



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ECONOMÍA

Análisis del Modelo de Equidad de Género en empresas consultoras en el sector social y privado.

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN ECONOMÍA

PRESETA:
FRIEDA BERENICE APOLINAR AKÉ

DIRECTORA DE TESINA:
MTRA. JACQUELINE BRIBIESCA SILVA

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., 4 DE NOVIEMBRE DE 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser la fuerza que guía y acompaña mi camino, por permitir que este momento llegara a mi vida.

A mi mamá, Hilda Aké por su apoyo incondicional, por vivir a mi lado éxitos, alegrías, frustraciones, preocupaciones, desvelos, por sus consejos y regaños, por la presión para finalizar con este proyecto, por siempre buscar soluciones.

A mi abue, Hilda Chagoyán por estos 26 años maravillosos que viví a tu lado, llenos de amor, lecciones, compañía, consejos, oraciones, por enseñarme a ser una guerrera, porque confiaste siempre en mí, porque cuidaste mis caídas y me motivaste a levantar siempre. Quiero dedicarte especialmente a ti este gran paso en mi vida personal y profesional. Te amo con todo mi ser y siempre serás mi guía.

A mi papá, José Luis Apolinar por apoyarme incondicionalmente, por sus consejos, pláticas, compañía, y motivarme siempre a concluir el trabajo de estos cinco años como estudiante.

A mi hermano, Toño porque quiero motivarlo a continuar con sus estudios, porque quiero poder ser un buen ejemplo, porque tengo el compromiso de siempre apoyarte.

A mis hermanitos Mariana y Max, porque son un motor para mí, y quiero hacer las cosas lo mejor posible para que se sientan orgullosos de mí.

A mi tío, porque acompañó mi andar por la Facultad, por ayudarme siempre que pudo, por su interés en mí día a día, por acompañarme en mis aciertos y desaciertos.

A Isma, mi compañero de vida durante estos últimos meses, por sus desvelos, por su gran ayuda para poder concluir con este trabajo, por animarme en momentos de desesperación.

A mi tutora Jacqueline Bribiesca, por todo su apoyo para poder concluir mi paso por la Facultad.

A mis sinodales: Mtra. Bethsaida Maldonado, Lic. Carmen Carranco, Lic. Carmen Reyes, Lic. Mariana Díaz por aceptar acompañarme en este ultimo peldaño como alumna de la gran Faculta de Economía.

A mis amigos, Lalo, Adrián, Ricardo, Vic, Omar, Blanca, Isma, Abraham, Ale, Luis, por hacer más llevadera mi vida como estudiante, por todos los momentos buenos y malos que vivieron a mi lado.

ÍNDICE	Página
Introducción	5
Capítulo I: Género y economía	8
I.I Género.	8
I.II Relación género-economía.	11
I.III Cambios gestados en pro de una mejora para las mujeres.	16
I.IV Situación actual de la mujer.	24
Capítulo II: La Empresa	36
II.I Concepto de empresa.	36
II.II Sector social y empresas cooperativas.	37
II.III Sector privado.	43
Capítulo III: Modelo de Equidad de Género	45
III.I Antecedentes	45
III.II Sistema de gestión de igualdad de género en las empresas	46
III.III Modelo de Equidad de Género	49
III.IV Metodología del Modelo	50
Capítulo IV: Aplicación del modelo	54
IV.I Resultados de las consultorías cooperativas	56
IV.II Resultados de la consultoría del sector privado	57
Conclusiones	58
Anexo 1	60
Anexo 2	69
Bibliografía	93

Análisis del Modelo de Equidad de Género en empresas consultoras en el sector social y privado

Introducción

Alcanzar el éxito profesional sin que por ello las mujeres tengan que renunciar a su vida personal y familiar es un desafío en el cual sociedad, gobierno y sector privado tienen mucho camino pendiente por trazar.

Pese a que muchas empresas tienen iniciativas para reclutar y retener a su talento humano en condiciones de igualdad, prevalece un desequilibrio en términos de remuneración y oportunidades entre hombres y mujeres.

El estudio de la ONU (2015) titulado *El progreso de la mujeres en el mundo 2015: Transformar las economías para hacer realidad los derechos*, revela que a nivel global los salarios para las mujeres son 24% inferiores; en México ganan 19% menos que los hombres. “En todo el mundo —dice el informe— las mujeres tienen una presencia desproporcionada en los puestos administrativos y de apoyo (63%), en comparación con las ocupaciones de gestión (33%)”.

La asignación de roles tradicionales, en donde la figura femenina está vinculada con el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, ancianos o enfermos, es por lo que muchas veces las mujeres se encuentra en la disyuntiva de continuar con su esquema profesional o atender a su familia.

Los datos de Latinoamérica muestran que la dificultad para integrar trabajo y familia es el mayor obstáculo para que las mujeres desarrollen una carrera ejecutiva. En ese sentido, un gran desafío es romper el binomio “éxito profesional-fracaso personal”.

En años recientes organizaciones internacionales de la mano con gobiernos locales han emprendido la tarea de trabajar en pro de la igualdad de mujeres y hombres, debido a ello se han implementado políticas que permitan garantizar el trato equitativo; para el caso de México el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha implementado el modelo de Equidad de Género, otorgando un sello distintivo a las empresas de cualquier tipo y sector que acrediten estar bajo un clima de equidad.

El objetivo que persigue esta investigación es conocer cómo se han ido gestando los cambios en materia laboral a partir de una serie de implementaciones en el plano internacional, nacional y local.

A través de cuatro apartados para conocer, la relación existente entre género y economía, cómo el género influye en la perspectiva que se tiene de mujeres y hombres; con base a ello las implementaciones a favor de las mujeres; concluyendo con la situación de las mujeres en el plano escolar y laboral.

En el segundo apartado se revisa de forma somera la configuración de las empresas en las que se aplicó el Modelo de Equidad de Género, así como la descripción del sector de la economía al que pertenecen.

El tercer apartado es la revisión del Modelo, partiendo de dónde surge la idea y posterior implementación, así como la metodología.

Concluyendo con los resultados observados en cada una de las empresas donde se implementó el Modelo.

OBJETIVO GENERAL: Simular el ejercicio del Modelo de Equidad de Género con las consultorías cooperativas y del sector privado

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Conocer si la implementación de políticas en pro de las mujeres han permitido algún cambio sustancial en la sociedad;
- Desarrollar el MEG en las consultorías con las cuales se está trabajando;
- Identificar las dimensiones de la categoría analítica del género para comprender el origen de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Al concluir este análisis se responden las siguientes preguntas:

- ¿El Modelo de Equidad de Género se puede implementar e cualquier tipo de empresa?
- ¿Hay un interés genuino por parte de las consultorías con las cuales se trabajara para la obtención del sello en equidad?
- ¿Existirán variaciones significativas en cuanto al puntaje que obtenga cada consultoría?

METODOLOGÍA

Se realiza el Modelo de Equidad de Género (MEG, 2013) en las consultorías; los resultados obtenidos serán con base en las ponderaciones proporcionadas por INMUJERES.

CAPITULO I: Género y Economía

I.1 Género

En la antropología, el estudio de género, tiene lugar en cuatro campos de estudio:

1. El concepto de género desde la producción académica de reflexiones y debates teóricos
2. Estudios realizados para investigar temas específicos de las relaciones hombre-mujer.
3. A través del desarrollo y la aplicación de programas y políticas públicas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres.
4. Los procesos institucionales de transversalización de la perspectiva de género o gender mainstreaming en las instancias de gobierno. (Lamas, 1986)

Respecto al primer punto, cuando se piensa en la diferencia entre hombres y mujeres, una de las referencias inmediatas es género. Sin embargo, esto va más allá de las diferencias físicas que presentan los cuerpos, lo que el género intenta mostrar son las relaciones sociales respecto al sexo social.

El género, es la voluntad de insistir sobre la construcción social de las identidades sexuales; es rechazar todo el determinismo biológico, de reiterar la importancia de la relación entre hombres y mujeres para entender la sociedad. (Lamas, 1986)

El género es un proceso histórico y es la combinación de identidades masculina y femenina. (Neuveu, 2011)

El género, es un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir del reconocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos; es decir, que es la constatación cultural de la diferencia sexual; es cultural, ya que es el resultado de creencias y prácticas que jerarquizan y discriminan a los seres humanos. (Lamas, 1986)

Bajo esta misma concepción antropológica de género, Marcela Lagarde¹ distingue cinco dimensiones:

1.- Biológica: La construcción de género se presenta a partir de un cuerpo sexuado (hombre- mujer).

2.- Económica: Se refiere a la división sexual del trabajo y que permite se generen indicadores como por ejemplo: feminización de la pobreza, inequidad de género, etc.

3.- Psicológica: Por la subjetivación individual de un orden social ya genérico, dado en las prácticas históricas y simbólicas.

4.- Social: Lo que dicta la sociedad es “propio” de cada sexo, es decir, esta construcción se basa en deberes y prohibiciones. Las relaciones de género están en todas las dimensiones sociales: desde las relaciones de parentesco, las económicas, las instituciones y otros. Estas son instituciones de género en tanto se encargan de reproducirnos como mujeres y como hombres².

¹ En Acerca del género como categoría analítica, 2006

² Algunas instituciones de género lo constituyen la pareja, la familia, las instituciones médicas, las iglesias, las escuelas, los medios de comunicación, la sociedad civil y los partidos políticos.

5.- Política: La política entendida como el conjunto de relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida y de la sociedad, es el espacio privilegiado para reproducir los géneros.

La sociedad organiza a los sujetos para monopolizar y distribuir los poderes. La organización social con base al género, distribuye sus poderes jerárquicamente a los hombres en la mayor parte de las sociedades conocidas, y el patriarcado responde a ese orden histórico.

Como los poderes se materializan de diversas maneras, las mujeres quedan sometidas en una relación de subordinación económica, social, cultural, erótica, afectiva, subjetiva, política, entre otras. Es por ello que en esa relación de los géneros y por medio de ella, se articula el poder .(García, 2006)

Cos-Montiel (2010) considera que el género es una categoría social, es el proceso mediante el cual, individuos nacidos dentro de una categoría biológica (macho-hembra), se convierten en las categorías sociales hombre-mujer, mediante la adquisición de atributos localmente definidos de masculinidad y feminidad.

Como parte de la construcción de género, las sociedades se agrupan para garantizar la reproducción, el desarrollo de la producción, de igual modo para regular los intercambios y jerarquizar.

El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas. Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género, que se expresan en

la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos (PROIGUALDAD, 2013).

I.II Relación Género-Economía

La relación Género- Economía siempre ha existido, pero su abordaje por las ciencias sociales es relativamente reciente y han sido distintas las líneas de investigación.

El marxismo, por ejemplo, es la primer teoría que reconoce el carácter económico de la producción doméstica³, ya que genera valores de uso a través de una actividad humana transformadora. Esta actividad, es básica para el buen desarrollo de la fuerza de trabajo. (Castaño, 1999)

Francine Blau recupera en “The subjection of women” de J. Stuart Mill (1869), el interés por promover la igualdad de los sexos en el núcleo básico de desarrollo, la familia, así como hacer ver que las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres desarrollándose en actividades que son “propias” de ellos, ya que se les acusaba de discapacidad. Sin embargo, éstas eran un trasfondo para mantenerlas subordinadas en el hogar y siguieran con la reproducción de “sus” tareas domésticas.

Mincer (1962) sugiere visualizar desde una opción tridimensional, la asignación de tiempo de las mujeres -trabajo de mercado, trabajo de no mercado y ocio-, con el fin de hacer hincapié en estas dobles jornadas de trabajo para las mujeres. Acerca

³ La producción doméstica es diferente al trabajo doméstico; la producción doméstica es el conjunto de bienes y servicios producidos en el hogar como la preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, limpieza, cuidado de niños, personas adulta, enfermos, etc.(OCDE, 1995) por alguno de sus miembros mediante bienes de capital, materias primas y trabajo, de este último se desprende el trabajo doméstico, el cual ha evolucionado históricamente a partir de la industrialización en paralelo con los cambios económicos y necesidades sociales.

de ello, organismos internacionales como UNIFEM, de la mano del PNUD, toman como eje rector de organización del sistema económico el género, que permite su abordaje desde una segmentación del mercado laboral, en el cual las mujeres resultan ser las más afectadas, ya que éstas se ven obligadas a dividir su tiempo entre el trabajo asalariado y no asalariado, muchas veces entrando en conflictos y tensiones entre las responsabilidades familiares y laborales.

En la Teoría del capital humano⁴, es decir, en la perspectiva neoliberal, Becker señala que, la división del trabajo en el seno del hogar determina que la mujer dedique más tiempo que el hombre a la familia a lo largo de su vida, ya que se prevé tendrá una vida laboral más corta y discontinua, bajo el supuesto que las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado y en formación en el puesto de trabajo en capital humano. Bajo esta lógica se incide en la segregación ocupacional, ya que las mujeres tienden a elegir ocupaciones en las que esas inversiones en capital humano son menos importantes y a evitar las ocupaciones que requieran grandes inversiones en formación específica de la empresa.

Retomando a Becker (1987), otro de sus ejes conceptuales es la familia, la cual es comparada con una estructura empresarial pequeña, en la que se producen y consumen bienes; las actividades de mercado y las domésticas se determinan en conjunto y todo el tiempo de trabajo de no mercado está dedicado a la producción doméstica, señalando que la asignación del tiempo entre la pareja es asimétrica.

Mediante las ventajas comparativas, este autor continúa su estudio de la relación familiar y el trabajo. Supone que cada miembro se encuentra en su esfera dependiendo de sus ventajas comparativas; por ejemplo, las mujeres están mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica, y los hombres están

⁴ Becker, Gary Human capital, effort and the sexual división of labor, 1965.

mejor dotados para el mercado, si ambos se especializan en función de sus ventajas comparativas, la producción conjunta del hogar aumenta y es más eficiente. Pudiera ser que en varios hogares se cumple la división del trabajo de acuerdo a las ventajas comparativas, pero socialmente esta asignación de funciones es crecientemente impugnada. La situación familiar ha cambiado y a pesar de que las mujeres continúan reproduciendo esos “roles asignados” fuera del hogar, también han buscado otras opciones y se han desempeñado en ramas distintas a la producción doméstica.

El análisis de las ventajas comparativas va en función de la consideración de las mujeres a entrar al mercado laboral considerando la eficiencia, cuando se iguala la tasa de rendimiento marginal del trabajo doméstico (no pagado) y el del mercado (remunerado)⁵.

