



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión de la diversidad e inclusión



RECURSOS HUMANOS

Semana 19



BLOQUE I

- ¿Qué es la equidad y la desigualdad?
- Equidad sustantiva.
- Estudios de género y las organizaciones de México.
- Los roles de género y la violencia en las organizaciones.
- Desigualdad e inequidad por cuestiones educativas.
- La violencia y discriminación en México.
- Proyectos internacionales que buscan la equidad en las organizaciones.
- La equidad y la violencia en las dinámicas sociales.



ANTECEDENTES TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

¿QUÉ SON LA EQUIDAD Y LA DESIGUALDAD?



“La equidad es el principio que busca garantizar justicia social mediante la asignación de recursos y oportunidades en función de las necesidades específicas de cada persona”

ONU MUJERES, 1995



¿HAS ESCUCHADO DE...



La equidad “sustantiva”?

Los roles de género y violencia en organizaciones

- La empresa diseña códigos de conducta que regulan las relaciones entre hombres y mujeres. A veces son limitantes.

Butler, 2007



La neurodivergencia y violencia en organizaciones



- También implica la capacidad para involucrar a quienes tienen condiciones neurológicas adversas (Perilla, 2018).

¿TU EMPRESA TIENE POLÍTICAS QUE PROTEJAN A PERSONAS NEURO DIVERGENTES?

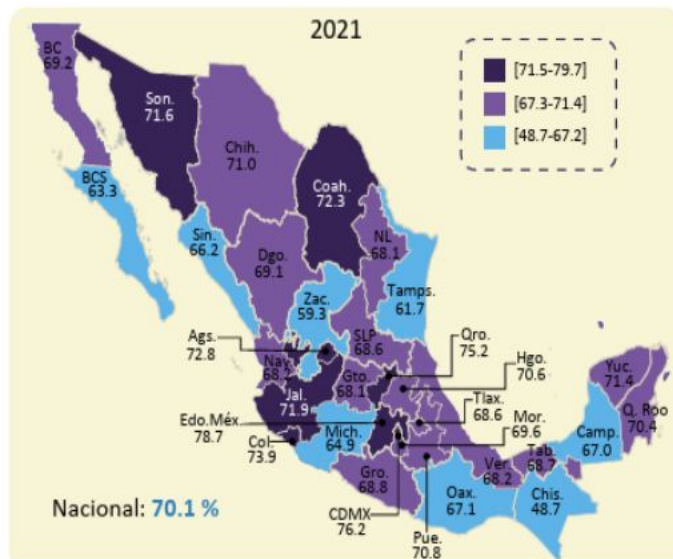


SI PASARAS POR VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN LABORAL, ¿CÓMO TE PROTEGERÍAS?



¿CÓMO SE COMPORTA LA DESIGUALDAD EN MÉXICO?

¿CUÁNTAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS HAN EXPERIMENTADO VIOLENCIA! A LO LARGO DE SU VIDA?



Entidades con más violencia:

- Estado de México (78.7 %)
- Ciudad de México (76.2 %)
- Querétaro (75.2 %)

Entidades con menos violencia:

- Tamaulipas (61.7 %)
- Zacatecas (59.3 %)
- Chiapas (48.7 %)

ENDIREH, 2021

- Los espacios de trabajo se encuentran entre los lugares donde las mujeres más experimentan violencia y desigualdad.
- A pesar de los múltiples esfuerzos, el fenómeno sigue en aumento.



ENDIREH, 2021

- De igual manera, existen algunas prácticas que favorecen el sexismo y la discriminación hacia hombres, generados por el mismo sistema social.
- La equidad implica combatirlas igualmente.



ALGUNAS FORMAS DE SEXISMO DIRIGIDAS HACIA HOMBRES EN LA EMPRESA...



