



EQUIPARES

SELLO DE EQUIDAD LABORAL

Requisitos de EQUIPARES

Requisitos de EQUIPARES

Cuando la empresa decide iniciar con el proceso de certificación e implementación de EQUIPARES, se desprenden una serie de obligaciones y derechos mínimos de cada una de las partes involucradas en el proceso, este aparte identifica cada una de esas obligaciones y derechos según el Nivel de certificación al que está aplicando la empresa.

1 Requisitos del Nivel I Compromiso por la Igualdad

La empresa que decida incorporar EQUIPARES, deberá cumplir con una etapa inicial de planeación¹, en la cual conformará un **Comité de Igualdad de Género**, responsable de desarrollar la **Política de Igualdad de Género** de la organización y se estructurará el **Plan de Acción** que permita el cumplimiento de metas para la obtención del Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES.

A continuación se enumeran los requisitos de EQUIPARES.

1.1 Acuerdo de voluntades

Como primer paso, antes de comenzar a implementar EQUIPARES, la empresa interesada debe manifestar su interés y compromiso firmando un acuerdo de voluntades con el Ministerio del Trabajo, **el cual deberá** incluir lo siguiente:

- 1.1.1 Manifestación de interés por parte de la empresa en implementar EQUIPARES.
- 1.1.2 Manifestación de compromiso a cumplir con los requisitos establecidos en este Manual y a disponer de recursos materiales y humanos para implementar el Programa de Certificación.
- 1.1.3 Manifestación de compromiso de confidencialidad entre la empresa y el Mecanismo de la Igualdad, donde las empresas se comprometen a brindar la información necesaria para la implementación de EQUIPARES y el Mecanismo de Igualdad asegura la no filtración de información interna de la empresa al público o a la competencia.
- 1.1.4 Manifestación de la disposición a adoptar una política de igualdad de género.
- 1.1.5 Manifestación de compromiso de desarrollar campañas de comunicación internas y externas, que visibilicen la implementación de las políticas de equidad de género en el sector empresarial.

1.2 Comité de Igualdad de Género

La Alta Gerencia de la empresa deberá:

- 1.2.1 Conformar, con personal de la organización, un Comité de Igualdad de Género compuestos por alta gerencia, recursos humanos, comunicación, algún representante del personal y alguna otra área o persona cuyo rol se determinante para la implemetación del programa certificación.

¹Instituto Nacional de las Mujeres México, Modelo de Equidad de Género MEG:2003, México, 2003.

- 1.2.2 Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Igualdad de Género de la organización.
- 1.2.3 Facilitar y dotar al Comité de Igualdad de Género de los recursos de espacios y materiales para la administración de EQUIPARES.
- 1.2.4 Asignar al Comité y a la coordinación las siguientes responsabilidades (las cuales debe estar documentadas):
- Asegurar el cumplimiento de los Requisitos de EQUIPARES
 - Realizar y acompañar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, así como desarrollar el Plan de Acción para eliminar inequidades dentro de la organización.
 - Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos de EQUIPARES, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.
 - Establecer un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos de EQUIPARES antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también deberá definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como al responsable de su archivo y conservación.
 - Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con EQUIPARES.
 - Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad encontradas.
- 1.2.5 Difundir e informar al personal de todas las áreas y localidades de la organización, el nombramiento, funciones y responsabilidades del Comité y de la coordinación de EQUIPARES así como de sus principios del funcionamiento.
- 1.2.6 Delegar en la coordinación y en las personas integrantes del Comité, la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento de EQUIPARES.
- 1.2.7 Elaborar un cronograma general establezca de forma clara los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento de EQUIPARES.

1.3 Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

El Comité de Igualdad de Género deberá:

- 1.3.1 Elaborar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género que deberá cumplir:
- i. Recolectar información cuantitativa y cualitativa sobre la organización y su situación respecto de la igualdad y la equidad de género, mediante la utilización presentada en la guía de diagnóstico organizacional.
 - ii. Asegurarse de que toda la información que se compile y analice para el diagnóstico, se desagregue por sexo.
 - iii. Elaborar el informe de diagnóstico que deberá sustentarse en indicadores cualitativos y cuantitativos que identifique brechas de género, fortalezas y debilidades organizacionales, para lograr una mayor igualdad de género.
 - iv. Como apoyo a la sensibilización se deberá compartir, difundir y analizar los resultados relevantes obtenidos en el diagnóstico con la alta gerencia y las áreas relevantes para EQUIPARES.