El enfoque centrado en la familia considera que la participación de las mujeres en el mercado laboral, puede estar determinado por el número de hijos pequeños, por su salario potencial, por el total de ingresos familiares, los cuales determinarán la capacidad de consumo de bienes de mercado de toda la familia. Esta percepción da pie a hablar de un costo de oportunidad de la maternidad frente a la incorporación al mercado de trabajo.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes o evaluaciones quinquenales.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad

⁵ La mujer casada que trabaja usa pocos bienes y servicios de mercado, excepto el cuidado de los niños, en sustitución de su propio tiempo, y tanto las amas de casa como las que combinan hogar con empleo, utilizan las mismas técnicas para realizar el trabajo doméstico. Teniendo lugar la sustitución entre el tiempo de trabajo de mercado y el tiempo de ocio.

de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa a favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

En el foro de Beijing (1995) se promueven los derechos económicos de la mujer y su independencia (acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y el control sobre los recursos económicos).

El Fondo Monetario Internacional (FMI), señala que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal, donde la precariedad prevalece y se encuentran entre la población más pobre.

A la par de este punto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) afirma que el trabajo a tiempo parcial es una condición esencial para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral, perpetuando los roles definidos en función del género, teniendo como resultado múltiples desventajas, una de estas, es su bajo desarrollo profesional. (OCDE, 2012)

La relación entre género y economía, se aborda desde varios ángulos, tales como: producción doméstica / trabajo doméstico, las dobles jornadas, la segregación por género del mercado laboral, los tipos de trabajo, las diferencias salariales, la maternidad vs la vida laboral, entre otros.

Las mujeres han vivido en constante desventaja frente al hombre por la diferencia biológica, en cambio, el hombre es visto como el proveedor, por ello se desenvuelve en la esfera pública. Recordemos que en la Grecia antigua los que quedaban confinados a la esfera doméstica, básicamente las mujeres y los

esclavos eran considerados idiotas, vale decir, idiotas, mientras que los varones adultos eran quienes participaban en el ágora, espacio de la deliberación política.

Pero ¿qué sucede cuando las mujeres figura en una esfera diferente a la que se está acostumbrado a verla?. Se hacen más visibles las desigualdades existentes, ya que éstas se trasladan del ámbito privado al ámbito público.

A pesar de tener visualizados los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral, y que ya se está trabajando en ello a través de políticas, programas, etc., los estereotipos persisten y se continúan reproduciendo patrones.

Aún se necesita hacer una revisión de los estereotipos para poder generar un cambio en la visión que la sociedad tiene de lo que es ser mujer u hombre, y esto de paso para que se puedan llevar a cabo las implementaciones en materia de equidad de género y puedan tener los resultados esperados para poder llegar a la solución de estos problemas tan arraigados y ancestrales.

I.III Cambios gestados en pro de una mejora para las mujeres

Tomando en consideración los campos de estudio propuestos por Lamas, continuaremos con los puntos 3 (desarrollo y la aplicación de programas y políticas públicas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres) y 4 (procesos institucionales de transversalización de la perspectiva de género o gender mainstreaming en las instancias de Gobierno) en el siguiente apartado.

En los años setenta en América Latina, el feminismo surge como un movimiento y pensamiento crítico; se presentan una serie de rebeliones de las mujeres en contra de su situación social, que se considera que es discriminatoria. Su movilización no es sólo social, sino que se traslada también a las instituciones políticas, económicas y culturales.

Durante esta década, son varios los encuentros y conferencias regionales entre mujeres, donde se abordan temas como: incorporación de las mujeres a la vida política, económica y social; la crítica a la cultura y medios de comunicación sesgados; los derechos reproductivos; el acceso igualitario a todos los servicios de salud, justicia, educación, recursos, mercado laboral y empleo decente; la preocupación por las mujeres migrantes o refugiadas; preservación de la paz; eliminación de la violencia y discriminación contra la mujer; superación de la pobreza que afecta mayoritariamente a la mujer; trabajo no remunerado o mal remunerado de las mujeres; brecha de los ingresos según el sexo.

En 1972, se crea la Dependencia para la promoción de la Igualdad para el Hombre y la Mujer (DAW, por sus siglas en inglés), encargada de mejorar el status de las mujeres en el mundo y asegurar la participación de las mujeres como compañeras iguales con los hombres en todos los aspectos de la vida humana. Promueve a las mujeres como participantes y beneficiarias en igualdad con el hombre, del desarrollo sostenible, paz y seguridad, gobierno y derechos humanos.

Además se encarga de estimular el fortalecimiento de la perspectiva de género tanto en el sistema de las Naciones Unidas como fuera de él.

Asímismo busca fortalecer la comunicación entre los encargados de desarrollar políticas nacionales e internacionales y las mujeres del mundo a través de la concientización y la promoción de estándares internacionales y normas, así como a través de compartir las mejores prácticas.

En el año de 1976 nace el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (ISTRRAW por sus siglas en inglés). Su misión, promover y realizar a nivel internacional, programas que contribuyan al empoderamiento de la mujer y a la creación de la igualdad de género mediante actividades como: investigación aplicada -referente a políticas de género para examinar su ejecución, logros y problemas promoviendo su difusión y buenas practicas-; intercambio y difusión de la información - desarrollando gestión eficaz en materia de género para retroalimentar a gobiernos y sociedad civil a incorporar la perspectiva de género en políticas y programas-; fortalecimiento de las capacidades -acciones que aumente la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones-.

Para 1979 se adopta por la Asamblea General de Naciones Unidas la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la cual es considerada como una carta internacional de los derechos humanos de las mujeres.

Hacia la década de los ochenta, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) se establece para apoyar las iniciativas, tanto de las organizaciones gubernamentales como de la sociedad civil, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres, en el sentido de contar con las mismas oportunidades que los hombres en los ámbitos económicos, culturales, sociales y políticos.

En los noventa, fueron dos las reuniones importantes: En primer término la IV Conferencia Internacional sobre población y desarrollo, en el Cairo, 1994 donde se trató la autonomía de la mujer y se ofreció una mayor cantidad de opciones mediante un mayor acceso a servicios de educación y salud, la promoción de los conocimientos prácticos y el aumento del empleo. Un año después, el Foro de la Mujer en Beijing durante 1995 se formuló el documento clave de política mundial sobre la igualdad de género donde se establecieron objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en doce ámbitos, a saber: mujer y pobreza; educación y capacitación de la mujer; mujer y salud; violencia contra la mujer; mujer y conflictos armados; mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; derechos humanos de la mujer; mujer y medios de difusión; mujeres y medio ambiente; las niñas; mujer y economía.

Para 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la entidad de la ONU para la igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. La creación de ONU Mujeres formó parte de una reforma, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto, fusionando DAW, INSTRAW, UNIFEM, con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Continuando en el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo, promueve políticas de microfinanciamiento e impulso a la creación de cooperativas como alternativas para mejorar la situación de la mujer. La ONU, ha impulsado convenios y recomendaciones en torno a la no discriminación, no violencia y a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre los Objetivos de desarrollo del Milenio⁶ (ONU) se encuentra en el punto 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer; expresando que es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo

⁶ Metas incluidas en la Declaración del Milenio

humano. La ONU, se compromete a hacer de la equidad de género una realidad y no sólo un discurso ya que ve en esto un potenciador de la prosperidad bienestar de todos. (INFORME, 2014)

Por su parte ONU-Mujeres, trabaja en el asesoramiento de políticas pro-mujer, en desarrollo de capacidades y apoyando proyectos a favor de la equidad de género.

También está el Programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe (CEPAL), así como la Comisión interamericana de mujeres con el Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género. Estos son otros ejemplos de acciones a nivel regional para dar seguimiento y atender casos específicos en materia de equidad de género.

En México, a lo largo de las décadas setenta y ochenta se desarrollaron varios movimientos encabezados por mujeres y fueron los que permitieron que se integraran a las agendas públicas temas que les confieren. En este periodo se presenta el feminismo histórico también llamado neofeminismo mexicano, el cual surgió ente los sectores medios universitarios, que estaban en busca de la igualdad de derechos políticos y sociales de las mujeres por conquistar la libertad sobre su propio cuerpo.

Así mismo, se construyen los cimientos del feminismo popular, donde se retomaron los conceptos tomados del discurso feminista y clasista como: opresión y explotación de la mujer; doble jornada; mujer, condiciones de trabajo y vida sindical; mujer, tenencia de la tierra y comunidad rural; participación política de la mujer así como sexualidad, maternidad y violencia.

El discurso que se fue construyendo y reconstruyendo en los sectores populares recupero problemas específicos, pero también perspectivas de cambio que no solo intentaban modificar las relaciones de género, si no el orden social y político del sistema. (Espinoza, 2011).

El feminismo civil desde una perspectiva de equidad de género trata de incidir en leyes, programas y presupuestos públicos, a la vez que éstos impulsan procesos de formación, capacitación, organización y lucha por los derechos y reivindicaciones de género con mujeres de movimientos sociales y de los organismos de la sociedad civil. Sin embargo, pese a los esfuerzos por incluir la perspectiva de género, ésta se desvirtuó con la propuesta de las organizaciones de la sociedad civil para lograr “milagros” sociales con el estandarte de una mejora en la calidad de vida de familias a través de subvenciones para las mujeres. Gracias a esta idea, se facilitó el flujo de recursos hacia las Organizaciones no gubernamentales dando como resultado la feminización de la política social. Sin embargo, esto no necesariamente significó una perspectiva con equidad de género.

Precisando para el caso mexicano, la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer legislativo permite señalar en dónde se concibe el problema de género no en lo individual, sino en las relaciones, normas y valores socialmente contruidos sobre el poder de lo masculino y la exclusión de lo femenino, dando como resultado amplias desventajas para las mujeres. (Perspectiva de Género en las Políticas Públicas, 2013)

La Secretaria de Trabajo y Previsión social mediante la Dirección para la igualdad laboral impulsó la creación de la Norma Mexicana para la incorporación de la políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, el desarrollo del Índice de vulnerabilidad laboral, así como el fortalecimiento a la procuración de justicia laboral.

En México, se comienza a hacer visible el trabajo en materia de “justicia social” para las mujeres con la entrada del Gobierno panista en el año 2000. Para enero de 2001, entró en vigor la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, rescatando de esta ley los siguientes artículos:

Artículo 2.- Se crea el Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

Artículo 4.- El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:

- Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.

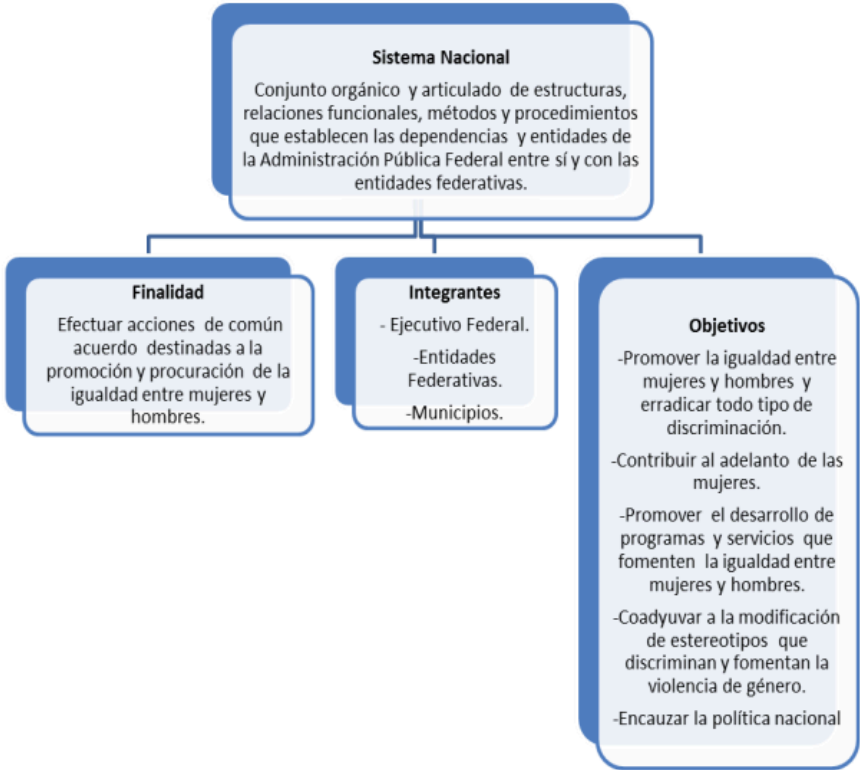
- Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios. (México, Cámara de Diputados, 2001, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres)

En 2002 el Instituto Nacional de las Mujeres, diseñó e implementó como propuesta de política el Modelo de Equidad de Género (MEG), con el fin de apoyar el proceso de institucionalización de políticas de equidad de género en organizaciones públicas y privadas, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones

equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Por otra parte, también está la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, entrando en vigencia en agosto de 2006. Esta Ley pretende regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. (México, Cámara de Diputados, 2000, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)

Desprendiéndose de esta ley el Sistema Nacional para la Igualdad:



Fuente: Sistema Nacional para la Igualdad.

Y el Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), el cual obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Es la estrategia que le permitirá al gobierno federal incorporar en la planeación y programación nacional las necesidades de las mujeres y las acciones que permitan el ejercicio de sus derechos; derechos que tienen un rango constitucional y que se encuentran explícitos en: la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Víctimas, entre otras.

Este programa tiene como objetivo alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género⁷,

⁷ 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

con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres. (PROIGUALDAD, 2013).

Este es el panorama general de las medidas que se están tomando a nivel internacional y nacional para combatir la inequidad de género, para México con la aparición de INMUJERES en 2001 comenzó este proceso bajo las leyes, a lo largo de los años se han incorporado leyes y programas que pretenden llevar a una mejora en la sociedad a las mujeres.

En el caso particular de organismos empresariales, INMUJERES, a través del Modelo de Equidad de Género, está certificando a las empresas con el sello de equidad. Es una forma de hacer una revisión para conocer la situación de las empresas con respecto al tema.

