conocer
conocimiento • competitividad • crecimiento

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

I.- Datos Generales

Código:	Título:
EC0080	Prestación de servicios de consultoría para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género

Propósito del Estándar de Competencia:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que presentan resultados de autodiagnósticos con base en el modelo de equidad de género, planean actividades y documentan los requisitos para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género, y lo auditan.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

Descripción del Estándar de Competencia:

Este estándar sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que brindan consultoría en la implementación del sistema de gestión del Modelo de Equidad de género, el cual es un sistema de gestión voluntario y certificable, diseñado para aplicarse en todo tipo de organizaciones. Detalla además en cada uno de sus elementos los desempeños, productos, conocimientos, actitudes, hábitos y valores que las y los consultores deben cumplir para brindar una consultoría de calidad a las organizaciones que pretenden implementar el modelo de equidad de género.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Comité de Gestión por Competencia que lo desarrolló:

Igualdad de Género

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el D.O.F:
21/05/2010	03/03/2011

Periodo de revisión/actualización del EC:	Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:
3 años	5 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO):

Módulo Ocupacional

Consultores en sistemas administrativos

Ocupaciones:

Consultor de Análisis Organizacional

Consultor de Sistemas Administrativos

Ocupaciones no contenidas en el CNO y reconocidas en el Sector para este EC:

Asesor para la implementación del modelo de equidad de género

conocer
conocimiento • competitividad • crecimiento

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:
54 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Subsector:
541 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Rama:
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica

Subrama:
54161 Servicios de consultoría en administración

Clase:
541610 Servicios de consultoría en administraciónMÉX

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC:

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
- Addition Human Resources
- VC &G Corp. S.C.
- Triyana Consultoría
- Promotora Accse Acción Social Empresarial (ACCSE)

Duración estimada de la evaluación:

- Evaluación de campo

Referencias de Información:

* Modelo de Equidad de Género, MEG:2003

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia	Elementos
Prestación de servicios de consultoría para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género	**Elemento 1 de 4** - Presentar el resultado del análisis del cuestionario de autodiagnóstico de la organización **Elemento 2 de 4** - Planear las actividades para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género **Elemento 3 de 4** - Documentar los requisitos de la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género **Elemento 4 de 4** - Auditar internamente el sistema de gestión del modelo de equidad de género

III.-Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 4	E0392	Presentar el resultado del análisis del cuestionario de autodiagnóstico de la organización

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Verifica la información del cuestionario de autodiagnóstico entregada por la organización:

* Explicando al enlace/s de la organización que el objetivo de la visita es la verificación de la información proporcionada en el cuestionario de autodiagnóstico,
* Solicitando a la persona entrevistada la información adicional/faltante que le da sustento al cuestionario de autodiagnóstico, y
* Corroborando la información del cuestionario de autodiagnóstico a través de entrevistas realizadas con el personal designado por la organización.

2. Expone al enlace de la organización los resultados del análisis del cuestionario de autodiagnóstico:

* Explicándole cada uno de los resultados obtenidos sobre la situación para implementar el sistema de gestión del modelo de equidad de género en la organización,
* Destacando los beneficios que ofrece el uso del sistema de gestión del modelo de equidad de género, tanto para la organización como para el personal,
* Resaltando los avances y ajustes que requiere la organización para lograr la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico,
* Proponiéndole un plan de trabajo para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género en la organización,
* Resolviéndole las dudas sobre los resultados obtenidos, y
* Asentado por escrito los acuerdos establecidos con la organización para la consultoría en la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El reporte del análisis del cuestionario del autodiagnóstico elaborado:

* Incluye el nombre de la organización que elaboró el cuestionario de autodiagnóstico,
* Señala fecha de elaboración del reporte del consultor/a a la organización asesorada,
* Indica los elementos/áreas de la organización que fueron analizados y sus componentes,
* Señala si las políticas, manuales, procedimientos, formatos y códigos de conducta de la organización cumplen con los requisitos, requieren modificación de contenido/necesitan planearse tomando como referencia el sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Especifica las partes de los documentos analizados que no cumplen con los requisitos del sistema de gestión del modelo de equidad de género, e
* Incluye nombre y firma del consultor /a responsable de su elaboración.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Conceptos básicos del modelo de equidad de género: *Definición del modelo de equidad de género *Tipos de organizaciones que pueden certificarse en el modelo de equidad de género *Compromisos solicitados por el modelo de equidad de género *Contenido mínimo del estudio de diagnóstico de las condiciones de equidad e igualdad *Índices que debe contener el estudio de diagnóstico de las condiciones de equidad e igualdad *Tipo de acciones solicitadas por el modelo de equidad de género.	Comprensión

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

1. Amabilidad:	La manera en que se dirige de una forma cordial a las personas de la organización durante la presentación de los resultados del cuestionario de autodiagnóstico.