1.4 Política de Igualdad de Género

La Alta Gerencia de la empresa deberá:

- 1.4.1 Elaborar y documentar una Política de Igualdad de Género tomando en cuenta la estructura y las políticas organizacionales, de tal manera que esta política sea congruente a la cultura y la planeación estratégica de la organización, con su misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.
- 1.4.2 Asegurarse que la política contiene los siguientes compromisos:
 - i. Defensa de los derechos humanos del personal.
 - ii. Combatir la discriminación.
 - iii. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades en la organización.
 - iv. Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.
 - v. Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
 - vi. Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar con corresponsabilidad social.
 - vii. Asumir acciones destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.
- 1.4.3 Deberá comunicar y difundir como parte de su plan de sensibilización la política de igualdad de género, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización.
- 1.4.4 Definir y documentar los objetivos de manera específica, realizable, alcanzable, medible y con tiempos y responsables definidos para apoyar el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico organizacional, mismos que deberán ser acordes con la planeación estratégica de la organización.
- 1.4.5 Evaluar la política de igualdad en cuanto a:
 - i. La efectividad de la difusión
 - ii. El conocimiento y entendimiento del personal sobre la Política de Igualdad de la EmpresaEl Requisito anterior que será evaluado en la auditoría de nivel 2.

1.5 Planeación para la implementación de EQUIPARES

La implementación de EQUIPARES, contempla el trabajo **en ocho dimensiones del ámbito laboral**, las cuales al adoptar un enfoque de género y aplicar medidas que busquen la equiparación de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, se traducirán en beneficios para el personal, empresarias y empresarios, sociedad y Estado.

En ese sentido, en cada una de las ocho dimensiones la empresa debe emprender las acciones de igualdad (A1) y acciones de transversalización (A3) presentadas a continuación. Respecto a las acciones afirmativas, éstas se presentan a manera de ejemplo o recomendación, mas su implementación será decisión de la empresa misma.

La aplicación de EQUIPARES debe estar adecuadamente planificada. Es responsabilidad de la organización:

La Política de Igualdad de Género se traduce en un plan de trabajo denominado Plan de Acción, el cual permite la implementación real de EQUIPARES, al introducir los principios de equidad de género en la gestión de los recursos humanos y en la proyección de la empresa mediante tres tipos de acciones:

- Medidas de igualdad de oportunidades. (A1)
- Medidas de acción afirmativa. (A2)
- Transversalización el tema de género. (A3)

Según lo anterior la empresa deberá:

- 1.5.1 Generar y documentar Planes de Acción con miras a mejorar las condiciones de igualdad y cerrar las brechas existentes en la organización para hombres y mujeres, el plan podrá abarcar todas o algunas de las ocho dimensiones, según los resultados del diagnóstico.
- 1.5.2 Asegurarse de que en los Planes de Acción contengan una relación directa entre cada una de las acciones propuestas y el resultado del diagnóstico organizacional, y que estas acciones sean congruentes con los objetivos de la empresa.
- 1.5.3 Verificar que cada acción contenga una programación detallada de actividades, tiempos de ejecución y asignación de responsables y recursos para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.
- 1.5.4 Diseñar, dentro del plan de acción, estrategias y acciones para sensibilizar y generar conciencia sobre los temas de género y lo relacionado con EQUIPARES y promueva la igualdad de oportunidades e impulse 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.
- 1.5.5 Asegurarse de que los planes de acción hayan sido autorizado por la Alta Gerencia.

2 Requisitos del Nivel II “Implementación de Acciones por la Igualdad”

Como se explicó con anterioridad, el Nivel II certifica a aquellas empresas que hayan implementado las acciones previstas en su Plan de Acción y que hayan adoptado un enfoque de género en sus políticas empresariales, otorgándoles el Sello EQUIPARES. Este nivel demuestra el paso entre la intención y los hechos.