I.IV Situación actual de la mujer

El Foro de Beijing (1995), como ya se mencionó anteriormente marcó una pauta a nivel internacional ya que consiguió negociar con los representantes de 189 gobiernos compromisos de alcance histórico; en una revisión de los dos últimos decenios se han registrado algunos progresos en la igualdad entre los géneros. Los países han ido eliminando progresivamente los elementos discriminatorios presentes en las leyes, y aprobando nuevas leyes para promover la igualdad entre los géneros y combatir. Sin embargo, el progreso general ha sido inaceptablemente lento, con estancamientos, e incluso retrocesos, en algunos contextos. El cambio a favor de la igualdad entre los géneros no ha sido suficientemente profundo ni irreversible.

determinadas. Este enfoque cuestiona los estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. (MEG: 2012)

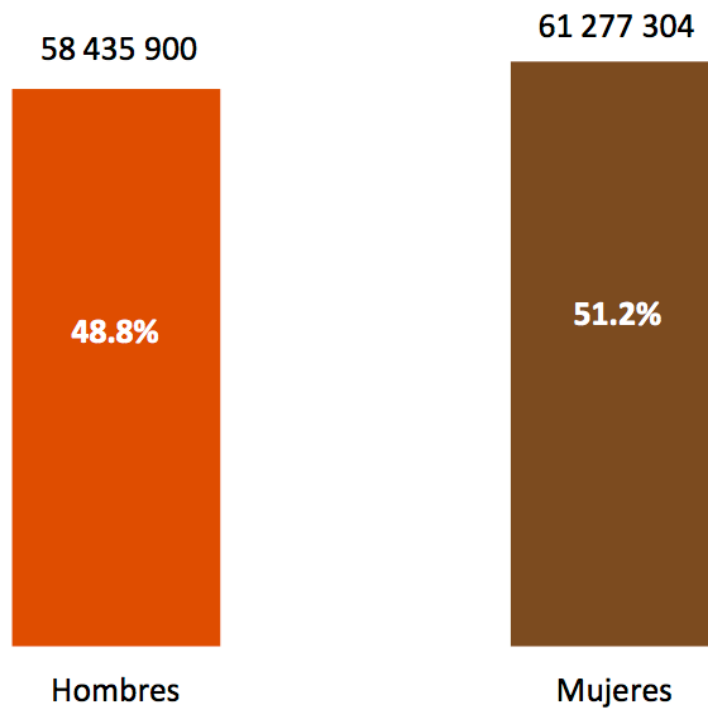
El aumento del nivel educativo de las mujeres y de su participación en el mercado laboral no ha marchado a la par de la mejora de las condiciones de empleo, las perspectivas de adelanto ni la igualdad de remuneración.

Debido a una segregación ocupacional generalizada, las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos de escasa remuneración, tienen un menor acceso a la protección social, y, en promedio, reciben un menor salario por realizar un trabajo de igual valor que los hombres. Los resultados de las mujeres en el empleo se ven limitados adicionalmente por la carga desproporcionada que las mujeres asume en el trabajo no remunerado del cuidado de los demás.

Para tener un contexto a nivel regional, cabe destacar que en 2015, desde el segundo trimestre, se recuperó la tendencia al incremento de la participación femenina en los mercados laborales de la región, temporalmente interrumpida en 2014. La desocupación femenina se incrementó también de manera significativa, llegando a un 8.2% al tercer trimestre (en comparación con un 5,9% para los hombres). Esto significa, en términos absolutos, unas 900 mil mujeres desocupadas adicionales en toda la región. (Informe Laboral/ Panorama 2015)

La población total de México era en 2014 ascendió a 120 millones de habitantes de los cuales 51.2% eran mujeres y 48.8% hombres. Es decir, había 2.8 millones de mujeres más que hombres.

Gráfica 1:
Población total por sexo, 2014



Fuente: CONAPO. Proyecciones de población 2010-2050.

Ahora bien, con lo que respecta a la matrícula, el cuadro 2 nos muestra como se articulaban las licenciaturas por sexo hace poco más de quince años, observando que en ciencias agropecuarias e ingeniería y tecnología tiene la mayor brecha entre hombres y mujeres; tomando la delantera las mujeres en el área de educación y humanidades.

Cuadro 2: Matrícula en licenciatura y tecnología en carreras seleccionadas por área de estudio según sexo, 2000

Área de estudio y carrera	Hombres	Mujeres	Diferencia
Mujeres-Hombres			
Ciencias agropecuarias			
Agronomía	14 779	4 088	-10 691
Veterinaria y Zootecnia	11 527	5 035	-6 492
Ciencias de la salud			
Medicina	34 602	34 862	260
Odontología	10 710	18 924	8 214
Ciencias naturales y exactas			
Biología	7 075	7 986	911
Matemáticas	5 474	3 924	-1 550
Ciencias sociales y administrativas			
Derecho	98 350	91 484	-6 866
Administración	72 253	90 446	18 193
Educación y humanidades			
Educación y docencia	11 265	27 708	16 443
Letras	2 053	4 271	2 218
Ingeniería y tecnología			
Computación y sistemas	92 736	58 211	-34 525
Ingeniería industrial	53 047	20 871	-32 176

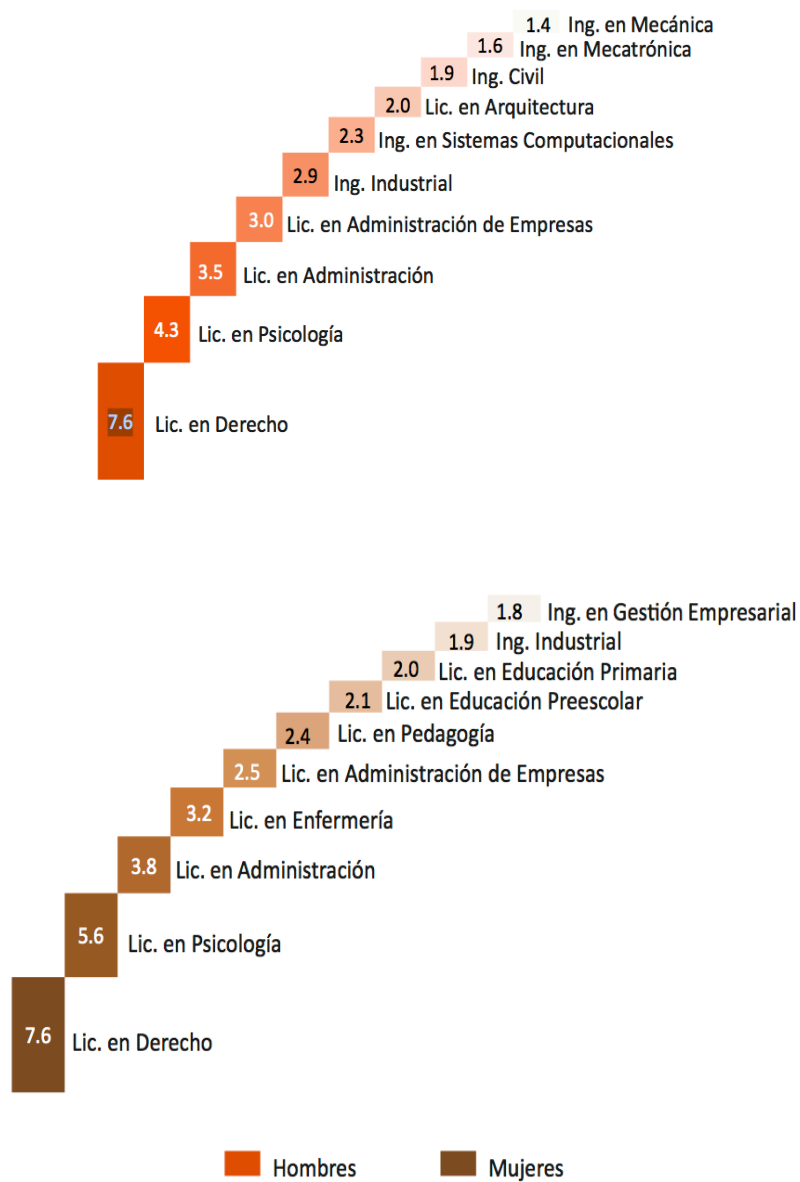
Nota: Las carreras incluyen todas las especialidades

Fuente: Hombres y Mujeres, INEGI 2003

En el gráfico 2 podemos observar el comparativo por sexo según las 10 carreras más numerosas, se puede apreciar que las profesiones feminizadas son enfermería, pedagogía, educación preescolar, educación primaria y gestión empresarial, obedeciendo a los estereotipos de lo que es propio de cada sexo. A pesar de haber más de una década de diferencia entre el cuadro 2 y 3 los patrones de diferencia prosiguen.

Gráfica:2

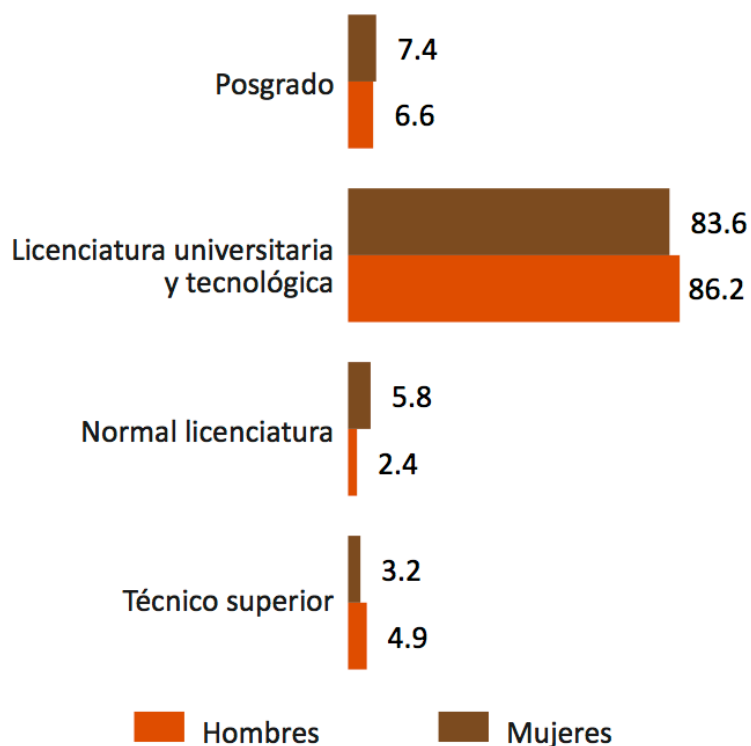
Distribución porcentual de la población de licenciatura por sexo según las 10 carreras con matrícula más numerosa, ciclo escolar 2012-2013



fuente: ANUIES. *Estadísticas de educación superior. Ciclo escolar 2012-2013*. En: www.anui.es.mx (27 de octubre de 2014).

Gráfica:3

Distribución porcentual de la matrícula en educación superior por nivel educativo y sexo, ciclo escolar 2012-2013



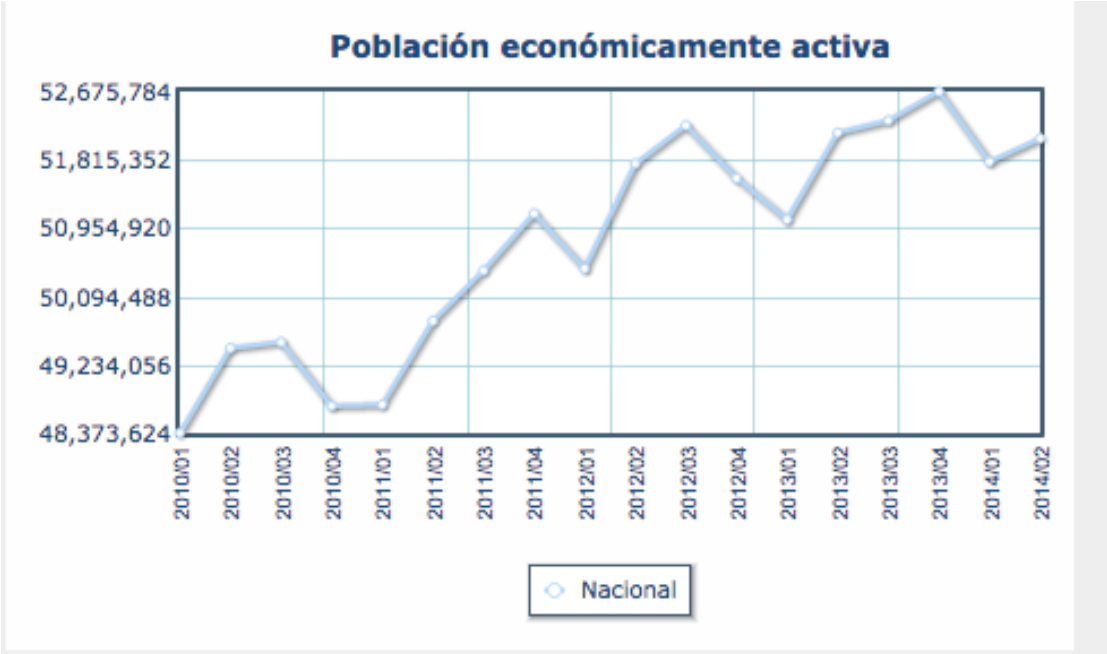
Fuente: SEP. *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2012-2013.*
En: www.sep.gob.mx (29 de agosto de 2014).

En este cuadro, observamos que la mayor concentración de la matrícula se sitúa en las licenciaturas universitarias y tecnológicas, sin embargo, en los niveles de posgrado y normal licenciatura, la población femenina tiene mayor presencia con casi un punto porcentual y 3.4% respectivamente; y con lo que respecta en el nivel técnico superior la matrícula masculina supera la femenina en 1.7 puntos porcentuales.

Las gráficas 4, 5 y 6, muestran como ha sido el comportamiento a nivel nacional de la PEA por trimestre de 2010 a 2014; en la gráfica 6, podemos observar que no ha habido grandes variaciones, ya que se mantiene constante el aumento de la población masculina ocupada ya que son ellos quienes se incorporan más fácilmente al mundo laboral.

