



MODELO DE RECONOCIMIENTO “EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE”

MANUAL PARA SU APLICACIÓN

El presente manual que puede ser utilizado por trabajadoras y trabajadores, empleadores, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil interesados en mejorar la cultura laboral en México.

La nueva cultura laboral, centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal, busca erradicar prácticas improductivas y reforzar cualidades positivas que incidan en la construcción de una nueva y mejor relación entre trabajadores, empleadores y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

El presente modelo aporta luces sobre buenas prácticas laborales y complementa nuestra legislación en materia de las nuevas exigencias del mercado laboral.

La Nueva Cultura Laboral concibe el trabajo como medio para el desarrollo integral de la persona, pero también como parte del binomio indisoluble trabajador-empresa, en sus diversas y complementarias necesidades.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social atiende ambos componentes con una política que privilegia el diálogo, la concertación y la suma de esfuerzos entre las organizaciones sindicales, empresariales y el gobierno. De ahí que los diversos actores potencien los resultados de los esfuerzos y políticas gubernamentales con su creatividad, su responsabilidad social y su deseo de construir nuevas formas de relacionarse trabajadores, empresas y gobierno.

Unir los esfuerzos de todos los actores sociales para mejorar nuestro desarrollo económico, con justicia y equidad, como lo exige la permanencia en un mundo globalizado y competitivo, es posible.

El Modelo de Empresas Familiarmente Responsables es una propuesta para el reconocimiento de buenas prácticas laborales, así como para mostrar rutas posibles de mejora continua a través del desarrollo del capital humano que incidan en la productividad y competitividad de las empresas.

Con la creación del Modelo de Empresas Familiarmente Responsables, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social refrenda su compromiso con las y los trabajadores y los empresarios para el perfeccionamiento de las acciones que favorezcan la tarea de lograr el crecimiento y el desarrollo de México.

¿QUÉ ES UNA EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE?

Una empresa familiarmente responsable es aquella que, dados los estándares de medición previstos en el presente Modelo de Reconocimiento a Empresas Familiarmente Responsables, acredita ser promotora de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.

¿CUÁL ES LA NATURALEZA DEL MODELO?

El Modelo de Empresas Familiarmente Responsables constituye un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, en la medida en que fija con claridad el deber ser de las prácticas laborales de empresas familiarmente responsables y, sobre esa base, ayuda a identificar las brechas existentes, las oportunidades de mejora y los beneficios y costos

implicados en los posibles cursos de acción de mejora continua para el desarrollo de los recursos humanos, como condición para elevar la productividad y la competitividad en un mundo globalizado.

Las buenas prácticas laborales redundan en mejoras sustantivas en los niveles de producción y productividad en las empresas, por lo cual el modelo, debido a los beneficios que proporciona tanto a empleadores como a trabajadores y trabajadoras, es estrictamente de *aplicación voluntaria*. Apela a la buena fe y al convencimiento de que ser una empresa familiarmente responsable significa una oportunidad de mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa, a la vez que redundan en mayor satisfacción y realización de trabajadoras y trabajadores.

¿EN QUÉ CONSISTE EL MODELO EFR?

El Modelo de Empresas Familiarmente Responsables (EFR) constituye un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

1. **La conciliación trabajo-familia** está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares.
2. **La equidad de género** apunta a que la empresa distribuya equitativamente entre mujeres y hombres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el fomento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros.
3. **El combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual** se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

¿A QUIÉNES BENEFICIA EL MODELO EFR?

El modelo beneficia directa e inmediatamente a las trabajadoras y a los trabajadores. No obstante, evidencia empírica demuestra que las buenas prácticas laborales redundan en aumento de la productividad, a partir del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión, los objetivos y las metas de la empresa.

¿QUÉ SON LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES?

Conciliación trabajo-familia

Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral

- Contar con esquemas y políticas flexibles de armado para definir o establecer los horarios de trabajo de manera que se permita al personal optar por:
 - Compactar la jornada laboral.
 - Trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a las 40 semanales.
 - Cumplir con las 40 horas semanales en menor número de días.
 - Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.
 - Combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar.
 - Permitir el trabajo con base en resultados, cuando sea posible.

Permisos para atender responsabilidades familiares

- Disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permisos para que hombres y mujeres puedan:
 - Atender deberes de maternidad o paternidad.
 - Proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad.
 - Coadyuvar con las labores de formación de los hijos; atender responsabilidades escolares.

Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar.

- Contar con esquemas de apoyo extrasalarial, tales como:

- Guardería
 - Seguros (médicos y de vida)
 - Comedor
 - Transporte
- Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia, a saber:
 - Bonos o días por matrimonio.
 - Bonos o días por nacimiento de hijos
 - Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.

Sensibilización sobre el problema de la «doble presencia»

- Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar; por ejemplo, adaptar o incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
- Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa, con especial énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares.
- Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales.

Equidad de género

Igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo

- Cuidar que las convocatorias a la ocupación de vacantes alienten por igual la participación de las mujeres y los hombres.
- Contar con instrumentos precisos que guíen y otorguen objetividad e imparcialidad en las decisiones de selección de personal: catálogo de puestos, organigramas, etc.
- Dar a conocer desde el inicio del proceso de reclutamiento los requisitos curriculares, de actitud y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.
- Asegurar que, invariablemente, los requisitos exigidos para cada vacante sean congruentes con el perfil de responsabilidad de dichos puestos.
- Procurar que la descripción de cargos y puestos esté exenta de expresiones que induzcan a asociar los cargos-puestos con los géneros.

Clasificación profesional justa imparcial y objetiva

- Contar con un catálogo o perfil de puestos que incluya descripciones detalladas para la ocupación de un cargo, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.
- Disponer de un órgano colegiado, multipartito, facultado y especializado para determinar los requisitos de preparación previa (títulos, cursos, etc.), experiencia profesional y aptitudes profesionales.

Acceso equitativo a salarios, compensaciones y otros incentivos económicos

- Crear las condiciones, instrumentos (tabuladores, por ejemplo) y procedimientos para que, sin importar el género, se otorgue igual responsabilidad y desempeño en el trabajo
- Disponer de criterios y dispositivos que otorguen a mujeres y a hombres igualdad de oportunidades de acceso a las horas extras y demás beneficios económicos extrasalariales.
- Introducir cláusulas que rechacen la discriminación sexual en el acceso al salario y demás beneficios económicos extrasalariales.
- Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.
- Desarrollar políticas o acciones afirmativas enfocadas a cerrar la brecha en las diferencias salariales y el acceso a las compensaciones y demás incentivos económicos.

Formación y desarrollo profesional equitativos

- Disponer de políticas, programas y actividades de formación que sean accesibles y conocidas con oportunidad tanto por el personal femenino como por el masculino.
- Aplicar el programa, las políticas y las actividades de formación, diseñados con base en las especificaciones del catálogo de puestos o perfiles y categorías de puestos.
- Contar con una estrategia de formación que responda a las aptitudes y trayectorias de desarrollo de las mujeres y los hombres.

- Establecer ofertas de formación que favorezcan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, enfáticamente hacia los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en donde las brechas respecto de los hombres sean más acusadas.
- Revisar y ajustar de manera sistemática la duración, frecuencia y horarios de las actividades formativas a las posibilidades de las empleadas y empleados con obligaciones familiares.
- Establecer mecanismos que regulen los permisos individuales para acceder a las actividades de formación.
- Contar con políticas o acciones afirmativas enfocadas a disminuir las brechas formativas que impactan en la menor movilidad de las mujeres hacia los cargos de dirección y los de mayor complejidad funcional.

Promoción jerárquica y funcional equitativa

- Contar con esquemas justos y objetivos que regulen el acceso de las mujeres y de los hombres a los cargos de mayor complejidad jerárquica (cargos directivos) y funcional de las empresas; o por lo menos a los cargos no reservados a la discreción de la alta dirección.
- Introducir cláusulas que garanticen la no discriminación sexual en el acceso a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional.
- mecanismos que favorezcan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, enfáticamente hacia los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en donde las brechas respecto de los hombres sean más acusadas.
- Desarrollar políticas afirmativas orientadas a cerrar las brechas principales en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor complejidad.

Sensibilización de la equidad de género y el combate a la discriminación sexual

- Impulsar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de la equidad de género y el combate a todas las formas de marginación sexual; por ejemplo, incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
- Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa los valores fundamentales del enfoque de género: igualdad de oportunidades, equidad, justicia entre mujeres y hombres, etc.
- Diseñar regulaciones para prever y sancionar las prácticas de marginación sexual y contar con mecanismos eficientes para su aplicación.
- Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para combatir la inequidad entre las mujeres y los hombres.