2.1 Reclutamiento y selección:

Para incluir la igualdad de oportunidades en el **reclutamiento y selección** se debe trabajar en:

Medidas de igualdad de oportunidades (A1)

- 2.1.1 Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa los parámetros utilizados para el reclutamiento y la selección de personal.
- 2.1.2 Asegurar que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma sin sesgos de género, con criterios definidos que aseguren la aplicación de exámenes técnicos y/o de conocimientos o capacidades, la misma batería de pruebas psicométricas o instrumentos de medición.
- 2.1.3 Asegurar que no se soliciten exámenes discriminatorios (por ejemplo: exámenes VIH, embarazo o gravidez a las aspirantes, entre otros)
- 2.1.4 Disponer de un esquema de ponderación, puntuación o calificación, que sustente el resultado de la contratación.
- 2.1.5 **Revisar que los perfiles de cada uno de los puestos de la organización indiquen de forma clara los niveles esperados de educación, experiencia, conocimiento, disponibilidad para viajar, capacitación requerida y todas aquellas condiciones objetivas necesarias para ejecutar dicho puesto de trabajo.**

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.1.6 Aplicar acciones afirmativas al momento de selección introduciendo, por ejemplo, cuotas para mujeres para ocupaciones predominantemente masculinas, o bien cuotas para hombres para ocupaciones femeninas, y promover mecanismos de paridad.
- 2.1.7 **Desarrollar perfiles de cargo a partir de una consideración de las competencias en un sentido amplio, no debiéndose limitar el análisis únicamente a los requerimientos técnicos y operativos del puesto.**
- 2.1.8 Apoyar y fomentar acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad, personas que provengan de minorías étnicas y raciales en la organización.

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

- 2.1.9 Asegurar que la descripción de los puestos de trabajo y la publicación de los anuncios de ofertas laborales se realice desde un enfoque de competencias y garantice la igualdad de oportunidades no incluyendo criterios discriminatorios, como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etcétera.
- 2.1.10 **Establecer capacitaciones para el personal encargado del reclutamiento, selección y desarrollo profesional, en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y temáticas de hostigamiento sexual y laboral²⁶.**

2.2 Promoción y el desarrollo profesional

Para incluir la igualdad de oportunidades en la **promoción** y el **desarrollo profesional** se debe trabajar en:

Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades (A1)

- 2.2.1 **Contar con procedimientos formales y documentados para la promoción de personal que especifique los criterios o pautas equitativas, de forma, objetiva, clara, transparente y libre de discriminación, que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.**
- 2.2.2 **Asegurar que existen mecanismos para que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional en la organización.**
- 2.2.3 **Asegurar que el personal conozca, desde su contratación y de manera permanente, los criterios de promoción y ascenso.**
- 2.2.4 Contar con un procedimiento documentado para la realización de la evaluación del desempeño del personal, y asegurarse de que los criterios y mecanismos utilizados en dicha evaluación garanticen la no discriminación de mujeres y hombres.
- 2.2.5 Asegurar que los resultados de la evaluación de desempeño sean utilizados como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos del personal.

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.2.6 Apoyar y promover en los procesos 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 no se encuentran representados/as o están infrarrepresentados/as. (Resolución 82, inciso h, Beijing + 15)²
- 2.2.7 Fomentar las promociones horizontales – de igual jerarquía, pero en áreas diferentes – que brindan oportunidades de desarrollar nuevas destrezas y redes.
- 2.2.8 Identificar las capacidades de mujeres con talento que conlleve a que, para su desarrollo profesional, se les otorgue capacitación y formación que les permitan ser ubicadas en cargos de dirección.

² Requisito tomado del Modelo de Equidad de Género. México

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

- 2.2.9 Asegurar que se cuenta con un programa de evaluación de movilidad o plan de carrera, donde se examinen las posibilidades de ascenso y/o movilidad lateral de trabajadores y trabajadoras en función de sus competencias, considerando las necesidades personales/ familiares.

2.3 Capacitación

Para incluir la igualdad de oportunidades en la **capacitación** se debe trabajar en:

Medidas de igualdad de oportunidades (A1)

- 2.3.1 Establecer un método que permita determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), es decir, un método que permita hacer una detección periódica de las necesidades de capacitación del personal.
- 2.3.2 Asegurarse de disponer de un programa de capacitación abierta para hombres y mujeres, relacionado directamente con las necesidades de capacitación detectadas por la empresa.
- 2.3.3 Establecer una metodología clara, transparente y basada en criterios objetivos, para la selección del personal que accede a los programas de capacitación o formación. **Llevar a cabo los cursos y talleres de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares del personal, para asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en los mismos.**
- 2.3.4 **Asegurar que los hombres y las mujeres tengan igual acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.**

