realizar un auto-diagnóstico en el que se identifiquen las oportunidades de mejoras en las políticas de equidad de género.
- Implementar medidas en las cinco áreas de definidas en el modelo de equidad de género (Capítulo II del presente documento).
- Incorporar estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

2. Objetivo y alcance del Modelo de Equidad de Género

El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en empresas de la Argentina. Con ello, se busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones, entre otros.

En este modelo, resulta fundamental aumentar la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de mujeres y varones dentro de su entorno organizacional, promover un clima laboral libre de discriminación, así como fomentar la sensibilización de la sociedad respecto a las relaciones de equidad de género.

El Modelo fue definido con un enfoque de sistemas de gestión, con lo que se busca propiciar la mejora continua y la auto-evaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre mujeres y varones, a través de la aplicación de medidas compensatorias que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

3. Política de equidad de género

La política de equidad de género tiene como propósito difundir el compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y varones.

Es responsabilidad de la dirección o gerencia:

- 3.1. Establecer, aprobar y documentar las políticas de equidad de género
- 3.2. Dar a conocer dicha política a través de los medios adecuados en todos los niveles de la organización.
- 3.3. Evaluar periódicamente el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección.
- 3.4. Incluir, dentro de la política, un compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el acceso al empleo; para prevenir el acoso sexual y dar seguimiento a todos los compromisos definidos en este modelo.
- 3.5. Definir, dentro de la política, el compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, a través del desarrollo de acciones que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

3.1. Desarrollo de acciones para promover la equidad de género.

Es responsabilidad de la dirección o gerencia:

3.1.1. Realizar un auto-diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización. Este estudio deberá recopilar los datos sobre la situación actual, las políticas de personal y de empleo en la organización. Esta información servirá de base para el inicio del plan de acción.

3.1.2. *A partir de los resultados del auto-diagnóstico, identificar las oportunidades de mejora y proponer acciones para promover la equidad de género. Estas pueden ser acciones a favor del personal o, de identificarse desbalances importantes entre varones y mujeres, acciones afirmativas.*

3.1.3. Contar con un plan de trabajo para cada acción a realizar, así como poner en práctica los compromisos y actividades establecidos en dichas acciones.

3.1.4. Verificar que cada plan de trabajo cuenta con un cronograma que establezca una programación detallada de las actividades e incluya tiempos y asignación de responsables para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.

3.1.5. Asegurar que el plan de trabajo haya sido autorizado por la gerencia, por el comité de equidad de género y por el/la coordinador/a de equidad de género de la organización; asimismo, debe asegurarse que existe una relación directa entre la acción propuesta y el auto-diagnóstico para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades en la organización.

3.1.6. Definir en la política, el compromiso de promover un ambiente de trabajo sano y armonioso mediante acciones que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades

3.1.7. Evaluar periódicamente los conocimientos, la comprensión y la aplicación de la política a través de exámenes de la gestión.

3.1.8. Definir un programa que identifique los indicadores de los exámenes periódicos, que se centre sobre el control en los siguientes aspectos:

- Medición de la eficacia de la política de equidad de género.
- Relevamiento de acciones llevadas a cabo en la organización.
- Identificación de áreas de oportunidad y medidas posibles para resolverlas.
- Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos centrados en el personal, la adaptación de la política y objetivos de la organización para garantizar el cumplimiento con respecto a este Modelo de Equidad de Género.

Nota: El diseño, implantación, operación y seguimiento de las acciones para promover la equidad de género dependen de cada organización, por lo que dichas acciones serán desarrolladas de acuerdo con sus oportunidades, limitantes y prioridades.

3.2. Objetivos y metas organizacionales

Es responsabilidad de la dirección o gerencia:

3.2.1. Definir objetivos y metas para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género. Las formas y herramientas que se utilizarán para medir el cumplimiento de los objetivos y las metas también deberán definirse.

3.2.2. Difundir los objetivos y metas del sistema de gestión en equidad de género en todos los niveles de la organización. Y asegurar que para cada objetivo exista al menos una meta relacionada.

3.2.3. Dar seguimiento al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, y mantener informado al personal al respecto.

3.2.4. La gerencia debe asegurarse de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Los recursos asignados pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información, otros.

3.2.5 Definir las responsabilidades y autoridades necesarias para cumplir con el sistema de gestión en equidad de género:

3.2.5.1 Contar con un/a **Coordinador/a de Equidad de Género** :

- Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización
- Asignar al/la coordinador/a de equidad de género la tarea de informar periódicamente a la gerencia sobre el desarrollo y beneficios de las acciones y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género.
- Delegar en el/la coordinador/a la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de acoso sexual.

3.2.5.2 Conformar un **Comité de Equidad de Género**.

- El Comité de Equidad de Género deberá contar con al menos tres personas que se encarguen de mantener y cumplir los requisitos del modelo del Sistema de gestión en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la coordinador/a de equidad de género.
- El Comité tendrá la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de acoso sexual.
- A el/la coordinador/a y al Comité de Equidad de Género les corresponde la tarea de realizar o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas al sistema, analizar los resultados de estas evaluaciones así como elaborar y entregar el reporte a la gerencia en el cual debe incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones que la organización haya establecido.

3.3. Sensibilización en equidad de género

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

Acciones esperadas:

- Realizar un análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género.
- Propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes.
- Impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género

3.3.1. Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la organización:

3.3.1.1. Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización. Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos

3.3.1.2. Difundir el significado de la importancia que tiene para la organización contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género, tanto a nivel interno como externo.

3.3.1.3 Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones

e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente, por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as de la empresa/el personal de la empresa, etc.

3.3.1.4. Dar a conocer entre el personal los resultados relevantes del autodiagnóstico, para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación

por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización; dar a conocer cuáles son las acciones en favor del personal que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.

3.3.1.5. Impartir charlas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

Capítulo II: Requisitos del modelo de equidad de género

La aplicación de los requisitos de este modelo permitirá a las organizaciones visualizar las posibles brechas entre mujeres y varones, que suelen pasar desapercibidas como inequidades.

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

1. Política de Recursos Humanos

1.1. Selección de personal

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

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

Acciones esperadas:

- Establecer un compromiso para que mujeres y varones reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de búsqueda y selección además de eliminar metodologías informales.
- Contar con un procedimiento documentado de búsqueda y selección de personal que contemple un proceso basado en la descripción y perfil del puesto, para disminuir/erradicar estereotipos en la búsqueda de personal.

1. Compromiso de búsquedas y selección

Es responsabilidad de la organización:

1.2.1. Asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección, definido en la política, promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo, y que quede establecido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.

1.2.2. Difundir al exterior el compromiso establecido en sus políticas de equidad de género para asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento de mujeres y varones.

1.2.3. Incentivar la eliminación de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.

a. Procedimiento de reclutamiento y selección

Es responsabilidad de la organización:

1.3.1. Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal.

1.3.2. Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección:

1.3.2.1. Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y varones a calificar para dichas vacantes.

1.3.2.2. Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir valoraciones subjetivas y disminuir los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

1.3.2.3. Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

1.3.2.4. Prohíbe solicitar examen de embarazo para contratar mujeres.

1.3.2.5. Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as).

Nota: Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar sobre su estado civil, número de hijas/os, etc., considerando que esta información tiene un impacto en la determinación de prestaciones específicas.

1.4 Descripción y perfil del puesto

Es responsabilidad de la organización:

1.4.1. Asegurar que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no sean discriminatorios en ningún sentido.

1.4.2. Verificar que los criterios establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento.

1.4.3. Apoyar y promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y varones en todas las áreas.

1.4.4. Evaluar y determinar claramente en los perfiles los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto

1.5. Contrato laboral

Es responsabilidad de la organización:

1.5.1. Verificar que el lenguaje utilizado en los contratos de la organización sea inclusivo del género. Por ejemplo: director/a, gerente/a, jefe/a, supervisor/a, trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa, etcétera.

1.5.2. Asegurar que las personas que colaboran con la organización con contratos temporales, honorarios, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados mediante agencias externas a la organización o subcontratistas puedan, si aplica, ser igualmente beneficiadas.

2. Ascenso y Formación

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para varones y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de varones y mujeres a ella, favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la organización.

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

Acciones esperadas:

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

`. Programa de capacitación

Es responsabilidad de la organización:

- 2.1.1. Asegurar que exista un programa de capacitación para mujeres y varones relacionado directamente con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación.
- 2.1.2. Observar que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los varones en los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados.
- 2.1.3. Llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos.
- 2.1.4. Establecer dentro del programa de capacitación, el desarrollo de cursos específicos para varones y mujeres con el fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los que se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as.
- 2.1.5. Considerar dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual.
- 2.1.6. Asegurar que varones y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

3. Desarrollo profesional

La mejora de las organizaciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y varones dentro de la organización.

Acciones esperadas:

- Documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño.
- Llevar adelante un programa de desarrollo profesional que permita brindar iguales oportunidades de carrera a varones y mujeres, promoviendo el equilibrio entre géneros en los tipos de trabajo, niveles de decisión y salarios.

a. Criterios de promoción

Es responsabilidad de la organización:

- 3.1.1. Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.
- 3.1.2. Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.

b. Evaluación del desempeño

Es responsabilidad de la organización:

3.2.1. Contar con un plan de evaluación del desempeño del personal.

3.2.2. Definir criterios claros para la evaluación del desempeño del personal, con los que se garantice igualdad de oportunidades para varones y mujeres en la asignación de ocupaciones, desarrollo profesional y retribuciones.

3.2.3. Asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad, derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de licencias de maternidad.

c. Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que trabajan en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

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

Es responsabilidad de la organización:

3.3.1. Tener evidencia de que todo el personal de la organización cuenta con igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras, recibir beneficios, prestaciones y capacitación; obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto, sin importar su estado conyugal.

3.3.2. *Promover la representación proporcional de mujeres y varones en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la organización.*

3.3.3. *Asegurar que tanto mujeres como varones tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos, cursos o talleres fuera de la organización, así como en actividades profesionales, y que las imágenes utilizadas para promocionar a la empresa incluyen a mujeres y varones.*

3.3.4. *Generar las condiciones para que mujeres y varones cuenten con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, incluyendo la revisión de las instalaciones y actividades a través de un análisis de factibilidad.*

3.3.5. *Promover en la selección y contratación de proveedores y servicios la contratación de servicios de capacitación y/o asesorías individuales o consultores que cuenten con equipos de trabajo compuestos por varones y mujeres.*

d. Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

Es responsabilidad de la organización:

3.4.1. Contar con un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para varones y mujeres que quede establecido en su política de equidad de género.

3.4.2. Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, finalización de relaciones laborales y programas de retiro. Lo anterior aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.

3.4.3. Desarrollar y elaborar una metodología a través de un procedimiento documentado que describa los pasos para denunciar, atender e investigar los actos que el personal pueda considerar como discriminatorios. Se requiere asegurar la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en todos los pasos de ejecución del procedimiento, con el fin de no afectar el clima laboral de la organización.

e. Compensaciones y deducciones

Es responsabilidad de la organización:

3.5.1. Asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la organización para todos los puestos.

3.5.2. Aplicar las políticas y prácticas de sueldos y salarios para todos los puestos y contratos de la organización.

3.5.3. Contar con un método definido para calcular deducciones o bonificaciones, dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones.

4. Equidad en las políticas de conciliación familiar / vida laboral.

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

Acciones esperadas:

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

a. Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en varones y mujeres

Es responsabilidad de la organización:

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

4.1.2. *Promover que los beneficios brindados por la empresa para el cuidado de los/las hijos / as este al alcance de varones y mujeres de manera equitativa.*

4.1.3. Llevar a cabo un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de extender el servicio de cuidado de los/as hijos/as a los empleados varones.

4.1.4. Promover acuerdos flexibles con varones y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.

4.1.5. Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.

4.1.6. Asegurar que las mujeres y varones que hayan solicitado y gozado de las licencias por maternidad/paternidad conserven su trabajo y no sean despedidas injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

4.1.7. Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimiento o mención especial al papá que haga uso de ellos promoviendo eventos que favorezcan la paternidad responsable.

5. Prevención del acoso sexual y mejora del clima laboral

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

5.1 Ambiente laboral

Es responsabilidad de la organización:

5.1.1. Realizar eventos de integración del personal o actividades que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal.

5.1.2. Promover un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

5.1.3. Asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezcan a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los varones en posiciones y puestos similares o inferiores.

5.1.4. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo

opuesto.

5.1.5. *Difundir el procedimiento de atención a quejas por situaciones de discriminación y verificar su nivel de conocimiento.*

5.2 Acoso sexual

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

5.2.1 Compromiso en contra del acoso sexual

Es responsabilidad de la organización:

5.2.1.1 Asumir un compromiso en contra del acoso sexual que quede establecido en su política de equidad de género.

5.2.1.2 Dar a conocer al personal de la organización, información suficiente sobre el acoso sexual. Enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable, e impartir la capacitación adecuada respecto al tema, tanto al personal como a la gerencia.

5.2.2 Medidas de prevención

Es responsabilidad de la organización:

5.2.2.1 Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al acoso sexual.

5.2.2.2 Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de acoso sexual denunciadas por el personal, que considere tiempos límite estipulados para dar respuesta y resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.

5.2.2.3 Elaborar como parte del procedimiento un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal por temas de acoso sexual.

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

0. Imagen diversa/proyección de una imagen de equidad (imagen no sexista)

La utilización de imágenes no sexistas en la comunicación externa de la empresa, promueve el respeto por los derechos de las mujeres y evita la representación de las mismas en roles estereotipados. Se busca alentar la equidad de género y publicidades que no afecten ni promuevan imágenes de desigualdad o inequidad entre varones y mujeres.

Es responsabilidad de la organización:

6.1. Incorporar dentro de la estrategia de comunicación de la empresa criterios para que la imagen pública y la comunicación externa no transmitan estereotipos sexuales.

6.2. Establecer mecanismos de análisis previos al lanzamiento al mercado de productos y servicios, si corresponde según su naturaleza, que tanto mujeres como varones tengan acceso a los mismos.

6.3. Asegurar una comunicación institucional que incluya imágenes de trabajadoras y trabajadores.