Prevención y combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual

Diseñar e implementar regulaciones que prevengan y sancionen las prácticas del hostigamiento sexual

- Contar con reglas claras y mecanismos eficientes que permitan combatir las prácticas de hostigamiento verbal, intimidación sexual, soborno sexual, imposición sexual y acoso moral o psicológico.
- Desarrollar políticas o acciones afirmativas tendientes a proteger a las personas más vulnerables e incluso establecer apoyos para las víctimas de hostigamiento sexual o psicológico.

Sensibilización para prevención y sancionar las prácticas de hostigamiento sexual

- Fomentar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de combatir el hostigamiento en todas sus formas y manifestaciones; por ejemplo, incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
- Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa los valores fundamentales del respeto a la integridad y los derechos humanos de las personas.
- Diseñar regulaciones para prever y sancionar las prácticas de hostigamiento y contar con mecanismos eficientes para su aplicación.
- Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para combatir el hostigamiento.

¿CUÁLES SON LOS MÉTODOS PARA APLICAR EL MODELO?

Se tiene previsto utilizar dos métodos para la aplicación del Modelo EFR:

Método simple o codificado

Basado en:

- Cédulas modulares

- Parámetros
- Tablas de ponderación

Ventajas:

- Puede operar con poca información.
- Puede ser aplicado con un entrenamiento rápido.

Método estructurado

Basado en:

- Indicadores
- Parámetros
- Tablas de ponderación

Ventajas:

- Tiene mayor precisión.
- Facilita el seguimiento de los avances y mejoras.

¿CÓMO PUEDE OBTENERSE EL RECONOCIMIENTO DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE?

El Modelo EFR cuenta con una cédula independiente para reconocer cada uno de los tres ejes del Modelo. El número de reactivos y su valor se muestran en la tabla siguiente:

Componente	Núm. de reactivos	Valor de cada reactivo
Conciliación	8	12.5
Equidad	21	4.76
No Hostigamiento	15	6.66

Asumiendo la regla usual de las instituciones educativas, de que la calificación aprobatoria es de 6.0 o superior, el umbral mínimo de reactivos afirmativos requeridos en cada uno de los tres componentes queda como sigue:

Componente	Núm. de reactivos	Umbral de acreditación	Calificación
Conciliación	8	5 reactivos	6.0
Equidad	21	13 reactivos	6.2
No Hostigamiento	15	9 reactivos	6.0

La calificación global, como muestra la tabla siguiente, se obtiene aplicando a la sumatoria de respuestas afirmativas de cada componente su respectivo factor de ponderación.

FACTORES DE PONDERACIÓN	Peso (%)
Conciliación	40
Equidad	35
No Hostigamiento	25

¿ES NECESARIO APLICAR EN LOS TRES COMPONENTES PARA ALCANZAR EL RECONOCIMIENTO?

Las empresas están en completa libertad de elegir si aplican con alguno, dos o los tres componentes que integran el Modelo EFR. Por ello, las cédulas fueron diseñadas como instrumentos independientes y tienen sus propias escalas, lo que también permite acreditar cada componente por separado.

Finalmente, cabe señalar que en el caso específico de que una empresa desee hacerse acreedora a un reconocimiento integral de “Empresa Familiarmente Responsable”, es requisito indispensable no tener en ningún componente una calificación menor a 6.0.

GLOSARIO

Acciones afirmativas

Se refieren a las decisiones, programas o estrategias orientadas a redistribuir entre las mujeres y los hombres los recursos sociales existentes. Por definición, todas las áreas de la vida laboral en las que se producen y se preservan las desigualdades son las áreas de oportunidad de las también llamadas políticas afirmativas. Son ejemplo emblemático de las acciones o políticas afirmativas las denominadas *cuotas*.

En el ámbito de las empresas, las áreas de oportunidad para impulsar los impactos redistributivos entre las mujeres y los hombres abarcan el acceso al empleo, las oportunidades de permanencia y de ascenso, la obtención de premios e incentivos especiales, el acceso a la capacitación, etc.