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.3.5 Apoyar a las trabajadoras para que reciban la capacitación y formación necesaria para mejorar la calidad de sus empleos, y/o para que adquieran las habilidades requeridas para realizar labores fuera de sectores tradicionalmente femeninos. En casos de capacitaciones cuyas temáticas no convoquen a un número suficiente de mujeres, introducir incentivos adicionales para que las trabajadoras se integren. Similarmente, en el caso de talleres cuya temática no congregue un suficiente número de hombres (por ejemplo, conciliación, género), aplicar medidas que estimulen su participación.
- 2.3.6 Desarrollar una metodología a manera de concurso, que establezca criterios de mérito para el acceso de trabajadoras y trabajadores a las capacitaciones o a los programas de formación.

2.3.7

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

- 2.3.8 Incorporar como parte de las capacitaciones regulares de todo el personal talleres sobre: género, discriminación, corresponsabilidad familiar trabajo decente y en temas sobre prevención y sensibilización del acoso sexual y laboral, entre otros. Para encargados de recursos humanos y todo empleado o empleada que tenga personal a su cargo, estos talleres deberían ser obligatorios.

2.4 Remuneración y salario

Para incluir la igualdad de oportunidades en la **remuneración y salario** se debe trabajar en:

Medidas de igualdad de oportunidades (A1)

- 2.4.1 Asegurar que el esquema de asignación salarial de la empresa respete que en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual y que las únicas diferencias legítimas en una estructura de compensación estén justificadas **en factores objetivos, contemplados en** las políticas de sueldos y salarios, bajo criterios no discriminatorios. (Principio de equidad de pago).
- 2.4.2 **Establecer un método de cálculo definido y transparente para las deducciones, beneficios y prestaciones adicionales al salario o sueldo, de forma igualitaria conforme al puesto o posición en la organización.**
- 2.4.3 Establecer un mecanismo que dé oportunidad al trabajador/a de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con los salarios, beneficios y prestaciones adicionales, y que la organización las atienda y dé respuesta.

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.4.4 **En caso de existiro contar con primas o bonos de productividad o desempeño para las/los directivos/as, se asigne un porcentaje dentro de las primas o bonos que contemplen los resultados de la encuesta de equidad laboral equipares para cada una de sus áreas.**

2.5 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral con corresponsabilidad social

Para incluir la igualdad en la vida familiar, personal y laboral se debe trabajar en:

Medidas de igualdad de oportunidades (A1)

- 2.5.1 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 razonables³.
- 2.5.2 **Eliminar barreras que puedan interferir en el uso efectivo de licencias por el nacimiento, adopción, lactancia y gestación. Por ejemplo, asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos de tiempo en los que se tiene que ausentar por cuestiones de permisos de maternidad o paternidad, que el utilizar las licencias no influya de manera negativa en su reputación, imagen, y oportunidades de ascenso.**
- 2.5.3 **Crear mecanismos de promoción del uso de permisos para atender responsabilidades familiares y licencias de calamidades doméstica de forma equitativa entre hombres y mujeres en la organización haciendo especial énfasis en los hombres, con el fin de promover una construcción equitativa de la coparentalidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas y/o familiares.**
- 2.5.4 **Incentivar el respeto de la jornada laboral diaria de manera taxativa, para promover la importancia del tiempo compartido en el hogar y el principio de corresponsabilidad.**

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.5.5 **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, cuidados de hijos/as, personas mayores, personas con discapacidad y/o situaciones particulares.**
- 2.5.6 **Disponer de apoyos de servicios de cuidado para trabajadores y trabajadoras incluyendo, por ejemplo, servicios de guardería directos o subvencionados.**
- 2.5.7 Extender las licencias de paternidad más allá de los ocho (8) días otorgados por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2.5.8 **Extender las licencias de paternidad como permisos remunerados en caso de nacimiento múltiple y adopción.**
- 2.5.9 **Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres que hagan uso los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una construcción de nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar. (Resolución 179, inciso c, Beijing + 15).**

³ Requisito tomado del Modelo de Equidad de Género. México

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

2.5.10 Desarrollar mecanismos de promoción y sensibilización frente a la valoración del trabajo no remunerado, para generar conciencia de la importancia de la parentalidad y corresponsabilidad familiar.