Referencia	Código	Título
2 de 4	E0393	Planear las actividades para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza la sesión de sensibilización de equidad de género en la organización:

* Homologando con los representantes del comité los conceptos relacionados con la equidad de género,

* Explicando los beneficios de la aplicación del sistema de gestión del modelo de equidad de género en la organización,
* Explicando la importancia de la participación de las autoridades de la organización para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Describiendo el rol que las personas involucradas de la organización realizarán durante la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género, y
* Mencionando el objetivo especificado en el plan de trabajo para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de trabajo consultoría-organización elaborado:

* Indica el objetivo y alcance de la consultoría conforme a los requisitos para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Detalla las actividades a realizar por parte del consultor/a y del personal de la organización para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Especifica el número propuesto de visitas de consultoría a realizar por parte del consultor/a, con base en las áreas y número de personas de la organización involucradas en la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Señala el periodo de inicio y fin de la consultoría, y
* Sugiere el perfil de los miembros que integrarán el Comité de equidad de género de la organización.

2. El cronograma de trabajo para la implementación del modelo de equidad de género elaborado:

* Incluye el título, periodo y fecha de elaboración,
* Especifica las actividades a realizar correspondientes a cada uno de los requisitos que se necesitan para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género de acuerdo con los resultados del cuestionario de autodiagnóstico,
* Indica los tiempos estimados y reales para el desarrollo de cada una de las actividades de acuerdo a lo establecido en el Plan de Trabajo Consultoría - Organización,
* Señala las áreas/personas responsables de cada una de las actividades programadas,

* Incluye a los integrantes del comité de equidad de género de la organización que participarán en las actividades, e

* Incluye a los integrantes del comité de equidad de género de la organización que participarán en las actividades, e

* Incluye el nombre, cargo y la firma de la persona que autoriza el cronograma por parte de la organización.

3. La matriz de responsabilidades elaborada:

* Incluye el título, periodo y fecha de elaboración, y

* Especifica la responsabilidad y participación asignada a cada una de las áreas y personas involucradas en la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género.

4. El reporte resumen del diagnóstico de condiciones de equidad:

* Incluye el título y fecha de elaboración,

* Incluye el análisis de la información cuantitativa de la plantilla laboral y de los indicadores de salario promedio, segregación ocupacional y hostigamiento obtenidos de la organización,

* Incluye el análisis de la información cualitativa con base en los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de clima laboral en la organización, e

* Incluye observaciones, recomendaciones y propuestas de acciones afirmativas y a favor del personal para atender las áreas de oportunidad de la organización.

5. La matriz de objetivos y metas para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género elaborada:

* Incluye la misión, visión, valores y políticas internas de la organización alineados al sistema de gestión del modelo de equidad de género,

* Contiene los objetivos estratégicos alineados al sistema de gestión del modelo de equidad de género,

* Señala al menos una meta por cada objetivo planteado,

* Contiene indicadores para cada meta establecida,

* Indica la fecha de realización de cada objetivo y meta planteado, e

* Incluye la autorización de la alta dirección de la organización para la aplicación de los objetivos y metas autorizados.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Conceptos básicos de género: *Género *Sexo *Discriminación salarial *Discriminación por embarazo *Equidad *Igualdad	Comprensión

*Hostigamiento y acoso sexual.

2. Sistema de gestión: Conocimiento
*Definición
*Componentes
*Alcance.

3. Planeación: Aplicación
*Elaboración de política de equidad de género.

4. Elaboración de indicadores: Aplicación
*De salario promedio
*De segregación ocupacional.

Referencia	Código	Título
3 de 4	E0394	Documentar los requisitos de la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El procedimiento de control de documentos y datos elaborado:

* Está redactado con un lenguaje incluyente,
* Establece los niveles de revisión y aprobación de los documentos del sistema de gestión, antes de su emisión y distribución al personal,
* Define un mecanismo de control que permita conocer el estado actual de revisión y la distribución de los documentos y datos,
* Indica el mecanismo de control para conocer el historial de cambios que presentan los documentos del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Especifica la forma de realizar el resguardo documental para garantizar la seguridad de la información, y
* Señala los tiempos de retención de los documentos del sistema de gestión del modelo de equidad de género.