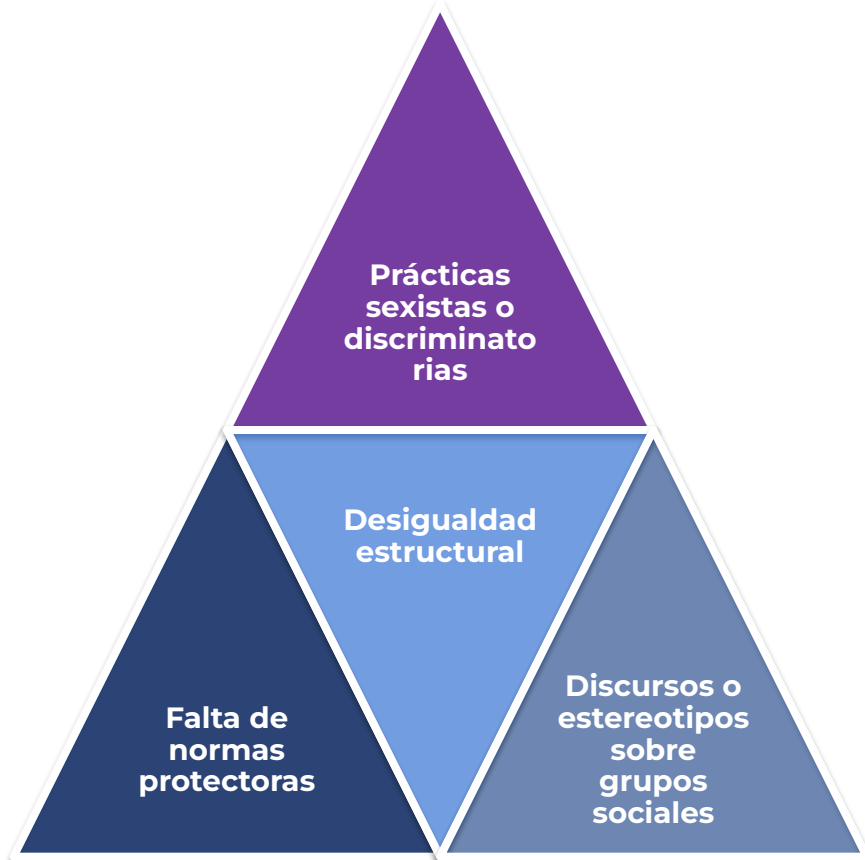
- Negar oportunidades de trabajo porque “una mujer sería mejor haciendo x labor”.
- Invalidar las emociones y sentimientos de los hombres del equipo de trabajo “porque eso no es masculino”.
- Validar el autoritarismo y violencia entre hombres.



- Una de las causas por las que las violencias aumentan o se mantienen es por la falta de mecanismos para enfrentarlas, pero también el desconocimiento de cómo acceder a ellos.

ONU MUJERES, 2016

INDICADORES DE EQUIDAD E INEQUIDAD EN LA ORGANIZACIÓN



AVANCES Y RETOS ACTUALES

- Aunque han incrementado los programas de sensibilización, no todos son de calidad y pueden ser implementados “para simular interés” por la equidad.