Acoso moral

Intentos maliciosos para forzar a una persona a someterse a acusaciones injustificadas, abuso emocional y tratos humillantes, los cuales suelen dar lugar a diversas acciones de maltrato laboral, como aislamiento en el escenario laboral, cambios injustificados en los roles y cargas de trabajo, así como marginación de las oportunidades de ascenso, premios y desarrollo profesional. Su equivalente cercano en el idioma inglés es *mobbing*, que suele ser traducido como violencia psicológica, aunque también se le identifica con el vocablo *bullying*.

Buenas prácticas

Son acciones que en congruencia con la nueva ética laboral, elevan la calidad de vida de los trabajadores, propician un mejor clima laboral, afianzan el compromiso de las personas con la misión empresarial e incrementan la productividad. Ejemplos prototípicos de las buenas prácticas laborales, que no los únicos, son la equidad entre mujeres y hombres, el no-hostigamiento sexual y el fortalecimiento del ejercicio de las responsabilidades familiares.

Clasificación del personal

Consiste en colocar a las personas que laboran en la empresa en los cargos correspondientes de acuerdo con criterios rigurosos y estrictos de preparación previa, experiencia, aptitudes, actitudes y nivel de desempeño, entre otros.

El éxito de la clasificación se cifra en la calidad de los instrumentos y procedimientos que se utilicen. Un instrumento insustituible es el inventario o catálogo de cargos, que debe contar con información precisa acerca de las tareas relevantes, el nivel de responsabilidad, el nivel salarial, los requisitos de ocupación y el perfil idóneo asociados a ellos. Asimismo, resulta altamente útil contar con un organismo colegiado y especializado en la construcción y aplicación del inventario.

Al margen de los instrumentos y procedimientos señalados, resulta difícil, por no decir imposible, elaborar diagnósticos sobre el grado de vigencia o acercamiento a las buenas prácticas en materia de equidad de género, no-hostigamiento sexual y conciliación de la vida laboral con la vida familiar, así como estrategias pertinentes para aplicar las buenas prácticas laborales.

Conciliación vida laboral - vida familiar

Describe las políticas, programas o decisiones tomadas desde la empresa con el propósito explícito de que las y los trabajadores dispongan de mayores condiciones para ejercer sus responsabilidades familiares y, de esta forma, promover la integración familiar y coadyuvar a una mejor calidad de vida de quienes laboran en la empresa. La conciliación, por tanto, parte del entendido de que la lógica de las empresas, situadas como están en un contexto de competencia aguda, constituye un factor decisivo en el desplazamiento de las funciones familiares. La iniciativa de conciliar la vida laboral con la vida familiar, corresponde en principio a las empresas, pero termina siendo recíproca, pues, como se ha demostrado, la productividad del trabajo es directamente proporcional a la calidad de vida familiar.

Discriminación sexual

Cualquier práctica, decisión o medida que ocurra en la empresa y que anule o reduzca la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre las mujeres y los hombres. Son ejemplos significativos la llamada *masculinización* de los

empleos de mayor jerarquía o importancia funcional y la *feminización* de los que son de menor jerarquía e importancia funcional y de menores salarios. A esta práctica social también se le denomina marginación sexual.

Doble presencia

Condición de imposibilidad que viven las y los trabajadores que juegan un rol importante en sus familias de atender adecuadamente sus responsabilidades familiares, la cual, en buena medida, se debe también a las exigencias inherentes de su rol dentro de la empresa. En un contexto donde la figura materna es relevante y cuando crecen los casos en los que la mujer es cabeza de familia, es evidente que la doble presencia presiona más a las mujeres que a los hombres.

Equidad de Género

Objetivo o resultado de la acción de asignar un recurso de manera simétrica, es decir, en proporciones iguales. En su forma específica de equidad de género, se refiere a que hombres y mujeres reciban lo mismo de aquello que reciban.

Enfoque de Género

Perspectiva centrada en la observación, análisis y transformación de las organizaciones hacia pautas justas y equitativas de asignación de las oportunidades y recursos entre las mujeres y los hombres. Se trata, en sentido estricto, de un enfoque, y no de un tema, porque se entiende que cualquier práctica u organización social puede ser observada y juzgada desde esta perspectiva.

Como cualquier tema o problema que puede ser considerado como problema de la vida del ser humano en sociedad o de la humanidad, reclama un esfuerzo interdisciplinario, es decir, convoca a las teorías disponibles a proponer explicaciones y soluciones.

