

[Nuestra empresa es la igualdad]



Modelo de Equidad de Género
MEG



¡Haz de la igualdad tu empresa!

Lograr la igualdad entre mujeres y hombres y que ambos gocen de las mismas oportunidades de desarrollo, sin distinción de su sexo, constituye una de las metas de la actual administración. Por ello, el Gobierno Federal ha puesto en marcha diversos programas e iniciativas para que las empresas privadas y la sociedad civil organizada colaboren en este esfuerzo y juntos logremos que la igualdad sea una realidad en nuestro país.

En este contexto, la participación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como órgano rector de la agenda de género, es fundamental. Entre las actividades que realiza esta institución se encuentra propiciar y desarrollar acciones coordinadas con la iniciativa privada, el sector público y las organizaciones sociales con miras a generar conciencia entre la población, así como diseñar mecanismos en favor de la igualdad de género en nuestro país.

Entre los frutos más relevantes de este trabajo conjunto se encuentra el Modelo de Equidad de Género, un modelo de gestión dirigido a combatir cualquier tipo de discriminación causada por razones de edad, raza, religión, sexo, preferencias sexuales, discapacidad, tendencias políticas, estado civil, entre otras; así como establecer acciones para prevenir el hostigamiento sexual.

Hoy día, decenas de empresas y organizaciones han adoptado este modelo, cumpliendo así con la responsabilidad compartida en favor de la igualdad.



¿Qué hace el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)?

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es un organismo público autónomo de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión.

A partir de la entrada en vigor de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, el INMUJERES es la instancia federal rectora en materia de igualdad. Este marco jurídico contiene una serie de disposiciones dirigidas a garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su agencia económica.

Conforme al compromiso asumido en esta Ley, el INMUJERES elaboró el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), que establece diversas líneas de acción entre las cuales se enmarca el Modelo de Equidad de Género (MEG).

El INMUJERES, a través del MEG, busca:

- Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el mercado laboral, en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, ascensos y puestos de dirección, a partir de la vigilancia del cumplimiento de la ley y los derechos laborales.
- Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; promover la formación y capacitación de mujeres y personas con discapacidad en empleos y ocupaciones no tradicionales, a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y permitir una mayor valorización y despliegue de sus capacidades.
- Promover entre las y los empleadores y trabajadores(as) el respeto a los derechos humanos de las mujeres y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, mediante campañas y mecanismos de difusión.



¿Qué es el MEG?

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es un sistema de gestión. Se basa en una estrategia que proporciona a las empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, las herramientas necesarias para asumir el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, y con ello reorganizar y definir mecanismos que incorporen medidas a corto y mediano plazos, con miras al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Objetivos del MEG

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

Características principales del MEG

- Es un esquema claro y adaptable a las condiciones específicas de cada organización, permitiendo que su implantación pueda darse tanto en entidades públicas, privadas y sociales; grandes y pequeñas, y de diversos giros o actividades.
- Tiene un enfoque voluntario que garantiza la capacidad de decisión y autonomía de las empresas e instituciones. Esta característica favorece la apropiación del modelo y facilita que las organizaciones asuman responsabilidades.
- La implantación del MEG, para las empresas y organizaciones que están certificadas con algún sistema de gestión, es más fácil, además de que no representa mayor inversión que la requerida para recopilar y sistematizar información. Para las organizaciones que no cuentan con un sistema de gestión de calidad certificable, la experiencia del MEG les abre las puertas para su adopción.



El MEG ha probado ser una estrategia completa y un instrumento innovador, modernizador, estructurado y sistemático, demostrando su viabilidad y éxito para promover la igualdad en el ámbito de las organizaciones y establecer mecanismos de cooperación y corresponsabilidad entre el gobierno y las empresas. Este modelo constituye un ejemplo sobre cómo conducir, introducir y vincular la igualdad de género al interior de las empresas y organizaciones.

El MEG muestra paso a paso los procedimientos que permiten detectar tanto las condiciones de equidad o inequidad existentes en las organizaciones para, en su caso, definir acciones que transformen y/o erradiquen prácticas inequitativas.

Las empresas y organizaciones reciben el acompañamiento del INMUJERES durante las diferentes etapas del proceso para corroborar que las acciones y los procedimientos elegidos fueron adecuados y lograron tener algún efecto positivo sobre los problemas identificados.