2.5.11 Asegurar que todo el personal conozca:

- Las licencias y permisos a los que tiene derecho (**de licencia de maternidad y paternidad reconocida por la Ley para el nacimiento, adopción, lactancia y gestación (de acuerdo a la Ley 1468 de 2011 y el artículo 236 y siguientes de Código Sustantivo del Trabajo)**)
- Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias
- El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos

2.6 Acoso sexual y laboral y violencia por razones de género

Para detectar, atender, prevenir y desalentar el **acoso sexual y laboral y la violencia por razones de género** se debe trabajar en:

- 2.6.1 Elaborar un protocolo documentado para la prevención, detección y atención de quejas y denuncias relativas a toda forma de acoso sexual y laboral en la empresa y violencia de género.) Este procedimiento deberá contener como mínimo lo siguiente: (Resolución 126, inciso a, Beijing + 15).
- I. Formato de denuncia, accesible y público en la organización.
 - II. Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la denuncia.
 - III. Definición de términos y lineamientos para resolver este tipo de conflicto, respetando la vulnerabilidad de las personas afectadas.
 - IV. Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso.
 - VII. Garantizar y asegurar que toda la información y entrevistas relativas a la queja o petición sean tratadas de manera confidencial en cualquier caso.
- 2.6.2 Privilegiar y aplicar los principios de imparcialidad, **flexibilidad**, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o denuncias.
- 2.6.3 Difundir de forma periódica los mecanismos internos para interponer denuncias relativas a toda forma de acoso sexual y laboral y verificar de forma recurrente el conocimiento del personal respecto a cómo externar una denuncia.
- 2.6.4 **Establecer un mecanismo de seguimiento efectivo por medio del cual Recursos humanos pueda identificar situaciones de ausentismo y abandono del trabajo que pueden tener como causa un acoso sexual, acoso laboral y violencia intrafamiliar.**

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

2.6.5 Desarrollar acciones con el fin de generar empoderamiento y sensibilización del personal, como:

- I. Difundir entre el personal de la organización información suficiente sobre los diferentes tipos de acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar el compromiso por parte de la organización frente a la sanción dirigida a cualquier persona al interior de la organización acose o discrimine.
- II. Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno, 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.
- III. Difundir en el personal, información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral (Resolución 126, inciso b, Beijing + 15). Identificar y dar a conocer al personal las organizaciones de asistencia externas, instancias nacionales, locales y regionales, encargadas de combatir la violencia y que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia⁴.
- IV. Difundir en el personal la importancia del papel productivo de la mujer como motor de crecimiento y de aporte de recursos económicos para el hogar.

2.6.6 Asegurarse que los documentos que definen el estándar ética y de conducta en la empresa, tales como: reglamentos de trabajo, códigos de conducta, códigos de ética, contengan los temas relacionados con los diferentes tipos de acoso.

2.7 Ambiente laboral y salud

Para incluir la igualdad de oportunidades en el **ambiente laboral y la salud** se debe trabajar en:

Medidas de igualdad de oportunidades

- 2.7.1 Otorgar o difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos de los sexos, como cáncer de mama, cáncer de cuello uterino, otros cánceres del sistema reproductivo para las mujeres; enfermedades urológicas y genitales masculinas, como cáncer de próstata o testículo, para los hombres.
- 2.7.2 Establecer programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual en las que se especifiquen los comportamientos de alto riesgo; VIH/SIDA, uso de sustancias intravenosas, y el comportamiento sexual no protegido. (Resolución 107, incisos f y n, Beijing + 15)

⁴ Requisito tomado del Modelo de Equidad de Género. México

- 2.7.3 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.
- 2.7.4 **Establecer e implementar acciones concretas que faciliten la lactancia de las madres trabajadoras de la organización.**

Medidas de acción afirmativa (A2)

- 2.7.5 Crear una sala de lactancia.
- 2.7.6 Ajustar las instalaciones físicas y los elementos de trabajo de la empresa, para que tanto hombres como mujeres puedan ejercer cualquier labor de manera adecuada (baños de mujeres en plantas de trabajo, elementos de trabajo de tamaños propios para hombres o mujeres, etc.)
- 2.7.7 Realizar un análisis de factibilidad de forma interna o con apoyo de organizaciones de gobierno o de la sociedad civil para hacer un comparativo entre las instalaciones actuales de la organización y de los perfiles de puestos, con el fin de que se eliminen discriminaciones y se considere la posibilidad de contratar en el futuro a más personas con algún tipo de discapacidad.