Varela, 2018





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 19

CONTINUAMOS

El trabajo por la equidad de género en las organizaciones

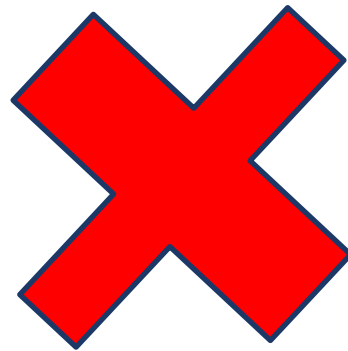


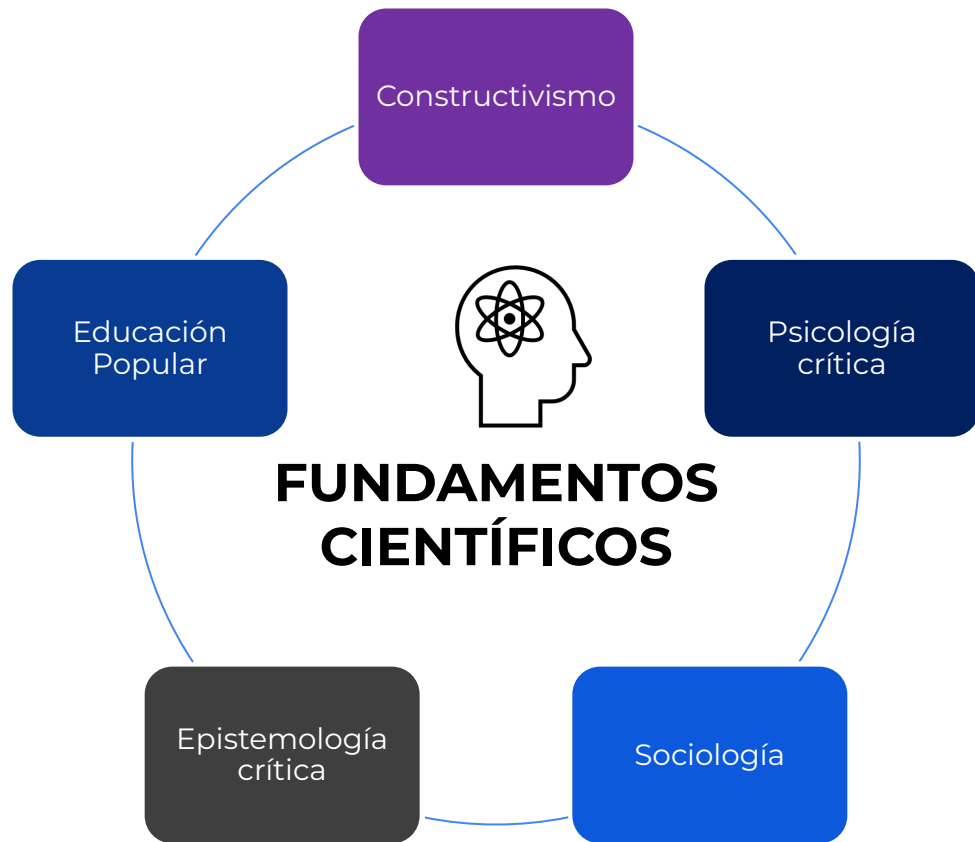
En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

MITOS SOBRE LA PERSPECTIVA DE DDHH Y EQUIDAD

- Busca quitarle autoridad a los líderes o dirigentes.
- Apoya las denuncias falsas o no sabe distinguirlas.
- Es solo una ideología sin fundamentos.





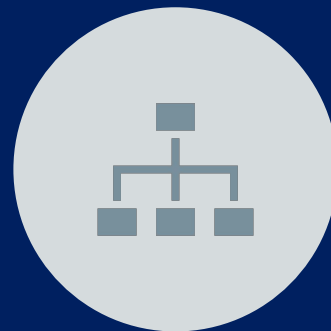
LO QUE BUSCA EN UNA ORGANIZACIÓN



**CONSTRUIR CONOCIMIENTOS
PARA DETECTAR Y EXPLICAR
LA DESIGUALDAD Y EQUITAD.**



**CONSTRUIR MÉTODOS PARA
ABORDAR Y REDUCIR LAS
VIOLENCIAS**



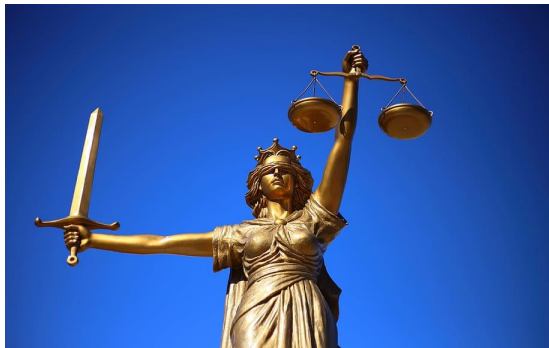
**DOCUMENTAR LA
EFECTIVIDAD DE LAS
ACCIONES A FAVOR DE LA
EQUITAD**

¿CÓMO VOLVER A LAS ORGANIZACIONES MÁS EQUITATIVAS?



FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO

1. Conocer las áreas fuertes y de oportunidad del personal.
2. Implementa acciones para que las desarrollen.
3. Trabaja en su independencia.



CONSTRUYE NORMAS Y POLÍTICAS CLARAS

- Los reglamentos deben incluir cláusulas sobre la violencia y discriminación:
- ¿Cómo acompañar situaciones de violencia?
- ¿Cómo prevenir la violencia?

¿CÓMO SE VE UN MARCO LEGAL DE CALIDAD?

Todos los empleados(as) lo conocen por igual.

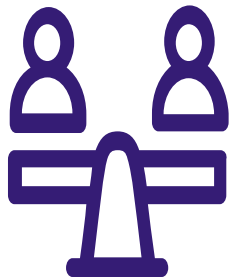
Se somete a un análisis continuo a través de sus resultados.