Entre los factores que favorecen que una empresa u organización se interese por la implantación del MEG, son los relacionados con el desarrollo de sistemas organizacionales, tales como:

- ✦ Organizaciones que cuentan con sistemas de gestión (ISO 9000, ESR, OHAS, HACCP, ISO 14000).
- ✦ Empresas filiales cuyas matrices en otros países han establecido acciones de equidad o son sensibles a los problemas de género.
- ✦ Organizaciones que están vinculadas con acciones de diversidad y/o responsabilidad social.

Las principales acciones que se han implementado consisten en: promover medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral; reclutamiento y selección de personal; fomento de la formación y el desarrollo profesional; mejorar las condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; capacitación/sensibilización en género y difusión; prevenir y atender el hostigamiento sexual; corregir problemas de segregación ocupacional e incrementar el número de mujeres en mandos superiores e igualdad salarial.

¿Cómo obtengo el distintivo MEG?

El distintivo en equidad de género se otorga a empresas, instituciones y organismos que cumplan con los criterios definidos en el documento del MEG.

El MEG está diseñado de tal manera que su uso y funcionamiento pueden ser *calificados* por una entidad evaluadora independiente, que atestigua el compromiso y funcionamiento del Sistema de Gestión en Equidad de Género.

Una vez que el INMUJERES valida el buen uso del sistema de gestión en equidad de género, éste da su autorización a la empresa u organización certificada para que utilice el distintivo en sus productos, servicios, imagen o áreas de intervención.

¿De qué etapas consta el MEG?

Diagnóstico inicial

El diagnóstico es una herramienta que permite generar un reporte sobre las condiciones laborales en que se encuentra la organización. Este reporte constituye el punto de partida para diseñar un plan de trabajo que contenga las acciones a desarrollar durante todo el proceso.

Capacitación

Para un óptimo proceso de implantación del MEG, se imparten dos talleres:

1. “Sensibilización en torno a la masculinidad y acciones afirmativas”. Provee información sobre conceptos básicos en género e información legal, temas de masculinidad y acciones afirmativas para lograr la sensibilización.
2. “Interpretación e Implantación del MEG”. Con esta capacitación, las organizaciones participantes interpretan y entienden, de una manera teórico-práctica, cada criterio del documento básico para implementar el sistema de gestión.



Asesoría

La asesoría para las organizaciones que participan por primera vez en el proceso de implantación del MEG, se inicia a partir del cronograma de trabajo, definido por el diagnóstico inicial. En estas reuniones, la empresa consultora apoya a las organizaciones con observaciones y recomendaciones que les permita desarrollar políticas, procedimientos y documentos, acordes con lo que se establece en el MEG. Como producto de cada visita, se elabora un reporte para identificar el avance de los trabajos.

Respecto a las organizaciones que ya obtuvieron su distintivo en equidad de género MEG, el INMUJERES propone un cierto número de visitas por parte de un/a asesor/a acreditado/a por ella. La finalidad de estas visitas es *revisar la continuidad y funcionamiento* del sistema, es decir, identificar la situación en que se encuentra el sistema respecto al año anterior. Esta supervisión posibilita el planteamiento de nuevas acciones, encaminadas al cumplimiento de lo establecido en el MEG. Asimismo, la empresa consultora elabora un reporte de cada visita donde consigna los avances alcanzados.

Preauditoría

La preauditoría es un ejercicio previo a la auditoría realizado para obtener la certificación. Esta etapa permite a las organizaciones públicas, privadas y sociales, identificar inconsistencias en el sistema implantado y corregirlas o perfeccionarlas antes de la auditoría final. La finalidad de este ejercicio es asegurar la eficacia del sistema.

Auditoría final

La auditoría final es la última parte del proceso de implantación para lograr la certificación MEG, y es realizada por una empresa de tercera parte, con reconocimiento a nivel nacional e internacional en procesos auditables. Una vez concluida la auditoría, esta empresa entrega al INMUJERES los resultados, que determinan la autorización para otorgar el distintivo en equidad de género MEG.

Los compromisos que se adquieren al obtener el distintivo MEG son:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos que producen inequidad.
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas al brindarles capacitación más pertinente.
- Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, a fin de que éste conozca los problemas de las/los trabajadoras/es en relación con los roles que juega la sociedad.
- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar políticas y horarios a las necesidades de las mujeres y los hombres en la organización.
- Velar porque los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino, y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias.
- Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas, públicas y sociales que tengan como fin la igualdad de oportunidades y de trato.

Beneficios del MEG

Las empresas que ya cuentan con la certificación MEG, reportan beneficios múltiples al interior de sus centros de trabajo:

- A. Mejora el clima organizacional/ambiente de trabajo.
 - Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta.
 - Cambio de actitudes/Cambio de mentalidad en el personal.
 - Mayor respeto.
 - Mejora la comunicación interna: cuentan con medios y libertad para expresarse.
- B. Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.
 - La retención del personal brinda seguridad y estabilidad.
 - El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.



- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
 - Menor rotación de personal.
 - Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales.
 - Crecimiento personal y profesional.
- C. Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Pueden aspirar a puestos directivos.
 - Acceso a puestos de mayor responsabilidad.
 - Incremento de mujeres en puestos de mandos medios.
 - Atención de las situaciones de acoso sexual.
- D. Mejora la imagen de las organizaciones al exterior.
- Mayor prestigio y compromiso al ser un ejemplo.
 - Mayor presencia de la marca de la empresa.
 - Mayor reconocimiento de las personas que aspiran a trabajar con ellos.
 - Son reconocidas como líderes en su ámbito de influencia.

Marco normativo del MEG

La propiedad intelectual sobre la metodología y el logotipo institucional que el Instituto Nacional de las Mujeres posee sobre el MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG, requiere de un cuidado extremo, con el fin de evitar que un tercero los utilice sin autorización de la titular del Instituto Nacional de las Mujeres. El sustento legal de esta disposición es el siguiente:

La metodología del MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG está registrada ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR), con el Certificado número 03-2007-020812075200-01, de fecha 22 de febrero de 2007.

El logotipo institucional del MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG se encuentra registrado ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) con el número de marca 982,831.

Requisitos para adoptar el MEG

- Definir el compromiso de la alta dirección de la organización para adoptar el Modelo de Equidad de Género a través de un documento dirigido a la presidenta del INMUJERES.
- Envío de la cédula de registro (formato de cédula de registro).
- Dar total cumplimiento al procedimiento que el INMUJERES establece en cada una de las etapas del proceso.

Contacto

Para más información, comuníquese a la Dirección General de Promoción y Enlace al (01 55) 5322 4200 o bien por correo electrónico: contacto@inmujeres.gob.mx

Si usted está interesada/o en implantar el MEG en su empresa u organización, busque el siguiente formato en la página www.inmujeres.gob.mx



Nombre de la organización _____

Contacto principal _____ Cargo o puesto _____

Teléfonos (con clave lada) _____ Extensión _____ Móvil _____

Fax _____ e-mail _____

Otros contactos _____ e-mail _____

Datos de la organización _____

Contacto principal _____ Cargo o puesto _____

Teléfonos (con clave Lada) _____ Extensión _____ Móvil _____

Fax _____ e-mail _____

Otros contactos _____ e-mail _____

Tipo de organización	Pública		Federal		Estatal		Municipal	
	Privada		Nacional		Trasnacional		Paraestatal	
	Giro		Industrial		Servicios		Comercial	
A qué se dedica su organización								
Personal aproximado	Núm. de hombres		Núm. de mujeres		Número total de personal			
Dirección de oficinas centrales								
Referencias sobre cómo llegar								
¿Cuenta con más de una localidad de trabajo, oficinas, centros de trabajo, plantas, sucursales, delegaciones fuera de la ciudad donde se encuentran sus oficinas centrales o en otros estados de la República Mexicana?					Sí		No	
Si su respuesta es sí, indique cuántas y en qué ciudades y/o estados de la República Mexicana se ubican								
¿Cómo se enteró del MEG?								



Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn,
Del. Álvaro Obregón
México, D.F. 01020
tel. (55) 5322 4200

**GOBIERNO
FEDERAL**

www.inmujeres.gob.mx



Vivir Mejor