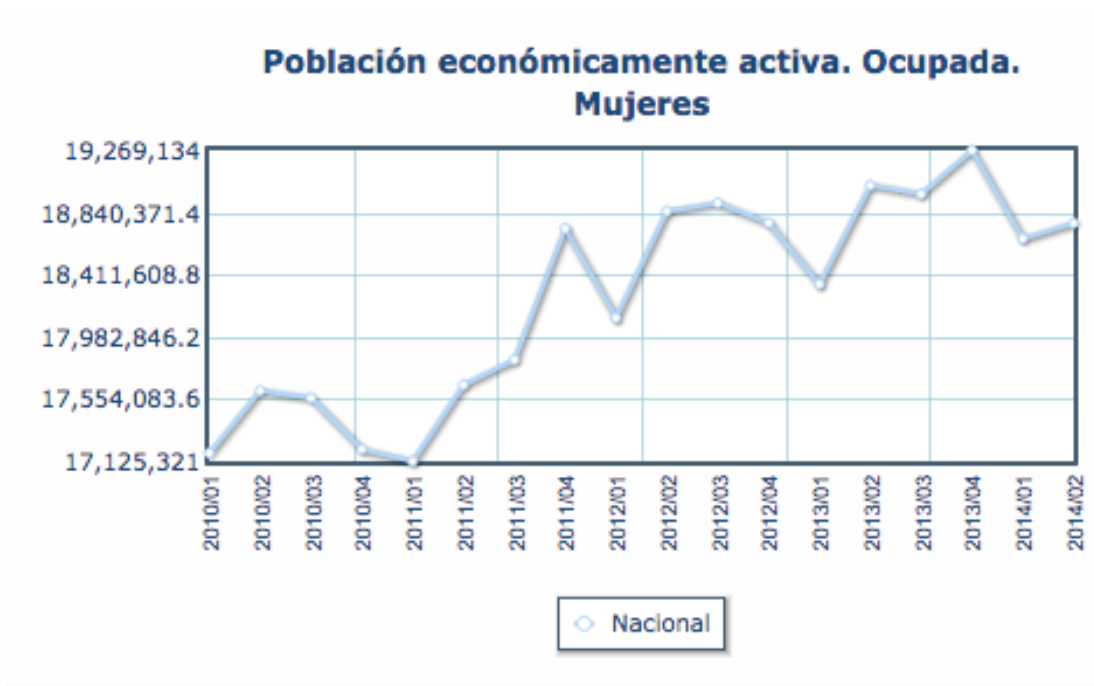
En el caso de las mujeres, la gráfica 5 muestra mayores variaciones, la constante es que en cada fin de año y hasta el primer trimestre del siguiente, las cifras son a la baja; vemos una recuperación del empleo femenino a lo largo del año; este comportamiento obedece al tipo de empleo en el que se colocan.

Gráfica 4: PEA Nacional 2010-2014



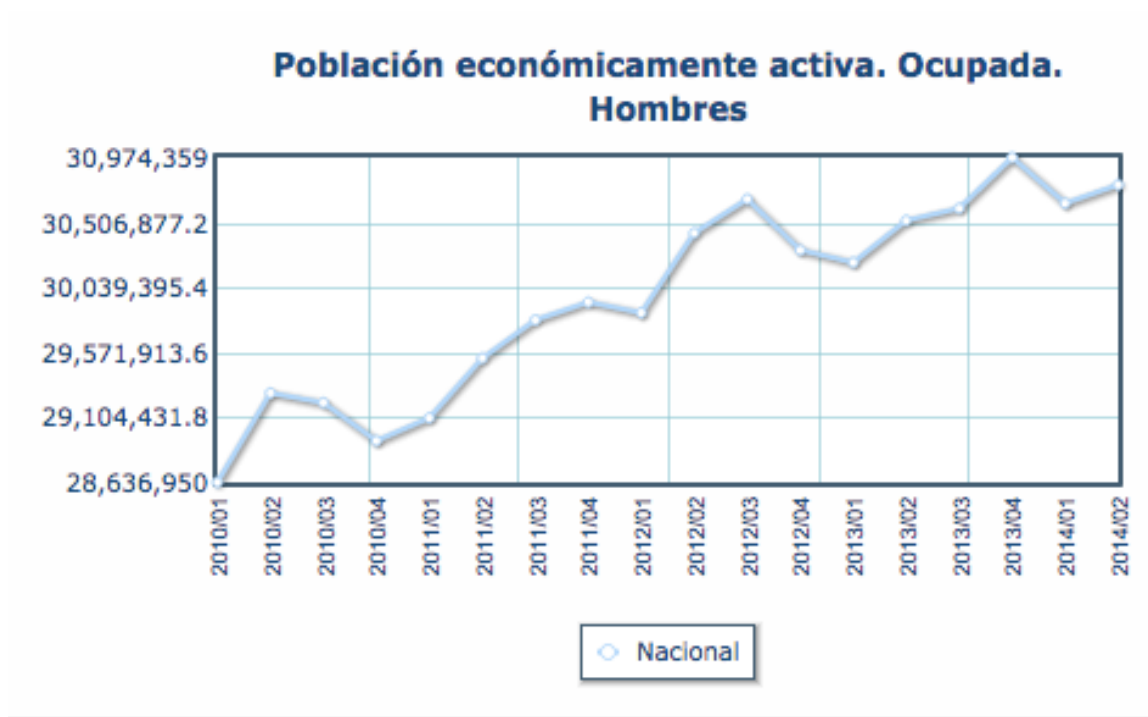
Fuente: México en cifras, INEGI 2014

Gráfica 5: PEA Nacional femenina ocupada de 2010 a 2014



Fuente: México en cifras, INEGI 2014

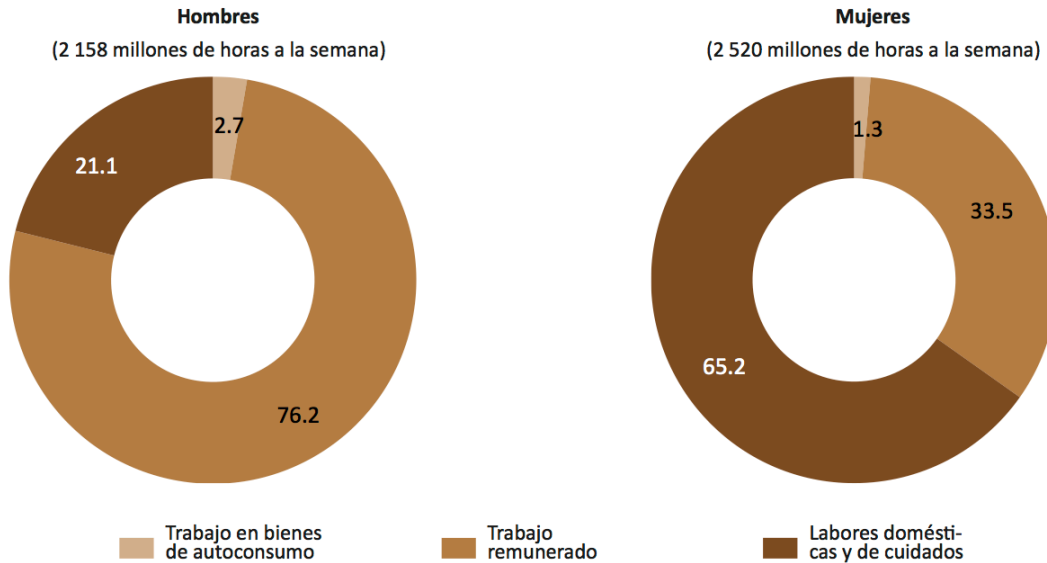
Gráfica 6: PEA Nacional masculina ocupada de 2010 a 2014



Fuente: México en cifras, INEGI 2014.

Gráfica 7:

Distribución porcentual del tiempo de trabajo total de los integrantes del hogar por sexo y tipo de trabajo, 2012

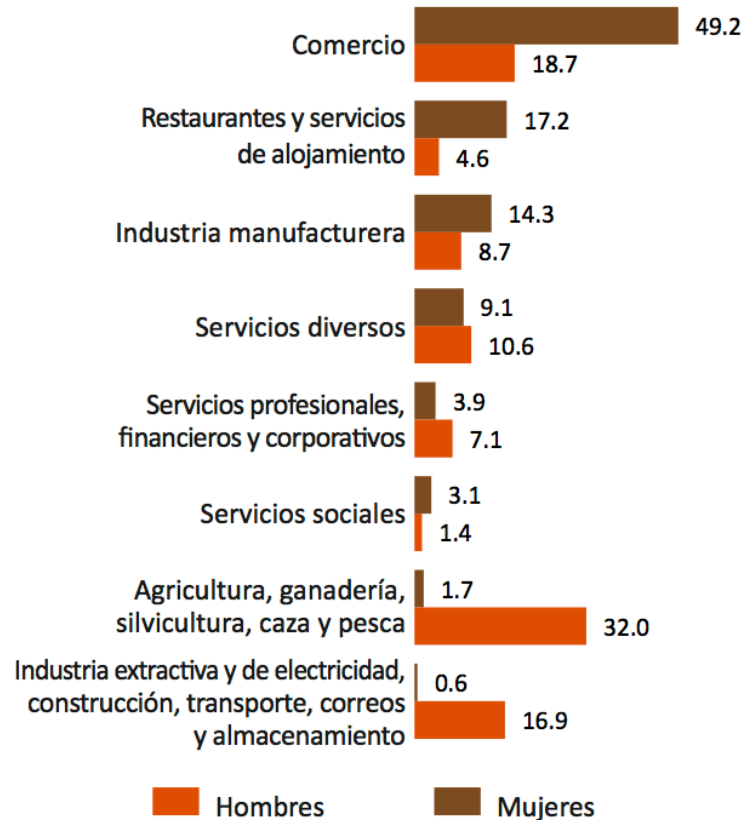


Fuente: INEGI. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares, 2012.
En: www.inegi.org.mx (28 de agosto de 2014).

La gráfica 7 nos indica que para 2012, la población femenina aporta la mayor carga de trabajo con 2 mil 520 millones de horas a la semana, frente a 2 mil 158 millones de horas con las que contribuyen los hombres, esto se traduce que por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres solo invierten 8.6 horas. Como podemos observar las labores domésticas y de cuidados recaen principalmente en las mujeres destinando 65.2% de su tiempo total de trabajo, a la vez que utilizan 33.5% destinado al trabajo de mercado. Por otro lado, los hombres se enfocan principalmente en el trabajo de bienes de autoconsumo con un 76.2%. (INEGI, 2012)

Gráfica 8:

Distribución porcentual de los trabajadores independientes remunerados según sector de actividad económica y sexo, 2013



Nota: La distribución porcentual no suma 100% debido a que no se graficó el valor del no especificado.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013. Segundo trimestre. Base de datos.

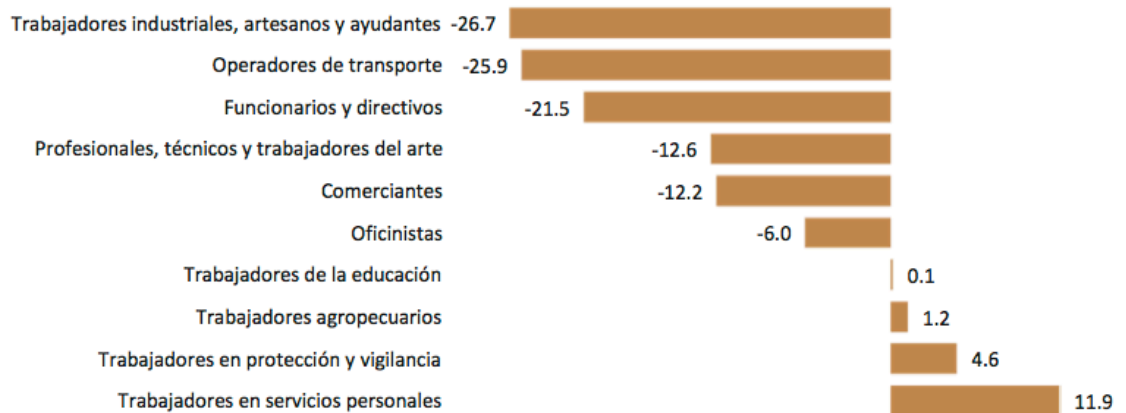
La gráfica 8, muestra que el conjunto de trabajadores independientes remunerados se conforma por el grupo de empleadores y el de trabajadores por cuenta propia. En 2013, la mayor participación de las trabajadoras independientes mujeres, en orden decreciente, se registra en los sectores de actividad económica comercio (49.2%); restaurantes y hoteles (17.2%); manufacturas (14.3%); y servicios diversos (9.1 %). En el caso de los trabajadores independientes hombres, la distribución sectorial es la siguiente: agropecuario (32.0%), comercio

(18.7%); minería, electricidad, construcción, transporte, correos y almacenamiento (16.9%); y servicios diversos (10.6%), principalmente. (INEGI, 2013)

Cabe destacar que en 2015, desde el segundo trimestre, se recuperó la tendencia al incremento de la participación femenina en los mercados laborales de la región, temporalmente interrumpida en 2014. La desocupación femenina se incrementó también de manera significativa, llegando a un 8.2% al tercer trimestre de 2014 (en comparación con un 5.9% para los hombres). Esto significa, en términos absolutos, unas 900 mil mujeres desocupadas adicionales en toda la región. (Informe Laboral, 2015).

Gráfica 9:

Índice de discriminación salarial de la población subordinada y remunerada según grupo de ocupación principal, 2013



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013. Segundo trimestre. Base de datos.

La gráfica 9 nos muestra que la diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres, en el mismo tipo de trabajo y con el mismo número de horas de trabajo, varía entre las distintas ocupaciones. Entre los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, la remuneración de las mujeres necesita aumentarse 26.7% para alcanzar la paridad salarial, en los trabajos como operadores de transporte la remuneración de las trabajadoras tiene que incrementarse casi 26% para alcanzar la de sus similares masculinos.

Por otro lado, en los servicios personales la relación es a la inversa, el salario de los hombres en estas ocupaciones debe incrementarse 11.9% para estar a la par del de las mujeres.

A lo largo de este primer capítulo, desarrollamos el concepto de género, del cual partimos para dar sentido del porque se presentan las diferencias entre mujeres y hombres, cayendo en cuenta que éstas se deben a la interiorización que la sociedad marca es propio de cada sexo. Gracias a estos estereotipos la situación de las mujeres se ha visto mermada en el campo laboral, político, social, escolar, etc., quedando relegada a las labores propias de la reproducción.

Pese a las acciones emprendidas a nivel internacional y nacional las políticas no han tenido el éxito deseado y se continúan observando desigualdades entre mujeres y hombres.

Mientras se continúe con la obstrucción ideática de un cambio verdadero en la forma de percibir a mujeres y hombres ninguna implementación podrá tener los resultados esperados por el bloqueo inconsciente a nuevas formas de percibir las diferencias naturales y no sociales que encierra el género.

En el siguiente capítulo, comenzaremos a abordar las definiciones de sector social y privado, así como una introducción de las consultorías con las cuales se desarrollará el Modelo de Equidad de Género con el fin de evidenciar las similitudes y diferencias que existen entre estas empresas por el hecho de pertenecer a dos sectores diferentes y cómo esto genera entorpecimientos para comparar de manera equitativa el modelo en cada consultoría.

CAPÍTULO II: La empresa

II.1 Concepto de empresa

La Organización Internacional del Trabajo define la empresa como un organismo cuyo propósito es fabricar o distribuir mercancías o proveer servicios a la colectividad mediante el pago de los mismos.

La empresa es una unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos. (Osorio, 2009)

Para Erich Gutemberg, la empresa es aquella unidad que dispone de unos determinados factores de producción, los cuales se combinan por decisión del hombre, para conseguir servicios que se venden.

Las empresas efectúan una serie de actividades que varían de acuerdo con el tipo de negocio que se pretenda desarrollar y al volumen de operaciones que desean realizar.

Las empresas son el principal factor dinámico de la economía de una nación y constituyen a la vez un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes.(Münch, 1997)

Para los fines de esta investigación, tomaremos como eje la siguiente definición : La empresa es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado meta con la finalidad de lucrar o no; y

que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman. (Thompson, 2006)

II.II Sector social y empresas cooperativas

En el artículo 25 Constitucional, se otorga viabilidad jurídica al desarrollo del sector social de la economía, refiriendo que “...al *desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector publico, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación...*”.

En 2012, se crea La Ley de la Economía Social y Solidaria, reglamentaria del párrafo séptimo del artículo 24 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concibiéndose con ésta el Instituto Nacional de la Economía Solidaria. Esta Ley desarrolla el concepto de sector social de la economía:

“...un sistema socioeconómico creado por organismos de propiedad social, basados en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano, conformados y administrados en forma asociativa, para satisfacer las necesidades de sus integrantes y comunidades donde se desarrollan, en concordancia con los términos que establece la Ley”.

Otro concepto de sector social es: aquel integrado por organizaciones de campesinos, obreros o trabajadores o cualesquiera otra ascendencia, que tengan como factor coadyuvante y actuante, el trabajo en conjunto. A partir de la coordinación de esfuerzos físicos o intelectuales de quienes integran una organización. (Labra, 1988).

Para que pueda considerarse una empresa incorporada al sector social se necesita que detenten: la propiedad social de los elementos con que producen u

ofrecen sus servicios; que se manejen a través de la autogestión frente a los demás sectores de la sociedad, y que las reglas de la organización respondan a una necesaria solidaridad representada, fundamentalmente, en la utilización social del excedente económico que produzcan, tanto por el encausamiento de porciones del mismo a capitalizar su o sus actividades económicas, como para mejorar las condiciones generales de vida de sus integrantes.

Ambas definiciones, señalan que las organizaciones pertenecientes a este sector, se deberán regir bajo ciertos valores (trabajo conjunto, solidaridad, etc.); haciendo que éstas realmente persigan un beneficio social.

En México, la Ley General de Sociedades Cooperativas de 1994, con su última reforma en 2013 es quién regula la constitución, organización, funcionamiento y extinción de las Sociedades Cooperativas y sus organismos en que libremente se agrupen, así como los derechos de los socios.

Esta Ley define a la sociedad cooperativa como una “forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios”.

Organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo, Asociación Cooperativa Internacional; a la par que los organismos nacionales, Instituto Mexicano de Desarrollo Cooperativo (IMDECOOP); un apartado de la Secretaría de Economía, (México Emprende), asumen que las cooperativas son una forma de organización social y que se unen para satisfacer necesidades individuales y colectivas. Sin embargo, discrepan en cuanto a la postura que adopta cada organismo.

Para Naciones Unidas, la contribución de las cooperativas hacia el desarrollo económico y social impacta en la reducción de la pobreza, en el acceso a personas pobres y marginadas, en la promoción y apoyo del desarrollo empresarial, en la inclusión social, así como en externalidades positivas para el resto de la sociedad.

Por esta misma línea se mueve la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), ya que ven a las cooperativas comprometidas con la erradicación de la miseria, pobreza y formas de discriminación y exclusión social⁸.

La Organización Internacional del Trabajo, por su parte, también le apuesta a la reducción de la pobreza bajo el esquema de organización cooperativa; inclusive se firmó un acuerdo de colaboración con la Alianza Cooperativa Internacional, para implementar una agenda cooperativa común. Esta asociación abordará los objetivos de desarrollo del milenio⁹ a través de programas y proyectos conjuntos para la promoción de las cooperativas en todo el mundo.

Dentro de ***Cooperatives and the millennium Development Goals*** se señala que la intención de diseñar e implementar programas de apoyo con las organizaciones cooperativas nacionales consiste en trabajar en la ampliación de los éxitos locales a nivel nacional y para demostrar la contribución de las cooperativas a la reducción de la pobreza.(ILO,2004).

En ***Rediscovering the cooperative advantage***, libro publicado por la OIT, se exponen distintas posturas acerca de los fines que “tienen” las cooperativas;

⁸ ACI Seminario Internacional, “Empresas cooperativas: una contribución al desarrollo económico y social”, Santiago de Chile, 2007

⁹ Primer objetivo: Erradicación de la pobreza extrema (uno de los medios serán las cooperativas ya que estas pueden sacar a las personas de la pobreza, debido a que son generadoras de ingreso y guiadas por sus principios y valores el crecimiento de sus miembros es equitativo). Tercer objetivo: Promover equidad de género y empoderamiento de la mujer (también se pretende alcanzar este objetivo mediante las cooperativas ya que con su principio de adhesión voluntaria, y en general por sus valores, se espera que este tipo de empresas estén abiertas para integrar a las mujeres).

una de éstas sigue manifestando que mediante este tipo de empresas se llega a la reducción de la pobreza ya que al estar abierta a nuevos miembros, no se requiere que la gente invierta grandes cantidades de capital, y se ven beneficiadas por la repartición equitativa; dando como resultado una tendencia automática a beneficiar a los pobres.

Señala también que las cooperativas comenzaron a permitir a las personas a elevarse por encima de la pobreza, pero más tarde se convirtieron en un medio para que las personas de bajos y medianos ingresos continuaran acumulando ventajas económicas.

Hasta el momento todas las posiciones frente a las cooperativas se muestran optimistas en que a través de éstas se puede erradicar la pobreza. No obstante, en el mismo libro, se comparte una idea completamente diferente de los fines que se pueden conseguir a través de este tipo de empresas.

La otra línea es que las personas están centradas en el negocio y el único compromiso que tienen es hacia sus miembros.

También se puntualiza que las cooperativas están diseñadas para ser empresas éticas, que buscan beneficiar a sus dueños y a su entorno; y que este tipo de empresas no fueron diseñadas como herramienta de reducción de la pobreza, sino que era un medio por el cual los grupos de personas podrían obtener ventajas económicas que individualmente no podrían lograr.

Como vimos, los organismos internacionales le apuestan o ven en las cooperativas una forma de erradicar la pobreza, por los valores y principios bajo los que se rigen. Sin embargo, resulta muy ambicioso pensar que es bajo esta composición empresarial que se va a lograr eliminar este problema. Tal vez sea un paliativo en cierta medida para reducir el índice de pobreza en ciertas regiones,

países, etc. Por el tipo de cooperativa y el manejo adecuado de esta; pero no es el “remedio” correcto para querer erradicar este problema.

Cabe mencionar que, si bien se ha apostado a nivel internacional por el apoyo a estas empresas, inclusive creando el año internacional de las cooperativas en 2012; siguen nadando a contracorriente y en el caso mexicano, no hay un organismo que las regule su buen funcionamiento ocasionando la desaparición de éstas o tergiversando el propósito de estas organizaciones.

A continuación se muestra la estructura básica de una Cooperativa:

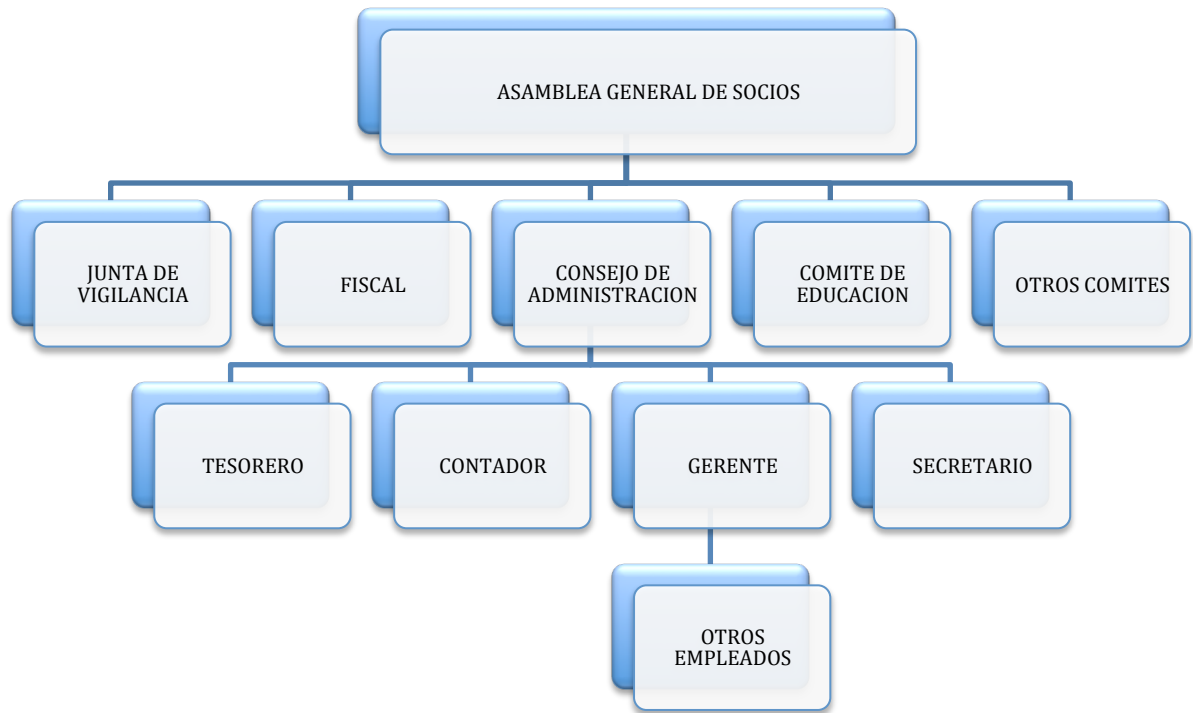
- La Asamblea General de Socios.
- El Concejo de Administración.
- La Junta de Vigilancia y el Fiscal.
- El Comité de Educación.
- El Comité de Trabajo y otros Comités Especiales.

Los cargos de Administración son los siguientes:

- El Gerente.
- El Secretario.
- El Contador.
- El Tesorero.
- Otros Empleados.

Las funciones específicas son:

Organismos	Funciones
Asamblea General	Decisión
Consejo de administración	Dirección
Junta de vigilancia y fiscal	Control y vigilancia
Comité de educación	Educación
Comité de trabajo y otros	Asesoría



Más adelante se hace una breve reseña de los cooperativas con las cuales se esta llevando a cabo el Modelo.

II.III Sector privado

Se entiende por sector privado al conjunto de la actividad económica que no está controlada por el Estado.

En el artículo 25 Constitucional se hace mención a este sector:

“...la ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, promoviendo la competitividad e implementando una política nacional para el desarrollo industrial sustentable que incluya vertientes sectoriales y regionales, en los términos que establece la Constitución”.

Como parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el Development Cooperation Directorate (DAC, 2012), define el sector privado como un principio organizador básico de la actividad económica en la que la propiedad privada es un factor importante, debido a que los mercados y la competencia conducen a la producción y es donde la iniciativa privada adquiere el riesgo de tomar ciertas actividades. El punto crítico en los mercados es cuando a través de los procesos de competencia se determina qué se produce y qué se consume (esto es lo que distingue a las economías de mercado).

Por su parte, la OCDE, 2014 trabaja para fomentar un clima de bienestar de negocios para la inversión, mejorar la productividad, la competitividad y el espíritu empresarial, para elevar los niveles de vida y reducir la pobreza. Ve en el desarrollo de un sector privado dinámico un componente esencial de los esfuerzos para impulsar el crecimiento y la estabilidad de las economías en todo el mundo.

Organismos a nivel internacional, también apuestan por fortalecer el sector privado, ya que también señalan que mediante los esfuerzos de éste, se puede combatir la pobreza mediante la creación de empleos.

En México, el sector privado está constituido principalmente por micro, pequeñas y medianas empresas (MIP y MES). Según datos del censo económico 2004, en México 99.8% de las empresas en las industrias manufacturera, comercio y servicios son MIP y MES, además concretan el 73% del personal ocupado en estos sectores .

El deseo de hacer una diferenciación del sector al cual pertenece cada empresa es con la finalidad de realizar un análisis del MEG, partiendo de las diferencias estructurales que presentan las empresas antes mencionadas para poder conocer la eficacia del Modelo en diferentes sectores de la economía; dando paso al siguiente capítulo donde se abordará el Modelo para su conocimiento así como para los futuros resultados.

En el próximo capítulo se presenta la consultoría con la cual se esta llevando a cabo el Modelo.

CAPÍTULO III: Modelo de Equidad de Género

III.I Antecedentes

El modelo se diseñó y probó en México en el 2003, y ha sido replicado en países como Chile, Argentina, República Dominicana y Colombia.

El Proyecto sobre equidad de género “Generosidad”, acordado entre el Gobierno de México y el Banco Mundial, surge en el año 2002 con una duración de tres años. El Gobierno de México designó al Instituto Nacional de las Mujeres como ejecutor del proyecto, por ser la entidad del gobierno federal que tiene a su cargo la promoción de la equidad de género en la vida cultural, económica y social del país.

El Proyecto Generosidad se inserta dentro de los proyectos del Instituto al ofrecer la oportunidad de probar y evaluar herramientas para promover la equidad de género y proporcionar insumos para definir, ajustar o modificar la estrategia general de INMUJERES.

Dentro de los trabajos que ejecutó el proyecto “Generosidad” se desarrolló el Programa de Certificación en equidad de género que incluye la generación del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, un modelo a escala nacional con el cual se certificó a organismos públicos y privados. Con esta certificación, instituciones y empresas podrían demostrar su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del mercado laboral.

