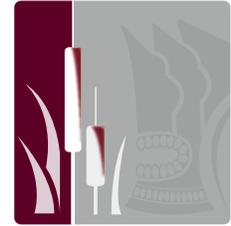




**TULTILÁN**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**TULTILÁN**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



MODELO DE ADHESIÓN

**Empresa por una vida libre de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral**



The background features a dark purple gradient with several stylized gear icons. One large gear is in the top left, another in the top right, and a third in the bottom left. A large, faint gear is also visible in the bottom right, partially overlapping the text area. A white and purple curved line sweeps across the bottom of the page.

El presente documento es elaborado por J&E Consultores con el financiamiento del H. Ayuntamiento de Tultitlán 2022-2024 encabezado por la Presidenta Municipal Elena García Martínez a través del Instituto Municipal de la Mujer.

**MODELO DE ADHESIÓN:** Empresa por una vida libre de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.

Tultitlán, Estado de México, 2022



## Índice de Contenidos

Introducción.....	1
Empresa por una vida libre de violencia ¿Por qué y Para qué? .....	2
¿Por qué es importante la igualdad de género en la empresa? .....	3
Principios de Empoderamiento de las Mujeres .....	5
Ruta de adhesión .....	13
Recomendaciones.....	14
Fuentes .....	18



## Introducción

El Modelo Empresa por una vida libre de violencia: prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral, busca la colaboración con la iniciativa privada que desempeña su actividad económica en el territorio municipal, con el objetivo de sumar esfuerzos para promover la prevención de las violencias y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de los grupos vulnerables; a través de acciones al interior de la empresa y en la comunidad donde interactúan. Además de fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Conscientes de las dificultades que debido al COVID19 tiene la inserción laboral, y de la necesidad de las mujeres víctimas de violencia de género de mejorar su empleabilidad y mantenerse vinculadas al mercado laboral, el modelo impulsa el desarrollar acciones a favor del empoderamiento y autonomía de las mujeres, lo que les permitirá romper los ciclos de violencia.

Entre los principales obstáculos para mejorar la situación de las mujeres en el mundo del trabajo se encuentra el reparto inequitativo de las responsabilidades del cuidado familiar, la segregación laboral, las múltiples discriminaciones para acceder al mercado laboral y desarrollarse en igualdad de condiciones focalizando en la violencia basada en género y en especial: la violencia de pareja, el acoso laboral y acoso sexual que tienen un impacto directo en las aspiraciones profesionales y crecimiento laboral.

La violencia basada en el género en el espacio de trabajo tiene altos costos sociales para las economías de los países, para la productividad y clima laboral de las empresas y organizaciones, así como, para el desarrollo de las sociedades. La evidencia es clara: la igualdad de género es fundamental para el desempeño de los negocios y el crecimiento económico sostenible. Al desencadenar todo el potencial de las mujeres y las niñas, se podrían añadir más de 12 billones de dólares al Producto Interno Bruto Bruto (PIB global), generar efectos positivos e importantes en la productividad empresarial y en los resultados financieros, así como apoyar a las familias y comunidades alrededor del mundo.

A pesar de estas consecuencias, en la sociedad y en el mundo empresarial, sigue persistiendo la idea de que la violencia contra las mujeres —en todas sus formas— es un tema de interés privado. Sin embargo, hay empresas que han demostrado que es posible cambiar las cosas.

Por ello, el Gobierno Municipal de Tultitlán encabezado por la Lda. Elena García Martínez a través del Instituto Municipal de la Mujer propone al sector empresarial e industrial, así como a las pequeñas y medianas empresas, sumarse a las acciones que hoy buscan erradicar la violencia contra las mujeres en el municipio en todos sus ámbitos y modalidades, porque una sociedad libre de violencia basada en género es una sociedad más justa, igualitaria y democrática.

## Empresa por una vida libre de violencia ¿Por qué y Para qué?

Las mujeres contribuyen de manera significativa a las economías, ya sea en empresas, en el campo, como emprendedoras, empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas. Sin embargo, aún experimentan de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación.