Ética

Disciplina especializada en la reflexión sobre los comportamientos morales; una de cuyas tareas centrales es responder en los casos concretos si los motivos morales que impulsan la actuación de las personas tendrían que ser aceptados como válidos por los demás. ¿Es válido desobedecer la instrucción de un jefe cuando su cumplimiento excede la jornada laboral, pese a que ello pueda echar a perder el esfuerzo de un mes de trabajo en equipo? ¿Es válido que el jefe inmediato le exija a una subordinada que cumpla íntegramente con su jornada de trabajo, pese a una solicitud previa para atender una urgencia familiar? Cualesquiera sean las respuestas, es inevitable un proceso de deliberación ética orientado a ofrecer razones convincentes sobre la validez universal de la decisión.

A partir de lo anterior, es de entender la diferencia que separa a la ética de la moral. Y es que los comportamientos morales son parte constitutiva del actuar cotidiano, que se aprenden y aplican en el fluir de la vida misma. La ética, también llamada filosofía moral, en cambio, implica conocimientos especializados, manejo del método de argumentación y capacidad de observar la moral propia como una más, entre otras habilidades.

Hostigamiento sexual

Conductas repetitivas y deliberadamente orientadas a la obtención de favores sexuales, las cuales no son recíprocamente deseadas y, más aún, son ostensiblemente rechazadas y consideradas ofensivas por quien las recibe. En una proporción significativa, dichas conductas se basan en la superioridad jerárquica de quien las emite. El hostigamiento sexual puede adoptar formas diversas, que van desde manifestaciones simbólicas y sutiles hasta forcejeos físicos violentos.

En el sentido económico de la expresión, además de su inaceptabilidad moral, el hostigamiento sexual puede ser definido como un *mal*, dado que genera desutilidad a quien lo padece y, en consecuencia, la tendencia es a preferir menos que más de ello. La consideración es importante porque esta es la dimensión única en la que las mujeres reciben una asignación mayor que la de los hombres.

Hostigamiento verbal o gestual

Incluye cualesquier comentarios, pláticas e insinuaciones relativas a la sexualidad que, además de ser inapropiados o estar fuera del contexto laboral, causan molestia, no son bienvenidos e incluso resultan humillantes para quienes las (los) reciben. Ejemplifican este tipo de comportamientos las bromas sexuales, los comentarios o pláticas sobre asuntos personales o sexuales, las gesticulaciones o ademanes lascivos como miradas, guiños, señas sexuales, chiflidos, exclamaciones, etcétera.

Igualdad sexual

Declaración o apuesta por la posibilidad de arribar a una situación en la que no haya diferencias entre las mujeres y los hombres en el trato, las oportunidades y el acceso a los recursos sociales significativos: educación, empleo, prestigio, cargos de representación, etc. En el ámbito laboral, particularmente, las oportunidades de reclutamiento y selección, permanencia, capacitación, ascensos, incentivos, condiciones para desarrollar las responsabilidades familiares, así como la dignidad de trato y respeto a los derechos humanos.

En cualquiera de sus formas, incluida la relativa a los géneros en el espacio laboral, la igualdad es un ideal, es decir, representa una situación deseable, y no precisamente la descripción de una situación existente. He aquí el valor de esta declaración de deber ser: obliga a reconocer las diferencias injustas y a desarrollar estrategias para remediarlas.

Imposición sexual

Denota una faceta cruda y violenta de las conductas sexuales que se caracteriza por la obtención forzosa de los favores sexuales, sean de índole física o simbólica. Incluye conductas típicas como acercamientos sexuales físicos, tocamientos, abrazos, caricias, intentos de forzar una relación sexual, estar expuesto a material pornográfico sugestivo e invasiones a la privacidad.

Intimidación sexual

Se refiere a proposiciones sexuales implícitas o explícitas, llanas o simuladas, cuya aceptación se basa en presiones o amenazas de pérdida del empleo, oportunidades de ascenso, obtención de estímulos; o bien, de empeoramiento del nivel salarial o de las prestaciones adquiridas. Por propia naturaleza, esta forma de acoso se basa en una relación asimétrica de poder, que confiere al intimidador altas probabilidades de que su propuesta sea aceptada.