El Modelo de Equidad de Género se integra en el año 2006 como una política pública federal del Instituto Nacional de las Mujeres y posteriormente es consignada en el inciso XI., de Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que dice: establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

III. II Sistema de gestión de igualdad de Género en las empresas

Los modelos de certificación de empresas son sistemas de gestión orientados a mejorar las prácticas laborales al interior de las organizaciones. Un Sistema de Gestión de Equidad de Género ¹⁰ (SGEG) consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras. Su objetivo central es reducir las brechas de género en las empresas, mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género. (PNUD, 2010)

Lo que se pretende con estos sistemas, es que las empresas puedan incluir dentro de sus principio la equidad de género para evitar atropellos generados por las creencias del personal.

¹⁰ Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o necesidades específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que esta signifique razón para la discriminación. (MEG:2012)

A continuación se presentan las líneas que deben seguir las empresas que aplican estos sistemas:

- a) Remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja.
- b) Compensar a los grupos más vulnerables dentro de la empresa.
- c) Garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios androcéntricos.¹¹

Para tener una aplicación efectiva de estos sistemas los pasos a seguir son:

- a) Elaboración de un diagnóstico (se muestran las brechas de género)
- b) Formulación de políticas a partir del diagnóstico
- c) Acciones que se desprenden de las políticas
- d) Certificación¹²

Para 2016, son 220 las organizaciones a nivel nacional que cuentan con esta certificación. (Ver anexo 1)¹³

A continuación, en el cuadro 3 podemos observar el ranking de las 10 mejores empresas para trabajar que cuentan con el sello de equidad.

¹¹ PNUD 2010, Igualdad de Género en las Empresas.

¹² En México es INMUJERES quien realiza estas certificaciones, en caso de aprobar la auditoría, se les otorga el Sello de Equidad de Género.

¹³ <http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/organismos-certificados-en-el-meg-vigentes-hasta-2015>

Cuadro 3: Top 10 del ranking: Las mejores empresas para trabajar en México

Posición	Empresa	Posición del 2014	Número de colaboradores	Sector
1	Scotiabank Banco	8	9,104	Servicios financieros y seguros
2	Resort Condominiums International	21	254	Hospitalidad
3	Terra México	7	221	Tecnología de la información
4	Scotiabank Casa de Bolsa	4	387	Servicios financieros y seguros
5	American Express	6	3,759	Servicios financieros y seguros
6	Infonavit	5	3,890	Servicios financieros y seguros
7	JW Marriott Mexico City	43	366	Hospitalidad
8	Welch Allyn de México	23	925	Manufactura y producción
9	Jafra Cosmetics	15	366	Manufactura y producción
10	Gentera	12	16,383	Servicios financieros y seguros

Fuente: Equidad de Género, 2015

III.III Modelo de Equidad de Género

El MEG¹⁴, es un sistema de gestión de estrategias para las empresas, a través de herramientas que permitan revisar políticas y prácticas internas con la intención de reorganizar y definir mecanismos que incorporen medidas a corto y mediano plazo condiciones de trabajo equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

INMUJERES a través del MEG, persigue:

- 1.- Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el mercado laboral.
- 2.- Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
- 3.- Promover entre las y los empleadores y trabajadores (as) el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Los objetivos del MEG son:

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

La adopción del MEG les permitió a las organizaciones, principalmente: formalizar una política de equidad de género, con procedimientos y acciones definidas; identificar sus retos en la materia; establecer un mecanismo para

¹⁴ Inicia su aplicación en 2003 y concluye en 2015 con 220 empresas certificadas

evaluar la situación de la organización y de sus políticas; establecer una estructura para organizar y sistematizar sus procesos y documentación; sensibilizar al personal en temas de género; establecer acciones y mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres y favorecer condiciones equitativas para el desarrollo laboral y personal; Promover un clima de respeto; establecer mecanismos de comunicación; integrar sus sistemas de gestión de calidad organizativa y sus políticas de diversidad; brindar mayor seguridad y protección al personal; integración de equipos de trabajo.

Las intenciones que tiene el Modelo de promover cambios dentro las estructuras empresariales son buenas, sin embargo para que los cambios sean efectivos se tiene que trabajar en la buena implementación de las políticas de equidad, para ello es necesario que todo el personal este dispuesto a hacer un cambio y aplique las recomendaciones hechas por INMUJERES para que se pueda generar un verdadero cambio.

III.IV Metodología del modelo¹⁵

Es mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos que se puede realizar el modelo¹⁶.

Para obtener estos datos se debe:

- Preguntar cómo se realiza una actividad, verificando procedimientos
- Comprobar que los procedimientos y registros correspondan a la práctica observada
- Comenzar por el principio de una actividad y seguir la secuencia.
- Comenzar por el final y seguir la secuencia hasta el punto inicial.

¹⁵Metodología INMUJERES, MEG:2012

¹⁶Véase anexo 2

-Comenzar en un punto del MEG donde interactúen varios elementos

Una vez revisados los puntos, (véase anexo 2), se le asigna una calificación a cada apartado, ésta dependerá si se está aplicando la certificación o se le esta dando mantenimiento a la certificación:

Apartados:	Certificación	Mantenimiento
4.1	45%	35%
4.2	10%	10%
4.3	35%	30%
4.4	10%	25%

Para poder otorgar la certificación, es necesario hacer una puntuación a la Política de Equidad de Género:

A)	Establecer redactar, aprobar y documentar en el manual del sistema de gestión una política de equidad de género	PUNTUACION 1-4
B)	Asegurar que la política de equidad de género esté alineada o conciliada con la cultura y la planeación estratégica de la organización, o en su caso, con la misión, visión, valores, normas, códigos de conducta o ética de la organización.	PUNTUACION 1-4

C)	<p>Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Defensa de los derechos humanos del personal. -Combatir la discriminación. -Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres para buscar eliminar 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. 	<p>PUNTUACION 1-4</p>
D)	<p>Comunicar y difundir la política de manera periódica, a través de medios adecuados, para que ésta sea conocida en todos los niveles de la organización.</p>	<p>PUNTUACION 1-4</p>

E)	Evaluar la política en cuanto: - El impacto de la difusión - El conocimiento y entendimiento del personal sobre la misma.	PUNTUACION 1-4
----	---	-------------------

Hecha esta revisión, se le otorgarán puntos a cada uno de los apartados de la política dependiendo de que tan apegados se encuentren a éstos lineamientos; a continuación se presentan los criterios para la puntuación:

Puntuación:

1	Requiere acciones inmediatas
2	En desarrollo
3	Requiere mejora
4	En cumplimiento y eficaz.

Para finalizar se designa el nivel de aprobación:

NIVEL DE APROBACION		
Grado	Decisión	Escala
A	Aprobatoria	71-100
B	Aprobación condicionada	61-70
C	No procede la aprobación	0-60

Donde:

A: Aprobatoria, sin condiciones, compromiso de cierre de áreas de oportunidad en la auditoría posterior al año.

B: Aprobatoria condicionada a compromiso de cierre de áreas de oportunidad a los seis meses, o a un tiempo menor a 6 meses según el alcance de los hallazgos, según la gravedad e impacto de las áreas de oportunidad hacia el sistema de gestión, con el fin de asegurar su funcionamiento.

C: Reprobatoria, se requiere la realización de todo el procedimiento para poder certificar el sistema de gestión.

A continuación se hará la aplicación cada apartado del Modelo con las empresas para poder hacer la evaluación y concluir si se podrían hacer acreedoras al distintivo de equidad; así como para conocer en dado caso de que no aprobaran el modelo, en dónde existen obstáculos que impidan la certificación.

Capítulo IV: Aplicación del Modelo

Las cooperativas con las cuales se trabajará, son las siguientes consultorías.

Consultoría Integral forjando libertad: ésta se ha ido transformando a lo largo de las tres etapas por las que han atravesado. Como cooperativa, lleva funcionando poco más de seis años, aunque su giro ha cambiado dependiendo de sus necesidades y oportunidades. Actualmente incuban proyectos productivos desde la organización y potencialización del capital humano con base en los valores y principios cooperativos.

Por otro lado, tenemos a ***Cooemprende***, el cual es un proyecto cooperativo que brinda capacitación, asesoría, vinculación y promoción de proyectos productivos autogestivos. Enfocando su esfuerzo a detectar las necesidades de organización, ampliación de mercados y de comunicación e imagen gráfica. Mediante el diseño e implementación de proyectos específicos para las empresas, instituciones u organizaciones. Ofrecen cursos de técnicas de ventas, diseño de proyectos productivos, curso de formación de empresas cooperativas, pruebas psicométricas para el personal y asesoría y diseño de imagen gráfica de identidad.

La empresa perteneciente al sector privado es **Soporte Empresarial y Consultoría (SEC)**. Es una empresa mexicana fundada en 1999, dedicada a proveer soluciones que generen valor a las empresas, basadas en la tecnología de información, mejorando su operación, facilitando la toma de decisiones, ayudando a su crecimiento y estableciendo relaciones productivas de largo plazo, así como con su personal y sus proveedores, que permitan lograr los objetivos establecidos, buscando ser socialmente responsable y solidarios, en equidad con sus grupos de interés, así como con el medio ambiente.

En este apartado se hacen las anotaciones finales a los resultados obtenidos y observados durante el desarrollo del Modelo de Equidad de Género en cada una de las consultorías.

Por un lado, tenemos a las empresas cooperativas, las cuales no están interesadas en que alguna institución acredite si existe o no equidad de género dentro de sus organizaciones y, por otro lado, la empresa del sector privado muestra interés por certificarse, pero lo ve más como un trámite.

Como se puede observar en el anexo 2 los resultados que arrojan las consultorías cooperativas según el modelo, son de inequidad, pero esto se debe a que varios puntos no aplican de forma escrita, sin embargo, no significa que no los lleven a cabo. Por otro lado, la consultoría privada presenta buenos resultados en la evaluación, no significando que en ella se muestre realmente la aplicación de equidad entre sus trabajadores.

IV.I Resultados de las consultorías cooperativas.

Donde se pudo observar, ambas consultorías, si estuvieran certificándose, y de forma estricta no procede la certificación. Sin embargo, por lo que se observo y por su estructura no tienen a un personal designado ni se tiene la documentación en cuestiones de género como lo requiere el Modelo para la obtención del sello en equidad.

En Forjando Libertad, por ejemplo, quien lleva la administración es una mujer, cabe mencionar que es la única en esta organización; ella estaba desempeñando el papel de tesorera y por cambios en el personal en la última asamblea por mayoría de votos se le designo en este nuevo puesto.

Ella manifiesta buen ambiente laboral con sus compañeros, desempeñando cada uno las actividades que se le designan; por otro lado, los demás miembros de la consultoría comentan sentirse satisfechos con las asignaciones de cada uno y también refieren buenas condiciones para laborar.

En el caso de Coemprende, son cinco profesionistas quienes conforman esta organización, de la cual tres son mujeres. En la revisión del Modelo con el personal, manifiestan que no necesitan de cuestiones administrativas para medir el nivel de equidad de género que tiene su organización, ya que por sus valores¹⁷ la equidad se manifiesta en el trato igual de sus miembros.

¹⁷ Ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.

IV.II Resultados de la consultoría del sector privado

Con lo que respecta a SEC, en el ejercicio real de la aplicación del Modelo, la decisión sería aprobatoria.

El personal de esta consultoría comenta que para ellos es importante obtener este tipo de reconocimientos debido a que sus socios comerciales son empresas multinacionales y es de suma importancia estar actualizada.

En esta empresa conformada por siete personas, sólo una es mujer, el cargo que desempeña es de secretaria, y desde la conformación de la empresa hace 17 años no se ha generado ningún cambio de posición por parte de ninguno de sus miembros.

El análisis de esta empresa resultó un poco complicado ya que si bien, cumple con lo que estipula el Modelo en cuanto a las formalidades, no se observa una equidad de género real, ya que la posición de la única mujer es de secretaria, y como se mencionó en capítulos anteriores es un cargo “propio” de la mujer hasta hace algunos años.

No se observó un interés genuino por la obtención de la certificación, ya que su fin es ser visualizada como una empresa a la vanguardia que cuenta con todas las acreditaciones en cualquier rubro.

Conclusiones

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en forma importante durante los últimos años, pero aún falta mucho para eliminar las brechas de género en los mercados de trabajo; es necesario reforzar las estrategias destinadas a promover mayor igualdad.

Dos de los factores a enfrentar para avanzar en la igualdad son la carga desproporcionada de las tareas de cuidado que asumen las mujeres, y los estereotipos de género que favorecen su incorporación a unas pocas ocupaciones tradicionales poco vinculadas a los sectores más dinámicos de la economía, destacó la OIT.

“Los desafíos son múltiples y comienzan con una formación libre de estereotipos de género que amplíe la gama de carreras que estudian las mujeres y les garantice una mejor entrada al mercado de trabajo”, dijo la especialista regional en género de la OIT, María José Chamorro

Lamentablemente, los avances y las libertades aún no alcanzan en la vida real a todas las mujeres. Falta terminar de construir el marco jurídico, consolidar reformas sociales y, en especial, superar las viejas costumbres, los indeseables usos que limitan opciones y que sirven de parapeto a los que no aceptan la realidad ni la necesidad del cambio.

La intención de implementar el Modelo en empresas de diferente sector es conocer en el plano local una de las medidas paliativas en materia de género. También para conocer si este Modelo puede ser aplicado a cualquier tipo de empresa y si en verdad este puede reflejar la existencia o no de equidad entre hombres y mujeres.

Si bien, el Modelo en algunos casos podría ayudar a conocer áreas de oportunidad; la certificación de las empresas no es del todo certera, ya que observamos que a pesar de que en las empresas cooperativas no se cumplieron los criterios necesarios en la teoría, en la práctica se observó un comportamiento de equidad entre los miembros de las empresas.

Pese a que aun falta un gran camino para lograr la equidad, la Revista Forbes dedica un reportaje a 10 mujeres más poderosas de México, a continuación se enuncian.