La discriminación de género implica que a menudo las mujeres desempeñen trabajos no seguros y mal remunerados, y, en el mercado laboral, constituyen una minoría en puestos directivos. La participación económica de las mujeres mexicanas es una de las más bajas en América Latina (45%, comparada con 77% de los hombres).<sup>1</sup> Aunado a lo anterior, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 18%.<sup>2</sup> Estimaciones del Foro Económico Mundial indican que, en México, únicamente 7.5% de las personas integrantes de los consejos directivos de empresas son mujeres<sup>3</sup> y solo 14.6% de las empresas tienen a una mujer en la posición directiva más alta.<sup>4</sup> El espacio laboral, en muchos casos no es seguro para las mujeres. En el 2016, 21.9% de mujeres asalariadas declaró haber sufrido algún incidente de discriminación laboral en los últimos 12 meses, ya sea por haber recibido un menor sueldo o menores prestaciones que sus pares hombres bajo las mismas condiciones de trabajo.<sup>5</sup>

Otro aspecto relevante es que el grueso de las tareas domésticas recae en las mujeres, por lo que suelen tener poco tiempo libre para aprovechar oportunidades, tanto laborales como de formación. Como ejemplo, las mujeres en México dedican en promedio 30.8 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, mientras que los hombres dedican 11.6 horas semanales.<sup>6</sup>

Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza, el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo sostenible. El sector privado es un aliado crucial para este fin y cada vez se involucra más en implementar acciones al interior y al exterior de las empresas para contribuir al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad de género.

**1 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – Indicadores estratégicos. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2019.**

Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>

**2 Gender wage gap (indicator). OECD. 2019.**

Disponible en: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

**3 World Economic Forum (2020) The Global Gender Gap Report 2020. Recuperado de:** <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

**4 Ibidem**

**5 INEGI(2020). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en:** [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia\\_2016.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf)

**6 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) e Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2020). Encuesta Nacional sobre uso del tiempo (ENUT) 2019. Disponible en** <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/default.html>

## ¿Por qué es importante la igualdad de género en la empresa?



**Mejora el rendimiento:** La diversidad de género en cargos directivos contribuye a mejorar el rendimiento empresarial, así quedó demostrado en el estudio “Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio”, realizado por la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en esta investigación el rendimiento se incrementó de un 5 a un 20 por ciento el rendimiento.



**Incrementa las ganancias:** Las compañías que tienen una dirección ejecutiva a cargo de una mujer, incrementan en un 3.5% las posibilidades de presentar mejores resultados económicos, asimismo; las empresas con una política de igualdad de oportunidades presentan un incremento de posibilidades de un 26% para obtener mejores resultados comerciales. (OIT, 2019, p. 20)



**Mejora a las empresas de forma integral :** Una política inclusiva empresarial impacta positivamente en diversas vertientes de la empresa, como son: la rentabilidad y productividad incrementándola hasta en un 62%, aumentar su capacidad de atraer y retener el talento en alrededor del 59%, fomentar la creatividad, innovación y apertura creciéndola en aproximadamente 59%, mejorar su reputación empresarial en un 57%, así como en calibrar el interés y la demanda de los consumidores en aproximadamente un 37%. (OIT, 2019, p. 20)



**Favorece la toma de decisiones:** La igualdad de género en la organización propicia la interacción y multiplicidad de opiniones, propiciando decisiones construidas a partir de la diversidad de enfoques y puntos de vista, mejorando los resultados.



**Las empresas con mayor diversidad de género cuentan con puntos de vista más diversos;** propiciando que las decisiones tomadas sean enriquecidas ya que fueron construidas con múltiples visiones, abarcando la colectividad.