Garantiza la confidencialidad de quienes pasan por violencias y las denuncian.

Garantiza la prevención o reparación de daños (según sea el caso) originados por la violencia.

- 





HAZ ACTIVIDADES QUE INCLUYAN A TODO EL EQUIPO

Dinámicas o proyectos que inviten a cada miembro a:

- Mostrar y practicar sus talentos.
- Aprender más de sí mismo y de las demás personas.

EN UN EQUIPO DE TRABAJO CON EQUIDAD...

Se valora lo que cada miembro
tenga que decir, no importando
su sexo, raza o condición
educativa.



EN UN EQUIPO DE TRABAJO CON EQUIDAD...

Cualquier persona que
demuestre capacidades y
disposición puede obtener
oportunidades de desarrollo.



EN UN EQUIPO DE TRABAJO CON EQUIDAD...

Las personas pueden denunciar actos de discriminación sin temor a represalias y con claridad sobre el proceso



EN UN EQUIPO DE TRABAJO CON EQUIDAD...

Las personas que pasan por discriminación reciben un trato empático y seguimiento profesional



EN UN EQUIPO DE TRABAJO CON EQUIDAD...

Las personas reciben un sueldo o compensaciones por sus esfuerzos, sin importar sus diferencias sexuales, identitarias, etc.





EDUCA CON EL EJEMPLO

- Cada persona es un modelo de lo posible.
- Si actuamos con violencia, enseñamos violencia.
- Identifica honestamente tus propias debilidades.



EDUCA CON EL EJEMPLO

- Implementa espacios de capacitación e introspección.
- Identifica las creencias del equipo sobre los DDHH y la equidad, combatiendo prejuicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez R. & Pérez A. (2014). Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra de las mujeres. Protocolos de actuación. CONACYT.
- Ayala G., Escoto M. & Elvira G. (2022). Educación inclusiva: una oportunidad para todos. Universidad tecnocientífica del pacífico.
- Blanco A. (2008). Intervención psicosocial. Pearson Learning.
- Butler J. (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.
- Cárdenas E. (2021). El techo de cristal: cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019). Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8814>
- Chicaiza C., Pabón A., Cisneros, L. & Montalvo N. (2024). Emprendimiento femenino y desigualdades laborales en fundación de Ecuador. HOLOPRAXIS, 8(2), 126-143.
- Dimas T. (2021). Propuesta de una agenda de investigación del estudio de género en los estudios organizacionales en México. Revista Gestión y estrategia, (60), 61-77.
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/706>
- Empleos Verdes México. (2023, octubre 12). ¿Qué es el enfoque de capacidades de Amartya Sen? [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=EGs5K6xxdSk&ab_channel=EmpleosVerdesM%C3%A9xico
- Ferreira G. (2022). LA POLÍTICA DE GÉNERO COMO PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Revista EQUIDAD, (5).
<http://revistas.unelvez.edu.ve/index.php/Revequidad/article/view/2016>
- Gómez L., Balkin D., Cardy R. (2008). Gestión de recursos humanos. Pearson education.
- Gómez B. & Ferrer A. (2023). Incorporación al mercado laboral de personas neurodivergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (48), 195-214. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8774766.pdf>
- Hernández J. & Cisneros J. (2022). Percepción del clima laboral en el Laboratorio del Centro Médico Nacional del Bajío. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 60(3), 258. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10396009/>
- ONU MUJERES. (2016). Herramienta para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género herramienta para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU MUJERES centro de capacitación.
- ONU MUJERES (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Padilla A. (2021). Lineamientos de inclusión y equidad a nivel organizacional ¿conveniencia o responsabilidad?. Tesis de grado. Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/items/dc4c7519-5b3a-409f-bd77-717462f8dbc2>
- Perilla J. (2018). La educación inclusiva una estrategia de transformación social. Universidad Sergio Arboleda.
- SEGOB (2015). Glosario de la diversidad sexual, de género y de las características sexuales. CONAPRED.
- SEGOB (2024). LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Secretaría de Servicios Parlamentarios.
- Varela H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 65(238), 49-80. Epub 05 de febrero de 2021. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

SEMANA 19 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop