

**BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG: 2003) EN LAS
ORGANIZACIONES MEXICANAS**

Área de investigación: Administración de Recursos Humanos

Nila Candelaria De la Cruz Tadeo
Universidad Istmoamericana
México
nilamaestria@hotmail.com

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG: 2003) EN LAS ORGANIZACIONES MEXICANAS

Resumen

El presente trabajo muestra la importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Equidad de Género (MEG: 2003) para las instituciones y organizaciones, modelo creado por el Instituto de las Mujeres (INMUJERES) y los resultados que este proporciona, apoyados de las evidencias resultado de un caso práctico de su implementación en el Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos.

Palabras clave: Gestión, Equidad, Género



BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG: 2003) EN LAS ORGANIZACIONES MEXICANAS

Introducción

En la actualidad, las organizaciones plantean diversos compromisos relacionados con su necesidad de manifestar ser competitivos en entorno globalizado. Dichos compromisos deben manifestar ampliamente su nivel de actualidad, pertinencia, pero, principalmente, su interés en el ser humano como integrante de la sociedad.

Los Sistemas de Gestión evalúan a las organizaciones y son modelos de comparación que indican si estas organizaciones se encuentran “por debajo de lo esperado, en el índice esperado o superan las expectativas planteadas”, garantizando que una empresa cumple los estándares de calidad (ISO 9001:2008), es consciente y actúa en pro del medio ambiente (ISO 14001:2004), se rige bajo estándares de seguridad (OHSAS 18001) o si promueve un ambiente laboral en el contexto de la equidad de género (MEG: 2003), siendo precisamente este último quien “sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos” (INMUJERES, 2003), aspecto que es necesario reforzar en las organizaciones, independientemente del giro en el cual se encuentren.

En el año 2011, el Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos decide ser congruente con su lema “ciencia con humanismo”, y certificarse en el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, con la meta de “lograr que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin discriminación ni violencia”, y a más de un año de trabajo en esta línea, con la obtención del certificado en diciembre del 2011, se decide hacer una valoración de los beneficios que ha aportado a la organización la certificación en comento.

Hoy en día, los distintos países del mundo tienen el compromiso de proveer a sus integrantes un ambiente en el contexto de equidad de género, que “permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as)”. (Acciones para la Igualdad de Género y Prevención de la Violencia, 2012).

Esto implicaría reconocer que “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre,” (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993), lo que evidentemente habla de una inequidad de género.

Según González Licea, en el 2008, “la desigualdad y no discriminación por razón de género adquiere cada vez mayor presencia en el marco jurídico nacional e internacional”, entendiéndose que en su mayoría hablamos de una discriminación hacia la mujer, pues se ha dicho que “la historia de los derechos humanos hasta el siglo XX es en realidad la



historia de los derechos del hombre, ya que las mujeres se vieron privadas de la mayoría de ellos hasta que el movimiento feminista fue consiguiendo, ya entrando el siglo XX, que las mujeres fueran accediendo al derecho a la educación, al voto, a la igualdad en el matrimonio” (González Licea, 2008).

De esta manera, los países deciden tomar acciones y uno de los momentos determinantes fue en la Convención de todas las formas de discriminación contra la mujer, la CEDAW en 1981, que se enfoca a la búsqueda de la equidad, y que en el contexto laboral enuncia, en su artículo 11 que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;” (CEDAW, 1981), lo cual implica la necesidad de que las empresas consideren en sus contextos este compromiso adquirido por nuestro país.

En México existen diversas leyes que exigen un trato en equidad de género, como es el caso de la Ley orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia generada en 1998, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el 2006 y la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el 2007, quienes se promulgan en pro de la equidad empero si bien “en los últimos treinta años, las mujeres mexicanas han alcanzado avances, tanto en la posición que ocupan en los ámbitos social y familiar, como en su condición individual; empero, aún se mantienen injustas desigualdades en su nivel de vida, motivadas por la interpretación que la sociedad realiza de las diferencias biológicas que distinguen a los hombres y las mujeres y por los efectos negativos que generan en las relaciones, las actitudes, los comportamientos, la cultura de las personas y las instituciones” (Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación ,2002), por lo cual son necesarias las acciones que los integrantes de la sociedad realicen para incrementar la equidad en los ámbitos en los cuales se desenvuelve.

En este orden de ideas, INMUJERES genera el Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003 que tiene como propósito fundamental “detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros” (INMUJERES, 2003) y manifiesta sus beneficios, tales como:

- “Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta).
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal. Proactividad.



- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.” (INMUJERES, 2003)

Y en lo que respecta al capital humano se declara que:

- “La retención del personal brinda seguridad y estabilidad, además de menor rotación.
- El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.
- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
- Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales.
- Crecimiento personal y profesional.
- Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
- Pueden aspirar a puestos directivos de forma igualitaria.
- Acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Promoción de mujeres sin reubicación.
- Incremento de mujeres en puestos de mandos medios.
- Atención a las situaciones de acoso sexual.
- Disminución de la segregación ocupacional.
- Desarrollo profesional.
- No hay discriminación por embarazo.
- Beneficios para el acceso y trato igualitario” (INMUJERES, 2003).

Además que las organizaciones se benefician en tanto la imagen hacia el exterior, ya que se muestran con:

- “Mayor prestigio y compromiso al ser un ejemplo.
- Mayor presencia de la marca de la empresa.
- Mayor reconocimiento para las personas que aspiran a trabajar con ellas.
- En su área son reconocidas como líderes.
- Trasciende más allá de la organización, ya que tiene repercusiones en las familias de los trabajadores (as), y mejora sus relaciones familiares.



- En el futuro tendrá un impacto sobre los servicios que prestan las organizaciones” (INMUJERES, 2003)

Es así que se pretende que “las organizaciones que ya cuentan con el distintivo en equidad de género sean testimonio de que el MEG es el principio del cambio hacia una cultura de equidad de género en el ámbito laboral en nuestro país, mejorando la calidad de vida de sus integrantes” (INMUJERES, 2003), por lo cual obtener su certificado apoya a las condiciones de equidad en nuestro país, y en el Sistema de Institutos Tecnológicos se generó un documento fundamentado en el Modelo de Equidad de Género, el Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género MEG: 2003 del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, creado en el 2011, para ubicar los aspectos del Modelo adecuados al sistema de Institutos Tecnológicos en México, el cual se aplicó en el Instituto Tecnológico Superior de Coahuila para trabajar en un contexto válido de Equidad de Género, ya que la relevancia de la equidad de género en cualquier ámbito es trascendental pues, como enuncia Martha Lamas en el año 2003, “cuando se alcance la igualdad de oportunidades, cuando se elimine la ceguera del género, cuando la educación no sexista sea una realidad, cuando las pautas culturales sean más igualitarias, la perspectiva de género desaparecerá”, y, por ende, la discriminación derivada de esta.

Metodología.

▪ Teorías.

El presente trabajo de investigación se realizó fundamentado en las bases Teóricas del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), documento emitido por INMUJERES, en donde se manifiestan los fundamentos para la obtención del certificado que valide la congruencia de la organización que lo sustente con su desempeño fundamentado en la equidad de género.

▪ Métodos.

Los métodos que se aplicaron fueron el cuestionario, la entrevista y la observación, realizando un pretest-postest en función del diagnóstico organizacional emitido por la Coordinación de Equidad de Género del Instituto Tecnológico Superior de Coahuila, validado por la Dirección General, trabajando de manera documental y de campo.

El cuestionario era anónimo y solamente se les preguntaba el sexo y la edad a quienes lo contestaban; constaba de 10 preguntas, cuyo objetivo principal era poder conocer el estado de las personas antes y después de empezar a trabajar en el contexto de la Equidad de género, las cuales debían calificarse en un rango de 1 a 5, donde 1 era totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Las preguntas eran las siguientes:

1. Me siento parte importante del ITESCO.
2. Existen oportunidades de crecimiento para mi en el ITESCO.
3. Mi esfuerzo y desempeño son reconocidos en el ITESCO.
4. La comunicación se da de manera confiable.
5. Las relaciones de trabajo con mis compañeros y compañeras son atentas y respetuosas.
6. Existe un ambiente de armonía en la institución.



7. Existen confianza entre compañeros de trabajo.
8. El ambiente de trabajo es agradable y fomenta el trabajo en equipo.
9. En el ITESCO se crean las condiciones de superación personal.
10. Todos tenemos las mismas oportunidades de crecer laboralmente en el ITESCO.

▪ **Hipótesis.**

Las hipótesis que subyacen la investigación que se menciona señalan que:

“Las organizaciones se ven beneficiadas en su Capital Humano al implementarse el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003)”.

“El Capital Humano del Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos ha mostrado cambios favorables hacia la organización a partir de la Implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) en el año 2011”.

▪ **Preguntas de investigación.**

Relacionado con el trabajo, surgieron las siguientes preguntas:

- ✓ El Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos ¿se ha visto beneficiado a partir de la implementación del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003?
- ✓ ¿De que manera?
- ✓ ¿En que aspectos del capital humano han impactado los lineamientos del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003?
- ✓ ¿De qué manera impacta el Sistema de Gestión de Equidad de Género al Recurso Humano del Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos?