**Potencia la imagen corporativa:** La igualdad de género mejora la imagen de la empresa. La diversidad impulsa a tomar decisiones que consideran sectores más amplios de la sociedad. Por ello, la imagen de la marca resultará beneficiada y los clientes estarán más satisfechos



**Aumenta la retención de clientes:** Cuanto mayor sea la igualdad en la organización, se incrementan las posibilidades de retener a los clientes con los que ésta cuenta, al mejorar la percepción social de la marca.



**Ayuda a retener el mejor talento:** Una mayor igualdad de género contribuirá no sólo a conservar a los empleados, sino también a los clientes. Aunado a que mejora el ambiente laboral, evitando la rotación y el gasto que ello implica, dando la oportunidad de hacer un mejor uso de los recursos económicos, destinándolos por ejemplo a capacitación del personal, resultando un ganar – ganar, empresa – empleado.



**Favorece el buen clima laboral:** Una mayor diversidad de género en el entorno laboral mejorará a la interacción del talento en la organización, mejorando la comunicación interpersonal y la empatía, contribuyendo a la mejora en la toma de decisiones, lo que redundará en el incremento de la productividad a partir de un ambiente armónico de trabajo.

La igualdad de género favorece a toda la sociedad, incluidas las empresas. Ya no solo se trata de una cuestión de valores, sino que, con una mayor equidad en la empresa, las compañías mejorarán sus beneficios. Por tanto, alcanzar la igualdad de género es una cuestión de **gran importancia** para los negocios.



## Principios de Empoderamiento de las Mujeres

Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP por sus siglas en inglés) fueron establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para ofrecer una “óptica de género” que permite a las empresas analizar, pero también medir, las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación en el ámbito del empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres. Asimismo, son un medio para acelerar el logro de las dimensiones de igualdad de género de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los WEP y las empresas que se adhieren a ellos reconocen que las mujeres son agentes económicos clave que generan prosperidad, empleo, innovación y son un potente motor del desarrollo. En este sentido, la Herramienta Empresarial de Género WEP apoya a las empresas a identificar brechas y oportunidades para el mejoramiento continuo en igualdad de género.<sup>7</sup> Está basada en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres; su elaboración contó con la consulta y aprobación de empresas, gobiernos, Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil.

### PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

-  **1** Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
-  **2** Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
-  **3** Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores/as.
-  **4** Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
-  **5** Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
-  **6** Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
-  **7** Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

<sup>7</sup> Para mayor información sobre la Herramienta Empresarial de Género WEP, consultar el sitio <https://weps-gapanalysis.org>

## 1. Promover la igualdad de género desde la dirección, al más alto nivel

### Definición del principio

La igualdad de género es un compromiso que debe ser asumido por la alta gerencia de la empresa, para que los cambios estructurales puedan ocurrir de manera integral en la corporación. Al definir este tema como una prioridad estratégica, se hace necesario desarrollarla a través de metas y objetivos para toda la empresa y asociarlas, a su vez, con indicadores de gestión.

La creación de un entorno de igualdad de género es un compromiso a largo plazo. Por lo tanto, los líderes deben crear las estructuras institucionales y culturales dentro de la organización de manera que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos, que impregna los diversos aspectos de la vida de las mujeres, que interactúan dentro de la empresa (desde los procesos internos) relacionados con el avance profesional en la relación con la cadena de suministro y la comunidad.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Desarrollando comunicaciones internas de reconocimiento formal en cuanto a la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y el apoyo a la misma desde más alto nivel.
- Impulsando una estrategia de igualdad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Fijando objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género, e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales.
- Comprometiendo las partes implicadas tanto internas como externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresarial a favor de la igualdad.
- Garantizando que todas las políticas incluyan la dimensión de género (mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género) y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.
- Impulsando activamente el incremento del número de mujeres en posiciones de toma de decisiones.

## 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

### Definición del principio

A fin de promover un entorno no discriminatorio en el que hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, el primer paso para cualquier organización es comprender que existen retos que exigen medidas específicas. La meritocracia implica compensar lo que se hace y el resultado que lo que se logra. Sin embargo, la meritocracia es socialmente construida, lo que conduce a que la definición de los resultados que deben premiarse esté sesgada también por quienes la diseñan. En este sentido, existen investigaciones<sup>8</sup> que han revelado que las organizaciones que se consideran altamente meritocráticas y crean todas sus políticas basadas únicamente en esos estándares, tienden a presentar un índice más alto de discriminación por motivos de género. Por ello, la búsqueda de la meritocracia en sí misma no es suficiente para generar esta situación de igualdad de género en las empresas.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Desarrollando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, ya sean independientes o incluidas en la política corporativa más amplia.
- Impulsando medidas para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación
- Asegurándose de que las políticas y las prácticas de desarrollo profesional estén exentas de cualquier discriminación de género.
- Contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos, que les brinden la oportunidad de asumir más responsabilidades y así fortalecer sus capacidades de liderazgo. Así como abrir espacio en el seno del consejo de administración a las mujeres, garantizándoles una participación de al menos 30% en los procesos de toma de decisiones y de dirección a todos los niveles y sectores económicos y promoviendo políticas para lograr una participación paritaria.
- Estableciendo una política salarial que ofrezca a hombres y mujeres, la misma remuneración y los mismos beneficios por un trabajo de igual valor.
- Generando periódicamente diagnósticos de igualdad de remuneración y mediciones de la brecha salarial para garantizar que se cumple el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.
- Desarrollando e implementando directrices para la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía.

<sup>8</sup> Castilla, Emilio J. y Benard, Stephen, Massachusetts. Instituto de Tecnología y Universidad de Indiana, La paradoja de la meritocracia en las organizaciones, 2010. <http://asq.sagepub.com/content/55/4/543.short>.

### 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las trabajadoras y trabajadores

#### Definición del principio

Las necesidades de las personas relacionadas con la salud y la seguridad también están influenciadas, entre otros aspectos, por su género. Es importante que la empresa lo reconozca a la hora de planificar el alcance de sus planes de salud, la estructura del equipo y las condiciones de trabajo con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores, así como su seguridad. Sin embargo, las diferencias deben reconocerse de manera que se evite el refuerzo de los estereotipos de género, como la creencia de que las mujeres son más costosas para la empresa que los hombres, debido al permiso de maternidad o que faltan al trabajo con mayor frecuencia. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>9</sup> ayuda a romper estos paradigmas: se observó que las ausencias de hombres y mujeres durante sus carreras son similares y sólo difieren por razones específicas. Además, se constató que la licencia de maternidad no se traduce directamente en un aumento de los costos, ya que hay políticas públicas que absorben una gran parte de los costos de la licencia de maternidad y las empresas a menudo no contratan reemplazos.

#### ¿Cómo aplicarlo?

- Instaurando una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.
- Garantizando la atención de las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo incluyendo a las mujeres embarazadas y a aquellas sobrevivientes de violencia de género.
- Respetando el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de tiempo para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- Identificando conjuntamente con las personas empleadas y tratando las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- Formando al personal de seguridad y al personal directivo para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y la explotación sexual y laboral.
- Desarrollando e implementando políticas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral y fomenten la corresponsabilidad en los cuidados, incluyendo el otorgamiento de licencias complementarias de paternidad y maternidad y permisos para cuidados de personas en situación de dependencia, los arreglos flexibles en el horario, el trabajo desde casa o el acceso a servicios de cuidado infantil y de atención a personas dependientes a través de la información y los recursos necesarios.

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), Preguntas y mito: los costos laborales de hombres y mujeres. 2006. [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando DIFUNDE LA PALABRA-um\\_mito\\_274.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_DIFUNDE_LA_PALABRA-um_mito_274.pdf).