Moral

Se dice de los sistemas de creencias socialmente compartidas acerca de las virtudes humanas. Contienen, por lo general aunque no exclusivamente, postulados acerca de lo bueno y, por contraposición, de lo malo; de lo justo y de lo injusto. Dichas creencias, por lo demás, operan como máximas de acción o mandatos a la conciencia que las personas obedecen por convicción. En sentido estricto, las personas que se comportan moralmente acatan los designios de su propia conciencia, es decir, se obedecen a sí mismas.

Dentro de los impulsos que mueven a los seres humanos a actuar en relación con otros, los morales constituyen uno de los más poderosos. Quien actúa por convicción no requiere vigilancia ni premios especiales para comportarse de manera congruente con sus valores ni tampoco para cooperar con quienes comparte sus convicciones.

Tan cierto como lo anterior resulta que en la sociedad mundial coexiste una amplia variedad de sistemas de moral, que postulan sentidos distintos e incluso contradictorios del bien y de la justicia, cuyo encuentro puede dar lugar a disensos e incluso a situaciones conflictivas. De ahí que hoy tiendan a enfatizarse los valores de la tolerancia, del diálogo y del respeto a las diferencias.

Órganos colegiados

Cuerpos generalmente integrados por representantes de las diferentes partes dentro de la empresa, que tienen la tarea de tratar los asuntos de interés propio y los intereses de la empresa como colectivo. Por naturaleza, se trata de órganos plurales, diseñados como instancias de deliberación y de toma de decisiones colectivas, enfáticamente sobre bases consensuales o al menos con el respaldo de una amplia mayoría.

Las teorías de avanzada en el campo de la organización coinciden en el papel positivo y estratégico que los órganos colegiados juegan en tanto mecanismos de autoobservación integral y de autotransformación de las empresas, dada su capacidad de construir diagnósticos más precisos y soluciones colectivamente más aceptables.

Su uso se recomienda en las decisiones que impactan en áreas controversiales, que requieren de mayor deliberación y de mayores consensos; por ejemplo, los sistemas de clasificación del personal, de evaluación del desempeño, de otorgamiento de premios e incentivos, de prevención de situaciones de riesgo y en general de todas las situaciones que admitan el enfoque de género.

Promoción funcional

Es relativa a la movilidad horizontal de las personas dentro del espectro de las actividades y roles diferenciados que resultan inherentes al desempeño de la empresa. Esta movilidad implica modificación en las cualidades de los trabajos concretos realizados, mas no cambio de rango o de nivel jerárquico; por ejemplo, cambio de las actividades administrativas a las actividades productivas o viceversa; o bien, de las áreas de compras a las de ventas; etc.

Promoción jerárquica

Desplazamiento vertical y en sentido ascendente de las personas dentro de la estructura de cargos de la empresa. El hecho de que sea una movilidad ascendente implica la asunción de facultades de autoridad y de toma de decisión.

Soborno sexual

Alude a requerimientos sexuales explícitos o implícitos cuya aceptación descansa en la promesa de obtener mejoras o ventajas laborales; por ejemplo, un empleo, una promoción, un aumento salarial, un curso de capacitación, un bono, una prestación, un permiso, etc. Por la razón obvia de que quien soborna está en la situación privilegiada de asignar o negar recursos, esta forma de acoso presupone condiciones para que quien hostiga ejerza coacción sobre la parte hostigada. Dicho sin rodeos: el soborno implica una relación de poder. Se trata de una de las formas más recurrentes de acoso. Ha sido también, esta manifestación del acoso, la que se ha tipificado como un claro delito que ha llevado a la elaboración de leyes en muchos países, entre ellos México. Son las llamadas conductas *quid pro quo*.

Violencia laboral

Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencia de cualquier tipo sobre la superioridad.

Directorio

Javier Lozano Alarcón
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Álvaro Castro Estrada
Subsecretario del Trabajo, Seguridad y Previsión Social

Javier Prieto de la Fuente
Subsecretario de Empleo y Política Laboral

Patricia Espinosa Torres
Subsecretaria de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo

Lorenzo Martínez Garza
Oficial Mayor

Martha Laura Carranza Aguayo
Dirección General de Equidad y Género

Valencia No. 36, Piso 1
Col. Insurgentes Mixcoac
Delegación Benito Juárez
c. p. 03920 México, D. F.
Teléfono: 55 – 3000 3200 extensión: 3118
eleon@stps.gob.mx

www.stps.gob.mx