- 1.- María Asunción Aramburuzabala -presidenta y directora general del fondo de inversión Tresalia Capital, dueña de la tecnológica KIO Networks, aun tiene influencia en grupo modelo.
- 2.- Arely Gómez - Procuradora General de la República
- 3.- Eva Gonda- accionista de FEMSA (50%)
- 4.- Salma Hayek- actriz, activista
- 5.-Carmen Aristegui –periodista
- 6.-Blanca Treviño presidenta y CEO de Softtek (empresa más sólida en tecnologías de la información)
- 7.- Gabriela Hernández- General Counsel para Latinoamérica de General Electric
- 8.- Claudia Ruiz Massieu, Secretaria de Turismo
- 9.- Alicia Barcena Secretaria ejecutiva de la CEPAL
- 10.- Angélica Fuentes, Fundadora de Angelissima (firma de maquillaje) y copropietaria de Omnilife

Anexo 1: Organizaciones certificadas por el Modelo de Equidad de Género

rganizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género con vigencia hasta el 31 de Diciembre 2015

o.	Año certificacin inicial	Organización	Entidad federativa*
	2008	Addition Human Resources	Distrito Federal
	2010	Administración Portuaria Integral de Quintana Roo	Quintana Roo
	2013	Administración Ramírez Vázquez	Morelos
	2009	ADsourcing	Distrito Federal
	2004	Africam Safari	Puebla
	2008	Agnico Eagle México	Chihuahua
	2011	Alcance Consultores de Durango	Durango
	2013	All Channel Sales Solutions (Marketstar México)	Distrito Federal
	2011	Arcatek	Tamaulipas
0	2009	Asesores en Productividad y Calidad	Jalisco
1	2008	Auditoría General del Estado de Guerrero	Guerrero
2	2013	Auditoría Superior del Estado de Chihuahua	Chihuahua
3	2009	Auditoría Superior del Estado de Jalisco	Jalisco
4	2005	Auditoría Superior del Estado de Puebla	Puebla
5	2009	Azanza Consultores	Jalisco
6	2013	Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros	Distrito Federal
7	2011	Been Best México Corporativo Torreón	Coahuila
8	2010	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Puebla
9	2005	BEPENSA	Yucatán
0	2012	Bio-Pappel	Distrito Federal
1	2013	Blockbuster de México	Estado de México
2	2013	Branson de México	Tamaulipas

3	2009	CASSIDIAN México, S.A. de C.V. (AIRBUS Defence and Space)	Distrito Federal
4	2012	Centro de Capacitación y Desarrollo de Estudios Profesionales (Integración educativa y cultural, Eddington, A.C.)	Puebla
5	2013	Centro de Estudios para el Desarrollo Rural, Promoción y Desarrollo Social	Puebla
3	2012	Centro Especializado en Estrategias y Análisis de Educación	Puebla
7	2006	Centro Interamericano para la Productividad y Competitividad (CIPCO)	Distrito Federal
3	2011	Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Puebla	Puebla
9	2013	Colegio de Estudios Superiores Hispanoamericanos	Hidalgo

0	2006	Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas Campus Montecillo	Estado de México
1	2008	Combustibles de Oriente Corporativo	Distrito Federal
2	2013	Comercializadora Rovizky	Jalisco
3	2012	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	Hidalgo
4	2010	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Puebla
5	2013	Comisión Estatal de Aguas en el Estado de Querétaro	Querétaro
3	2011	Comisión Federal de Electricidad	Distrito Federal
7	2013	CompuSoluciones y Asociados	Jalisco
3	2008	Congreso del Estado de Puebla	Puebla
9	2013	Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Hidalgo	Hidalgo
0	2013	Corporación HRC	Estado de México
1	2011	Costco de México Oficinas Centrales	Estado de México
2	2013	Custom Sensors & Technologies de México (CST)	Baja California
3	2013	Custom Sensors & Technologies Transportation de México	Baja California
4	2012	D'Nieto Uniformes	Estado de México
5	2011	Daimler Servicios Corporativos México	Distrito Federal
3	2012	DAMSA	Jalisco

7	2012	Dell Computer Services	Jalisco
3	2013	Detroit Diessel Allison de México	Estado de México
9	2013	Dinamismo Corporativo	Baja California
0	2012	Dirección General de Estudios Superiores y Tecnológicos	Distrito Federal
1	2010	Diseño e Implementación de Servicio Computacional	Jalisco
2	2003	ECCO Servicios de Personal (ADECCO)	Distrito Federal
3	2011	eCMMS	Chihuahua
4	2011	Editora ARGOS	Tamaulipas
5	2013	Ejecutora de Proyectos Gubernamentales	Baja California
3	2013	El Colegio del Estado de Hidalgo	Hidalgo
7	2012	El Universo del Lenguaje (Anglo-Francés)	Puebla
3	2013	Endeavour Silver (Mina Bolañitos)	Guanajuato

9	2013	Equipos de Ingeniería Eléctrica	Jalisco
0	2012	Escuela Gastronómica Internacional	Puebla
1	2012	Escuela Normal Primaria Oficial "Profr. Jesús Merino Nieto"	Puebla
2	2013	Especialistas Técnicos en Fluidos de Occidente	Jalisco
3	2012	Esprezza Consultores	Jalisco
4	2011	Experiencias Xcaret	Quintana Roo
5	2012	EY México	Distrito Federal
3	2011	Farrera	Jalisco
7	2009	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)	Michoacán
3	2010	Fondo Tamaulipas	Tamaulipas
9	2010	Gasomich Corporativo	Michoacán
0	2009	Gastronómica la Buena Mesa	Jalisco

1	2012	Gemalto México	Distrito Federal
2	2008	Genomma Lab Internacional	Distrito Federal
3	2012	Gobierno del Estado de Colima	Colima
4	2013	Gobierno del Estado de Guanajuato	Guanajuato
5	2011	Gobierno del Estado de Puebla	Puebla
3	2013	Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza	Coahuila
7	2010	Gobierno Municipal Constitucional de Metepec	Estado de México
3	2013	Gobierno Municipal de Chalco	Estado de México
9	2013	Grupo ADYA Recursos Corporativos	Distrito Federal
0	2006	Grupo APRO 2000 Internacional	Jalisco
1	2009	Grupo Axo	Distrito Federal
2	2012	Grupo Chocolate Ibarra	Jalisco
3	2013	Grupo de Desarrollo Sistémico y Marketing GOG	Distrito Federal
4	2013	Grupo Dolphin Discovery	Quintana Roo
5	2003	Grupo Financiero Banamex-Citigroup	Distrito Federal
3	2006	Grupo GA3 Agencias Automotrices Asociadas	Distrito Federal
7	2012	Grupo Gigante	Distrito Federal
3	2011	Grupo Interlatin	Jalisco
9	2011	Grupo ISMARK	Distrito Federal
0	2008	Grupo Omnilife - Chivas	Jalisco
1	2010	Grupo Ordás	Distrito Federal
2	2011	Grupo Promotor Baja Cabo (Hotel las Ventanas al Paraíso)	Baja California Sur
3	2013	GST Manufacturas de México	Coahuila
4	2010	Guerra Castellanos y Asociados	Distrito Federal
5	2013	H. Ayuntamiento Constitucional de Huixquilucan	Estado de México
3	2013	H. Ayuntamiento de Atlacomulco	Estado de México
7	2011	H. Ayuntamiento de Durango	Durango

3	2013	H. Ayuntamiento de Ixtlahuaca	Estado de México
9	2013	H. Ayuntamiento de Jaltenco	Estado de México
00	2013	H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto	Hidalgo
01	2011	H. Ayuntamiento de Querétaro	Querétaro
02	2013	H. Ayuntamiento de Rayón	Estado de México
03	2013	H. Ayuntamiento de Tenango del Valle	Estado de México
04	2013	H. Ayuntamiento de Tijuana	Baja California
05	2013	H. Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz	Estado de México
06	2012	H. Ayuntamiento de Toluca	Estado de México
07	2013	H. Ayuntamiento de Tultitlán	Estado de México
08	2013	H. Ayuntamiento del Municipio de Cuautitlán Izcalli	Estado de México
09	2008	H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	Puebla
10	2013	Hotel Fairmont Mayakoba	Quintana Roo
11	2009	HP Hewlett-Packard de México	Jalisco
12	2012	Impulsora Industrial de Refrigeración	Jalisco
13	2013	Industrias Acros Whirlpool	Coahuila
14	2009	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit)	Distrito Federal
15	2011	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus Guadalajara	Jalisco
16	2012	Instituto Universitario Angelus	Puebla
17	2004	Interprotección, Agente de Seguros y Fianzas	Distrito Federal
18	2013	IPG Media Brands Communications	Distrito Federal
19	2006	ISSSTEZAC	Zacatecas
20	2006	Jabil Circuit	Jalisco
21	2013	Jafrá Cosmetics Disarmex	Distrito Federal
22	2010	Johnson Controls	Distrito Federal
23	2006	Kaeser Compresores de México	Querétaro
24	2010	KCSM Servicios	Nuevo León

25	2012	Kiekert de México	Puebla
26	2012	KPMG Cárdenas Dosal	Distrito Federal
27	2003	Kraft Foods de México (Mondeléz International)	Distrito Federal
28	2011	Laboratorios Liomont	Distrito Federal
29	2013	Landsteiner Scientific	Distrito Federal
30	2010	Liconsa Gerencia Estatal Oficinas Centrales	Estado de México
31	2013	Litobel	Distrito Federal
32	2013	Mabamex	Baja California
33	2004	Manpower	Distrito Federal
34	2009	Mapfre Tepeyac México	Estado de México
35	2011	Marketing 911	Distrito Federal
36	2009	Metlife	Distrito Federal
37	2011	Minera Santa Rita y Mina el Chanate	Sonora
38	2011	Motorola Solutions de México Oficinas Corporativas	Distrito Federal
39	2013	Mujer para la Mujer	Jalisco
40	2013	Navi Lux	Distrito Federal
41	2013	Nefrópolis By NIN	Jalisco
42	2013	Newell Rubbermaid Mexicali	Baja California
43	2011	Nissan Mexicana	Distrito Federal
44	2011	Notaría Pública Número 188	Tamaulipas
45	2004	Novartis Farmacéutica	Distrito Federal
46	2010	Ofisistemas Paradigma	Estado de México
47	2008	Órgano Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro	Querétaro
48	2013	Parker Baja Servicios	Baja California
49	2009	Pepsico de México Planta de Concentrados	Estado de México
50	2011	Pfizer	Distrito Federal
51	2013	Philip Morris México	Distrito Federal

52	2013	Poder Judicial del Estado de Guanajuato	Guanajuato
53	2013	Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Guanajuato
54	2009	Presidencia Municipal de Guadalupe Zacatecas	Zacatecas
55	2012	Printing Arts México	Jalisco
56	2006	Procesos Electroforéticos (PROESA)	San Luis Potosí
57	2011	Promotora ACCSE	Distrito Federal
58	2011	Prudential Seguros México	Distrito Federal
59	2013	Rendilitros Gasolinera	Chihuahua
60	2013	Sánchez & Carranza Abogados	Jalisco
61	2013	Sanofi Pasteur México	Distrito Federal
62	2013	Schneider National de México	Distrito Federal
63	2013	Seagate Systems (México)	Jalisco
64	2011	Secretaría de Administración de Poder Ejecutivo del Estado de Morelos	Morelos
65	2005	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	Distrito Federal
66	2009	Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Michoacán	Michoacán
67	2003	Secretaría de Economía	Distrito Federal
68	2008	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Distrito Federal
69	2004	Secretaría de la Función Pública	Distrito Federal
70	2008	Servicio de Administración Tributaria	Distrito Federal
71	2010	Servicio Nacional de Empleo Veracruz	Veracruz
72	2009	Servicios Corporativos Afore Banamex	Distrito Federal
73	2013	Sindicato Independiente de Trabajadores Técnicos y Profesionistas del Instituto Mexicano del Petróleo	Distrito Federal
74	2013	Sistema Educativo Valladolid	Sinaloa
75	2012	Sistema Integral de Logística y Distribución (SILODISA)	Estado de México
76	2013	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Gobierno del Estado de Jalisco	Jalisco
77	2012	Sodexo México	Distrito Federal

78	2011	Soluciones Avanzadas en Electrónica (SAE)	Distrito Federal
79	2011	Soporte Empresarial y Consultoría (SEC)	Distrito Federal
80	2013	Soporte Laboral	Jalisco
81	2012	SPYGA Personal	Jalisco
82	2013	Subsistema de Preparatoria Abierta del Estado de Chihuahua	Chihuahua
83	2011	Tekprovider	Jalisco
84	2013	Tequila San Matías de Jalisco	Jalisco
85	2008	Tribunal de la Suprema Corte de Justicia de Tabasco	Tabasco
86	2012	Tribunal Estatal Electoral de Sinaloa	Sinaloa
87	2011	Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal	Distrito Federal
88	2013	Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas	Chiapas
89	2013	Triyana Consultoría en Administración de Negocios	Estado de México
90	2011	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Chihuahua
91	2010	Universidad Autónoma de Sinaloa	Sinaloa
92	2013	Universidad Autónoma del Estado de México	Estado de México
93	2013	Universidad de Quintana Roo	Quintana Roo
94	2013	Universidad Estatal del Valle de Ecatepec	Estado de México
95	2012	Universidad Europea	Puebla
96	2011	Universidad Intercultural del Estado de Puebla	Puebla
97	2012	Universidad Mexiquense del Bicentenario	Estado de México
98	2013	Universidad Politécnica de Chiapas	Chiapas
99	2013	Universidad Politécnica de Pénjamo	Guanajuato
00	2011	Universidad Politécnica de Puebla	Puebla
01	2012	Universidad Politécnica de Tulancingo	Hidalgo
02	2013	Universidad Politécnica del Estado de Morelos	Morelos
03	2012	Universidad Politécnica del Golfo de México	Tabasco

04	2013	Universidad Politécnica del Valle de Toluca	Estado de México
05	2011	Universidad Popular de la Chontalpa	Tabasco
06	2012	Universidad Tecnológica de Aguascalientes	Aguascalientes
07	2009	Universidad Tecnológica de Cancún	Quintana Roo
08	2011	Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros	Puebla
09	2012	Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense	Hidalgo
10	2012	Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl	Estado de México
11	2013	Universidad Tecnológica de San Luis Potosí	San Luis Potosí
12	2011	Universidad Tecnológica de Tecamachalco	Puebla
13	2013	Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji	Hidalgo
14	2011	Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez	Puebla
15	2012	Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato	Guanajuato
16	2013	Unomedical Devices	Tamaulipas
17	2011	Vida y Familia de Guadalajara	Jalisco
18	2013	Volaris	Distrito Federal
19	2010	Volkswagen de México	Puebla
20	2003	Walmart de México y Centroamérica	Distrito Federal

Nota: Las 220 organizaciones de este listado se encuentran certificadas con vigencia al 31 de diciembre del 2015.

*La entidad federativa corresponde a la ubicación del corporativo u oficinas centrales de la organización.