▪ **Objetivo(s) de la investigación**

El principal objetivo de la investigación ha sido “determinar los efectos del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) a partir de su implementación, en el Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos”.

• **Resultados**

Se realizó un análisis de la situación inicial del Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos en el año 2011, tomando como referencia los resultados del Informe Técnico del Diagnostico del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género del mismo año. La plantilla estaba constituida de la siguiente manera:



Grupo ocupacional	Número de personas	Puestos	Sexo
Directivos	8	Directores Subdirectores Jefes de División Jefes de departamento.	4 mujeres 4 hombres
Administrativos	50	Ingenieros en sistemas. Analistas técnicos. Psicólogos. Técnicos en mantenimiento. Almacenistas. Analistas técnicos. Técnicos especializados. Choferes Intendentes. Secretarias.	26 mujeres 24 hombres
Docentes	92		48 mujeres 44 hombres

plantilla de la cual se obtuvo la siguiente información representativa:

PLANTILLA DE PERSONAL

2011



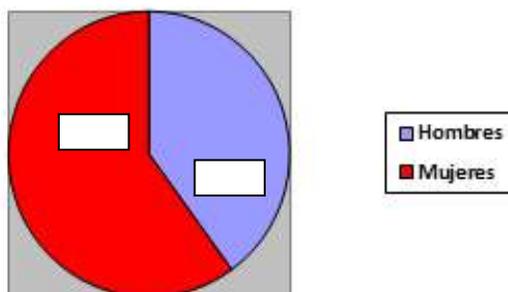
en este estadístico se muestra que inherentemente existe una tendencia para que se desempeñen en la institución una mayor cantidad de mujeres que de hombres, empero, a raíz de una serie de entrevistas, el personal manifestaba que no percibía esa situación como una cuestión de equidad, señalando que en las acciones de la institución, los hombres “tienen mayores privilegios”, comentado también, en el caso de las mujeres, que en ocasiones no les daba ganas de ir a trabajar ni terminar pronto sus labores dentro de la institución, ya que “los hombres siempre son más reconocidos aunque nosotras trabajemos más”, los cuestionarios marcaban una tendencia a la inconformidad, desánimo y desaliento hacia el lugar de trabajo.

En lo que respecta a las formas de conducirse, el personal en general mostraba una división en la forma de comunicarse y relacionarse, realizando subgrupos divididos por ser hombres o mujeres, lo que mostraba, inclusive, una mayor convivencia solo entre dichos subgrupos. En el año 2012, se realizó un Segundo Informe Técnico del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género, donde la plantilla se encontraba constituida de la siguiente forma:

Grupo ocupacional	Número de personas	Puestos	Sexo
Directivos	8	Directores Subdirectores Jefes de División Jefes de departamento.	5 mujeres 3 hombres
Administrativos	70	Ingenieros en sistemas. Analistas técnicos. Psicólogos. Técnicos en mantenimiento. Almacenistas. Analistas técnicos. Técnicos especializados. Choferes Intendentes. Secretarias.	42 mujeres 28 hombres
Docentes	122		73 mujeres 49 hombres

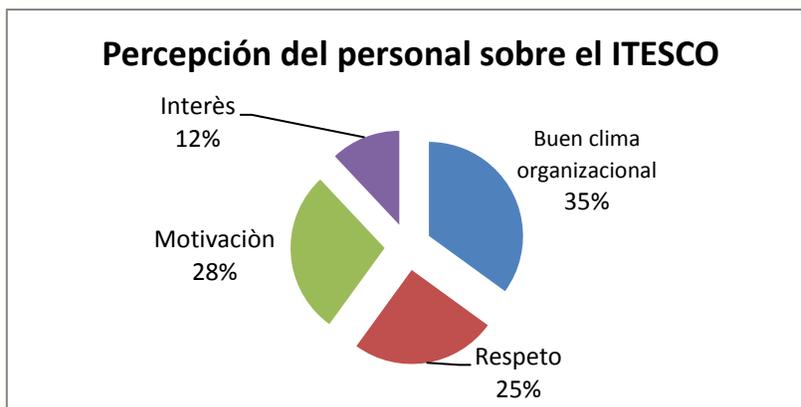
del cual derivó como resultado el siguiente estadístico sobre la preponderancia de los trabajadores de la Institución

Plantilla de personal 2012



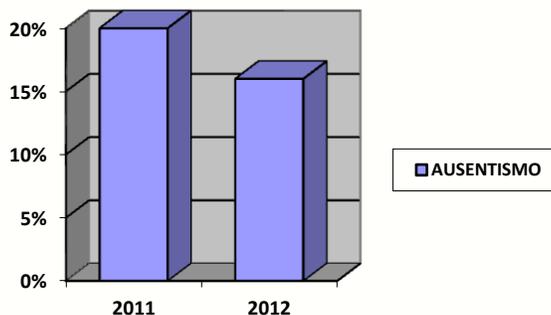
con lo cual se observó que se dio un incremento en la plantilla de personal mujeres ante los hombres, ya que mientras de estos últimos fue un 40%, en el caso de las mujeres fue de un 60%.

Para este momento, se realizó un nuevo contacto a través de entrevistas, observaciones y cuestionarios, en donde, en términos generales, se manifestó lo siguiente:



y, complementando esta información, los entrevistados manifestaban tener mayor interés en permanecer en la empresa, sentirse apoyados por la dirección y entre sus compañeros y compañeras, una mejor comunicación, hacer mejor su trabajo, lo cual denota la forma en la cual impactó la implementación del Modelo de Equidad de Género MEG:2003 en este caso. Uno de los avances más claros después de la implementación del MEG: 2003 fue la reducción en el ausentismo, como lo muestra el siguiente gráfico:

AUSENTISMO EN EL PERSONAL DEL ITESCO



en donde se observa que en el año 2011 el índice de ausentismo en el personal del ITESCO fue de un 20%, mientras que para el año 2012 se redujo a un 16% de ausentismo, lo que muestra una clara disminución en este fenómeno.

Conclusiones

Si bien, cualquier organización puede implementar el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003), sus beneficios se relacionan con buscar acciones que favorezcan al personal, como la capacitación, mejores salarios, compensaciones y manejar situaciones de acoso sexual y discriminación, mejorar el clima organizacional, cambiar las actitudes de los trabajadores y trabajadoras, mejora el respeto, la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, compromiso, lealtad y orgullo hacia la empresa, incrementa la productividad y reduce el ausentismo.

El capital humano percibe mayor seguridad y estabilidad, apoyo y protección, superación, crecimiento personal y profesional, además de igualdad en el trato dentro de la organización, lo cual la proyecta con un mayor prestigio hacia la sociedad en general.

El Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos es un ejemplo de los beneficios que provee de la implementación del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 en la calidad en el servicio y atención al cliente, aundado a un notable incrementado en el nivel de productividad.

En el capital humano del tecnológico han impactado los lineamientos del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 en una notable reducción en el ausentismo, una mejor percepción de los trabajadores y trabajadoras de la institución hacia ésta, mayor integración en grupos heterogéneos e incremento en la comunicación. Como resultado de la implementación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, el Recurso Humano del ITESCO manifiesta percibir un mejor clima organizacional, un mayor respeto entre los compañeros, un incremento en su motivación para acudir a sus labores y un mayor interés tanto por su trabajo como por la organización.

Es innegable la necesidad de implementar un sistema de Gestión de Equidad de Género en las organizaciones mexicanas es hoy un compromiso, una responsabilidad y una necesidad para y por la sociedad, compromiso a partir del cual se logrará elevar la calidad de vida de los integrantes de las instituciones y de ellas mismas, fundamentada en los principios y acciones en pro de la equidad de género.

Bibliografía.

Acciones para la Igualdad de Género y Prevención de la Violencia. (2012). En Portal de la. Recuperado de

http://www.upepe.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=113&Itemid=90

CEDAW (1981). **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Organización de las Naciones Unidas.

Chiarotti, N. (1995). **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer.** INDESO MUJER, 8(1), 1-2. Recuperado de <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2359.html>

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). Organización de las Naciones Unidas.

González Licea, G. (2008). **Equidad de género o la búsqueda de equidad dentro de la inequidad.** Recuperado de:

http://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/93/Becarios_093.pdf

INMUJERES (2003). **Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003).** México: Instituto Nacional de las Mujeres.



Lamas, M. (2003). **La perspectiva de género.** Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE, 8(2), 14-20. Recuperado de <http://200.4.48.30/webmujeres/biblioteca/Genero/LA%20PERSPECTIVA%20DE%20GeNERO.pdf>

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, Diario Oficial de la Federación (2007).

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Diario Oficial de la Federación (2006).

Ley orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia. (1998). Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género MEG: 2003 del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (2011). En Portal de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica. Recuperado de <http://www.dgest.gob.mx/programas-de-innovacion-y-calidad/manual-y-documentos-del-sistema-de-gestion-de-equidad-de-genero>

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación (2002). Instituto Nacional de las mujeres.