2. El procedimiento de reclutamiento y selección de la organización alineado al sistema de gestión del modelo de equidad de género:

* Está redactado con un lenguaje incluyente,
* Incluye un compromiso de la organización hacia la no discriminación para el acceso al empleo,

* Especifica que los puestos vacantes existentes se redacten en lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género,
* Establece que los mecanismos de evaluación se apliquen en las mismas condiciones de contenido, forma, espacio y tiempo a las y los candidatos aspirantes a ocupar un puesto vacante dentro de la organización, y
* Prohíbe explícitamente la solicitud del examen de gravidez a las mujeres aspirantes a ocupar un puesto vacante dentro de la organización.

3. El Procedimiento para quejas por discriminación laboral elaborado:

* Está redactado con un lenguaje incluyente,
* Establece mecanismos de denuncia para que el personal de la organización pueda externar de manera secreta y segura quejas relacionadas con la discriminación,
* Especifica los pasos para denunciar, atender, investigar y dar seguimiento a las denuncias realizadas por el personal asegurando la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de las partes involucradas durante todo el proceso, y
* Señala la sanciones a aplicar por parte de la organización.

4. El análisis de factibilidad de inclusión de personal con discapacidad elaborado:

* Está redactado con un lenguaje incluyente, e
* Incluye una matriz de puestos contra tipos de discapacidad, considerando la revisión de las instalaciones.

5. Las políticas de balance de vida laboral y familiar de la organización elaboradas:

* Están redactadas con un lenguaje incluyente,
* Incluyen mecanismos para dar seguimiento a las demandas y quejas del personal en relación al tiempo y a las actividades que realizan en su trabajo y en el hogar, y
* Especifican el compromiso de la organización para apoyar las situaciones de maternidad y paternidad de todo su personal, incluyendo las situaciones por cuestiones de adopción.

6. El análisis de factibilidad de guardería elaborado:

* Incluye un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de contar/no contar con una guardería dentro de la organización

7. El procedimiento de quejas por hostigamiento elaborado:

* Está redactado con un lenguaje incluyente,
* Establece mecanismos de denuncia para que el personal de la organización pueda externar de manera secreta y segura quejas relacionadas con el hostigamiento,

* Especifica los pasos para denunciar, atender, investigar y dar seguimiento las denuncias realizadas por el personal asegurando la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes involucradas durante todo el proceso,
* Define tiempos límites de respuesta y atención a la queja por parte de la organización,
* Incluye una guía que defina los pasos que la organización debe seguir para la investigación de los casos de hostigamiento denunciados, y
* Señala la sanciones a aplicar por parte de la organización.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Conceptos de proceso, procedimiento y metodología	Conocimiento

Referencia	Código	Título
4 de 4	E0395	Auditar internamente el sistema de gestión del modelo de equidad de género

Criterios de Evaluación:

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El procedimiento de auditoria interna elaborado:
* Establece los pasos, mecanismos e instrumentos para llevar a cabo la auditoria,
* Establece la alineación de los procesos de auditoría con los requisitos del sistema de gestión del modelo de equidad de género,
* Establece que el personal que realizará la auditoria deberá ser independiente del área auditada,
* Define el perfil y competencias de las personas que se desempeñaran como auditores,
* Establece la elaboración de un programa de auditorias que considere al menos una auditoria anual, y
* Especifica que los resultados de la auditoria se registran y se difunden con las y los responsables y se toman acciones sobre las áreas de oportunidad detectadas.

2. El reporte de auditoria interna:
* Incluye fecha de elaboración de la auditoría,

- Incluye el estado de las áreas auditadas de la organización en conformidad con el modelo de equidad de género,
- Señala las áreas de oportunidad detectadas durante la auditoria,
- Incluye nombre y firma de las y los integrantes del grupo auditor, y
- Sugiere acciones correctivas/de mejora en las áreas de oportunidad.