Anexo 2: Modelo de Equidad de Género

	SEC	Cooemprende	Consultoría integral, forjando libertad
Sistema de Gestión de Equidad de Género			
4.1Planeación			
Se respetan sus opiniones y aportaciones.	SI	SI	SI
Se le proporciona la información necesaria para desempeñar su trabajo	SI	SI	SI
Se le comunican asuntos importantes de la organización.	SI	SI	SI
Recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño	SI	N/A	N/A
Recibe apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo	SI	SI	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.	SI	SI	SI
La organización tiene un ambiente laboral amistoso donde las personas son amables, solidarias o comprensivas.	SI	SI	SI
Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.	SI	SI	SI
Se recompensa, valora y reconoce el logro y el esfuerzo por el trabajo bien desempeñado.	SI	SI	SI
Los/las superiores comunican claramente sus expectativas	SI	N/A	N/A
Los/las superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos/ellas.	SI	N/A	N/A
La organización se preocupa por su bienestar personal y emocional y no sólo como empleado/a.	SI	SI	SI
Los ascensos se otorgan a quienes más los merecen.	SI	N/A	N/A
En la organización se cuenta con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional de las personas.	SI	N/A	N/A
El personal tiene la oportunidad de recibir reconocimientos por el trabajo bien desempeñado.	SI	N/A	N/A
A las personas de la organización se les paga justamente por el trabajo que realizan.	SI	SI	SI
Cuenta con oportunidad para el desarrollo profesional o de ascenso.	SI	SI	SI
Los/las superiores tienen empleados/as	NO	NO	NO

favoritos/as.			
Las personas son tratadas bien y de manera justa independientemente de la posición que tienen en la organización.	SI	SI	SI
Las personas perciben sueldos y prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo o mismo puesto en la organización.	SI	SI	SI
La organización se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual.	SI	SI	SI

Análisis de la calidad de vida organizacional.			
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.	BUENA	BUENA	BUENA
Existen ambientes sociales o relaciones interpersonales inadecuadas que se reflejen en falta de apoyo o de ayuda del equipo y de las/los líderes.	NO	NO	NO
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.	SI	SI	SI
Se cuenta con espacios y opciones adecuadas para la alimentación en la organización.	SI	SI	N/A
La organización contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones.	SI	N/A	N/A
Al personal se le otorga el descanso en los días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tiene derecho	SI	SI	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.	SI	N/A	N/A
A las personas se les anima a que concilien su vida laboral y personal	SI	SI	SI
Establecer, redactar, aprobar y documentar una política de equidad de género en el manual del Sistema de Gestión.	SI	N/A	N/A

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.	SI	N/A	N/A
Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos: 1.Defensa de los derechos humanos del personal, 2.Combatir la discriminación, 3.Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades en la organización, 4.Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento, 5.Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal, 6.Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. 7.Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.	SI	N/A	N/A
Comunicar y difundir la política de manera periódica, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización.	SI	N/A	N/A
Evaluar periódicamente la política en cuanto: 1. El resultado de la difusión 2. El conocimiento y entendimiento del personal sobre la política	SI	N/A	N/A
Es responsabilidad de la alta dirección:			
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.	SI	N/A	N/A
Identificar los objetivos del área de recursos humanos o capital humano para que formen parte del Sistema de Gestión de Equidad de Género.	SI	N/A	N/A
Asegurar que cada objetivo sea específico, realizable, alcanzable, medible y con tiempos definidos.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A

Es responsabilidad de la organización:			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que la alta dirección autorice cada uno de los planes de trabajo de las acciones afirmativas.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
PUNTUACION	45%	5%	5%
4.2 Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género			
Es responsabilidad de la alta dirección:			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A

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.	SI	N/A	N/A
Asignar al Comité y a la coordinación las siguientes responsabilidades: 1. Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género, 2. Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización, 3. 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, 4. Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización, 5. 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, 6. Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.	SI	N/A	N/A
Es responsabilidad de la organización:			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que todas las personas con responsabilidades específicas y citadas en los procedimientos, los conozcan y tengan acceso a ellos.	SI	N/A	N/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	SI	N/A	N/A

procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos, así como definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección,			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
PUNTUACION	10%	0%	0%
4.3 Aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género			
Es responsabilidad de la organización:			
Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de personal.	SI	N/A	N/A
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 concursan por las vacantes.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que el procedimiento de reclutamiento y selección garantice que:			
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	SI	N/A	N/A

mujeres a calificar para dichas vacantes, sin contener especificaciones como: sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación			
II. Los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean la base de los procesos de selección y reclutamiento.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
VI. Se prohíba expresamente que del currículum impreso o electrónico presentado por la/el candidata/o se toman 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.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A

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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que la descripción y perfil del puesto no incluya criterios discriminatorios, como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etcétera.	SI	N/A	N/A
Utilizar términos incluyentes en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A

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.	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A
Desarrollar programas de regularización para apoyar al personal a completar su educación básica.	NO	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que los hombres y las mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A
Comunicar y asegurarse de que el personal conozca, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A
Utilizar la información de evaluación del desempeño como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y	SI	N/A	N/A

ascensos del personal.			
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.	NO	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Apoyar y fomentar acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse de que todo el personal de la organización cuente con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, tales como: 1.- Mobiliario y espacio de trabajo. 2.- Equipos o medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades, si son necesarios para la ejecución del trabajo. 3.-Servicio de comunicación y transferencias de datos, si son necesarios para el desarrollo del trabajo.	SI	SI	SI

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.	SI	SI	SI
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.	SI	NO	NO
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.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Garantizar condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres en la composición de	SI	SI	SI

liquidaciones y despidos.			
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
Difundir a todo el personal: 1.-Las licencias y permisos a los que tiene derecho. 2.- Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias. 3.- El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.	SI	SI	SI

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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	NO	NO	NO
Proporcionar a las/los trabajadores/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.	SI	SI	SI
Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización.	SI	SI	SI
Promover acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI

Realizar eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas que favorezca una mejor convivencia entre el personal.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	SI	SI
Establecer un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir los riesgos existentes.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
Asegurarse de que todo el personal cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente.	SI	SI	SI
Proporcionar los servicios de agua potable, sanitarios e higiénicos a distancias razonables y sin restricciones para su uso.	SI	SI	SI
Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención al personal.	SI	SI	SI
Promover el cuidado, prevención y monitoreo de la salud de su personal mediante las siguientes acciones: 1.-Proporcionar información al personal sobre la mejor manera de alimentarse según sus actividades. 2.-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. 3.-Detectar posibles casos de sobrepeso u obesidad para actuar de manera oportuna. 4.-Generar apoyos para mejorar su condición. 5.-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.	SI	SI	SI

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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
Informar al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
Identificar y disminuir en la organización los efectos de modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar	SI	SI	SI

el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A
Establecer acciones o medidas para difundir los compromisos de maternidad y paternidad mencionados en la cláusula 4.3, incisos a y d, que promuevan la generación de reconocimiento o mención especial al padre que haga uso de ellos.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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 líderes exitosas de la organización, la ocupación de cargos o puestos no tradicionales para hombres y mujeres.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	SI	SI
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.	SI	N/A	N/A

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.	SI	N/A	N/A
Es responsabilidad de la alta dirección:			
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Otorgar al ombudsperson, como mínimo, las siguientes facultades y garantías: 1.-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. 2.-Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización. 3.-Formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta. 4.-Asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la organización. 5-.Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la organización para la solución de una queja o petición. 6.- Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la	SI	N/A	N/A

<p>organización o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan. 7.-Garantizar la independencia y seguridad del ombudsperson ante cualquier persona de la organización. 8.- 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. 9.-Garantizar que el ombudsperson cuente con un espacio y recursos adecuados para atender confidencialmente las quejas y peticiones</p>			
<p>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: Formato de queja, accesible y público en la organización. 2.- Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la queja. 3.-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. 4.-Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso. 5.-Privilegiar y aplicar los principios de imparcialidad, informalidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o peticiones. 6.- Privilegiar la solución pronta y eficaz sobre la rigidez del procedimiento, siempre que el caso lo permita. 7.-Garantizar y asegurar que toda la información del ombudsperson ante cualquier persona de la organización. 8.- 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. 9.-Garantizar que el ombudsperson cuente con un espacio y recursos adecuados para atender confidencialmente las quejas y peticiones</p>	SI	N/A	NO

Es responsabilidad de la alta dirección:			
Desarrollar acciones con el fin de generar empoderamiento y sensibilización del personal, como: 1.- 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. 2.- 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. 3.- 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.	SI	NO	NO
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.	SI	NO	NO
PUNTUACION	35%	15%	15%
4.4 Evaluación, seguimiento y mejora			
Es responsabilidad del Comité de Equidad de Género:			
Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.	SI	N/A	N/A
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	SI	N/A	N/A

de Gestión de Equidad de Género. VI. Áreas de oportunidad			
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	SI	N/A	N/A
Es responsabilidad de la organización:			
Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Equidad de Género.	SI	N/A	N/A
Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/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	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A

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: I. Ingresar II. Ascender	SI	N/A	N/A
Obtener prestaciones	SI	N/A	N/A
Obtener igual salario ante iguales responsabilidades	SI	SI	SI
Alcanzar puestos directivos	SI	N/A	N/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.	SI	N/A	N/A
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.	SI	N/A	N/A
Asegurarse del cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad.	SI	N/A	N/A
PUNTUACION	10%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia con base en los apartados del MEG:2012

Notas: N/A- No aplica

Análisis cuantitativo SEC							
	1	2	3	4	5	6	7
Grupo de edad	50-55	30-35	30-35	40-45	55-60	40-45	50-55
Antigüedad en la organización	16	9	8	12	8	6	11
Postos o funciones	Dirección general	Empresarial	Soporte	Secretaria	Ventas	Ventas	Entrega
Niveles de estudio	Maestría	Maestría	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
Estado civil	Casado	Casado	Soltero	Casada	Soltero	Casado	Soltero
Número de hijos/as	0	2	0	2	2	2	1
Educativas de los hijos/as	N/A	5 y 3	N/A	14 y 5	25 y 27	13 y 12	24
Número de dependientes económicos	2	4	1	3	1	6	2
Movimientos del personal: número de promociones y ascensos, bajas y altas del año en curso y el año anterior	0	0	0	0	0	0	0
Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo	Por honorarios	Por honorarios	Por honorarios	Por honorarios	Por honorarios	Por honorarios	Por honorarios

Nota: El análisis cuantitativo corresponde al apartado 4.1

Análisis cuantitativo: Consultoría Integral Forjando Libertad							
	1	2	3	4	5	6	7
PERSONAL							
Grupo de edad	25-30	25-30	25-30	25-30	25-30	25-30	25-30
Antigüedad en la organización	8	8	1	1	1	1	1
Postos o funciones	Administradora	Tesorero	Secretario	Contador	Otro	Otro	Otro
Niveles de estudio	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
Estado civil	Soltera	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero
Número de hijos/as	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Educativas de los hijos/as	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Número de dependientes económicos	1	1	2	2	1	2	2
Movimientos del personal: número de promociones y ascensos, bajas y altas del año en curso y el año anterior	1	1	0	0	0	0	0
Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Análisis cuantitativo: Cooemprende

	1	2	3	4	5
PERSONAL	1	2	3	4	5
Rango de edad	45-50	30-35	25-30	25-30	25-30
Antigüedad en la organización	3	3	3	3	3
Puestos o funciones	Administrador	Tesorera	Secretario	Contadora	Otro
Niveles de estudio	Licenciatura	Maestría	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura
Estado civil	Soltero	Soltera	Soltero	Soltera	Soltera
Número de hijos/as	2	N/A	N/A	N/A	N/A
Edades de los hijos/as		N/A	N/A	N/A	N/A
Número de dependientes económicos	3	1	1	2	2
Movimientos del personal: número de promociones y ascensos, bajas y altas del año en curso y el año anterior	0	0	0	0	0
Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Alianza Cooperativa Internacional para las Américas, (2009) Ley Marco para las cooperativas de América Latina, Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. 1a ed. -- San José, Costa Rica, , 45p
- 2.-Becker, Gary (1993) en teoría del capital humano, tercera edición , the University of Chicago Press.
- 3.- Birchall, Johnston (2014) Cooperatives and the millennium Development Goals by (International Labour Office, Geneva) 101p
- 4.- Birchall , Johnston (2003) Rediscovering the cooperative advantage Poverty reduction through self-help. Cooperative Branch International Labour Office, Geneva.
- 5.- Conferencias mundiales sobre la mujer
<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- 6.- Consejo Nacional de Población, La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles, 1998, 205p.
- 7.- De Barbieri, Teresita (1992) “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica” Debates en Sociología. No 18,.
- 8.- Diario Oficial de la Federación 30/08/2013 PROGRAMA Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018

9.- Francine, D. Blau (1869), recupera en “The subjection of women” de J. Stuart Mill

10.- Gobierno Federal, 2012 Año Internacional de las Cooperativas
<http://cooperativas.sre.gob.mx/index.php/que-es>.

11.- Godoy Emilio, , Cooperativas, una alternativa en México, Inter Press Service 2012, <http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=97763> .

12.- Hernández, García Yuliuva (2006), Acerca del Género como categoría analítica, Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, , vol.13 10p.

13.- Informe anual 2010-2011 ONU MUJERES 2010, Nueva York
<http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2011/8/annual-report-2010-2011>

14.- Instituto Mexicano de Desarrollo Cooperativo,
<http://www.un.org/es/events/coopsyear/>.

15.- Instituto Mexicano de Desarrollo Cooperativo, Historia, organización y conceptos http://www.imdecoop.coop/pdf/texto_coop.pdf.

16.- Instituto Nacional de las Mujeres, Desigualdad de Género en el Trabajo,
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf .

17.- Jacob, Mincer (1962) Aspects of Labor Economics, Princeton University Press, pp. 63-105.

18.- Lamas, Marta (comp), (2000)El género La construcción cultural de la diferencia sexual, PUEG Porrúa, México.

- 19.- Lamas, Marta (1995) LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE No 8, p. 14-20.
- 20.- Naciones Unidas Asamblea General, Las cooperativas en el desarrollo social, http://www.imdecoop.coop/pdf/acuerdo_cooperativo.pdf . Consultado 16-09-12
- 21.- Objetivos del Milenio- INFORME 2014, Naciones Unidas , Nueva York , 55p.
- 22.- Organización de las Naciones Unidas 2012 Año Internacional de las Cooperativas <http://www.un.org/es/events/coopsyear/> .
- 23.- Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio, enero 2012 <https://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf>
- 24.- Todaro Rosalba, Aspectos de género de la globalización y la pobreza, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todaro.htm>
- 25.- Zeitlin, June (2001) Las mujeres, la economía globalizada y el proceso de decisión, Women's Environment & Development Organization (WEDO), 5p.