Medidas para transversalizar el tema de género (A3)

- 2.7.8 Asegurarse de que todo el personal cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y que se tomen consideraciones sobre 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.

2.8 Igualdad en la imagen y comunicación

De ese modo, para incluir la IGUALDAD EN LA IMAGEN Y COMUNICACIÓN de la empresa se debe trabajar en:

- 2.8.1 Realizar una revisión o análisis de los contenidos de sus campañas, mecanismos de promoción y comercialización de productos y servicios, cuidando que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana, donde la publicidad 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.
- 2.8.2 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.
- 2.8.3 Promover la equidad de género como un mecanismo de desarrollo económico empresarial y de mercado.
- 2.8.4 Difundir de manera interna y externa que se cuenta con una certificación en EQUIPARES, haciendo uso del logo en su papelería institucional, medios impresos, productos, empaques, embalajes, sitios web, etc.
- 2.8.5 Verificar y promover el **uso de imágenes y lenguaje** incluyente y no sexista en los documentos del Sistema (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías), así como 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 etc.
- ii. Que se utilicen términos incluyentes en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino. 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.
- iii. Asegurar que en los anuncios de comunicación interna y externa se incluyan imágenes de hombres y mujeres de manera equitativa, evitando la utilización de imágenes que sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes que no inviten a participar o concursar a todas las personas que pudieran estar interesadas.

3. Nivel III Cierre de Brechas

3.1 Auditoria Interna

La empresa deberá:

- 3.1.1 Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación de la implementación de EQUIPARES en la organización y su impacto en cierre de brechas de género.
- 3.1.2 Evaluar EQUIPARES al menos una vez al año para verificar su adecuada implementación, de conformidad con sus requisitos, al igual que su efectividad en el cierre de brechas de género.
- 3.1.3 Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas en la auditoria interna a EQUIPARES.
- 3.1.4 Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección.
- 3.1.5 Divulgar los resultados de las auditorías internas y externas con las/los responsables de las áreas evaluadas.
- 3.1.6 Realizar **un análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías**
- 3.1.7 Elaborar planes de mejora para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas.

3.2 Propuesta de mejora

A manera de ejemplo, existen múltiples iniciativas que permiten a la empresa realizar estas mejoras:

- 3.2.1 Introducir un sistema documentado para el seguimiento, el monitoreo y la evaluación de los planes de acción para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en la organización.

- 3.2.2 Implementar sistemas de medición que permitan, a partir de dichos datos, verificar el cierre de las brechas de género identificadas en el diagnóstico organizacional. Esta medición deberá hacerse con regularidad.
- 3.2.3 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
 - III. Obtener prestaciones
 - IV. Obtener igual salario ante iguales responsabilidades
 - V. Alcanzar puestos directivos

3.3 Actualización del diagnóstico organizacional

- 3.3.1 La empresas de forma anual sebera realizar un diagnóstico de manera que permita evaluar el impacto de las acciones implementadas sobre los indicadores priorizados. De esta manera, se repite el proceso del primer diagnóstico, con la ventaja de tener un sistema de información y unas herramientas de diagnóstico ya establecidas y previamente aplicadas.
- 3.3.2 Como resultado del nuevo diagnóstico, se elabora un Plan de Mejora, el cual puede modificar las acciones previstas en el Plan de Acción inicial o añadir otras acciones que apunten al cierre de nuevas brechas identificadas y priorizadas para el segundo período. La propuesta de mejora se convierte entonces en un Plan de Acción en sí mismo, el cual tendrá dos años para ser implementado.

3.4 Revisiones por la dirección

Es responsabilidad de la Dirección General y del Comité de Igualdad de Género:

- 3.4.1 Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.
- 3.4.2 Mantener registros de la realización de las revisiones hechas por la dirección, las cuales deben mostrar evidencia de la presentación de los siguientes aspectos de EQUIPARES:
 - I. El grado de conocimiento y entendimiento de la política de Igualdad de género por parte de trabajadores y trabajadoras de la empresa.
 - II. El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos de EQUIPARES.

- III. El grado de cumplimiento y beneficios de las acciones a 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 a EQUIPARES.
- VI. Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventarlas.

3.4.3 Evaluar la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la Política de Igualdad de Género y sus metas para asegurar el cumplimiento con los requisitos de EQUIPARES que dé como resultado el cierre de brechas de la organización.