## 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

### Definición del principio

Adoptar la educación como un recurso estratégico para eliminar los obstáculos a la igualdad de género y para superar los retos expresados por las propias empleadas, y garantizar que las políticas de desarrollo profesional se elaboran teniendo en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, lo que es esencial para potenciar y retener el talento en las empresas. Para ello, es necesario crear líneas directas de acción a través de capacitación, programas de mentorías y patrocinios, dirigidos a las mujeres.<sup>10</sup> Adicionalmente las empresas pueden ofrecer formación a mujeres y hombres centrada en identificar los sesgos inconscientes que puedan afectar su percepción sobre la mujer empleada, y buscar referencias sobre nuevos modelos de organización que puedan satisfacer las necesidades de los clientes junto con las necesidades que presentan las mujeres, aprovechándolas como incentivo para la innovación y el desarrollo de negocios.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Invirtiendo en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo, que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos, y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales, incluyendo la capacitación, las mentorías o el patrocinio.
- Garantizando el acceso equitativo de hombres y mujeres a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, identificando barreras de participación de las mujeres y promoviendo medidas para eliminarlas.
- Garantizando la igualdad de oportunidades en la creación de redes y actividades de tutoría formales e informales.
- Ofreciendo oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración entre los hombres y las mujeres.

**10 Patrocinio, también conocido como programas de patrocinio corporativo, propone la creación de un vínculo entre un joven profesional y alguien con más experiencia y presencia en la organización para defenderse activamente nombre en la mesa de toma de decisiones cuando es el momento de una promoción u oportunidad de desarrollo.**

## 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

### Definición del principio

Las empresas tienen un gran potencial para promover la igualdad de género a través de sus relaciones con proveedores, así como a través del comportamiento y los estándares culturales que promueven entre sus clientes a través de sus campañas de marketing. Por medio de la cadena de suministro, las empresas pueden animar a los proveedores a desarrollar políticas internas en relación a prácticas de igualdad de género, así como inculcar en sus propios compradores; masculinos y femeninos una mentalidad de identificar más empresas de suministro lideradas por mujeres. A través de su acción de “marketing”, también pueden promover valores que rompen paradigmas de género.

Según un estudio de Aneel Karnani, Profesor Asociado de Estrategia en la Universidad de Michigan, una de las formas más eficientes para que las empresas contribuyan a erradicar la pobreza, es a través de decisiones de compra que mejoran la distribución del ingreso y/o aumentar los ingresos de las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Impulsando medidas proactivas en las adquisiciones para extender las relaciones empresariales a las organizaciones dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores.
- Promoviendo soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que enfrentan las mujeres empresarias en el acceso al crédito.
- Alentando a proveedores, vendedores y socios a comprometerse y mejorar su desempeño en relación con la igualdad de género
- Respetando la dignidad de las mujeres y promover la eliminación de estereotipos de género en todos los productos de la empresa, ya sea de “marketing” u otros.
- Promoviendo el desarrollo de productos y/o servicios que aborden de manera diferenciada las necesidades de mujeres y hombres y que tengan un impacto positivo en las mujeres.
- Garantizando que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

## 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo

### Definición del principio

La empresa puede utilizar su influencia para reforzar la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo para promover el progreso económico de toda la sociedad, a través de su propio ejemplo como empresa que valora la igualdad de género mediante su acción social, es posible unir su reputación y visibilidad para movilizar a las comunidades, funcionarios de gobierno, organizaciones sin fines de lucro y otras organizaciones de la sociedad civil. Algunos estudios muestran que los países con mayor igualdad de género tienden a tener tasas de pobreza más bajas y que una de las mejores maneras de acelerar el desarrollo económico de un país, es creando mecanismos para generar ingresos para un mayor número de mujeres, ya que éstas reinvierten más de sus ingresos en la familia y la comunidad, generando mejores oportunidades futuras. En el estudio: “El poder de la paridad: Cómo avanzar en la igualdad de las mujeres puede agregar 12 billones de dólares al crecimiento global” realizado por McKinsey & Co., se reveló que, si cada país alcanzara una mejor tasa de igualdad de género, sería posible incrementar 12 billones de dólares a la economía global, en un período de diez años.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Adoptando medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.
- Dando ejemplos sobre compromiso de las empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ejerciendo presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- Trabajando con los representantes de la comunidad y de los organismos gubernamentales, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos
- Incorporando el enfoque de género de manera integral en el conjunto de las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales advocacy y alianzas.

## 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

### Definición del principio

Con el fin de mejorar constantemente su escenario de igualdad de género, la empresa debe establecer metas cuantitativas y monitorearlas con una frecuencia predeterminada, publicando su progreso en informes específicos o añadir indicadores de género a los informes ya existentes. En algunos países, como los Estados Unidos, Australia, las empresas públicas ya tienen obligación de informar públicamente sobre sus datos de diversidad de género.

### ¿Cómo aplicarlo?

- Difundiendo las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Estableciendo puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- Evaluando y difundiendo los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desagregados por sexo.
- Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.



## Ruta de adhesión

Para ser signatarios del Modelo Empresa por una Vida Libre de Violencia , no son necesarios requisitos previos, específicos. Cada empresa tiene la autonomía para definir su propio plan de capacitación, los principios prioritarios y el tiempo para la aplicación de estos.

### Pasos a seguir

1) Llenar el formulario de registro Diagnóstico inicial y en el siguiente link:

<https://forms.gle/cpytLwQiiKPdqUPg8>

El cual fue elaborado con base en la metodología de ONU Mujeres de herramienta empresarial de autodiagnóstico de brechas de género WEP, desarrollada por el BID, ONU Mujeres y el Pacto Global; con el fin de evaluar las políticas y programas actuales desde una perspectiva de igualdad de género específicamente en temas de liderazgo, lugar de trabajo, mercado y comunidad alineada con los principios de empoderamiento de las mujeres.

El cuestionario consta de 18 preguntas de opción múltiple que abarcan cuatro áreas: liderazgo, lugar de trabajo, mercado y comunidad.

2) Tomando en consideración el diagnóstico y las áreas de fortaleza, oportunidades y áreas de mejora identificadas, el Instituto Municipal de las Mujeres de Tultitlán elaborará un plan de acción con las actividades recomendadas para el cumplimiento de los principios. Las empresas cuentan con la libertad de iniciar por aquellas áreas que identifiquen como prioritarias.

3) Se llevará a cabo la implementación del Plan de Acción con el acompañamiento del Instituto Municipal de la Mujer y así mismo se generará la entrega del reconocimiento como “Empresa por una vida libre de violencia”.



## Recomendaciones

### 1. Liderazgo

En términos de liderazgo y estrategia, las empresas tienen la oportunidad de crear una mayor confianza a su interior y posicionarse como líderes en el empoderamiento de las mujeres, a través de acciones como:

- Informarse y cumplir con los marcos legales nacionales e internacionales para la igualdad de género.<sup>12</sup>
- Cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, así como buscar certificarse en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Desarrollar políticas que garanticen la igualdad de género en todos los procesos de toma de decisiones.
- Identificar oportunidades de cooperación con instituciones y organizaciones que trabajan en igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres.
- Obtener apoyo profesional externo en caso de no contar con suficiente información y experiencia dentro de la empresa para desarrollar e implementar políticas y estrategias de género.
- Comprometer a los actores relevantes, internos y externos, en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales en favor de la igualdad.
- Establecer objetivos de la empresa para lograr la igualdad de género.
- Evaluar políticas, programas y prácticas existentes.
- Crear un organismo dentro de la empresa para monitorear el desempeño en igualdad de género, o designar a una persona de alto nivel que se encargue de esto.
- Asignar los recursos financieros que son necesarios para lograr los objetivos y las metas de igualdad de género.
- Elaborar planes de comunicación para personal y contrapartes con enfoque en la igualdad de género.
- Enfatizar la perspectiva de género en las declaraciones de las y los portavoces corporativos, así como en las plataformas de comunicación y documentos.
- Asegurar que los planes de recuperación por la crisis de COVID-19 consideren los efectos diferenciados de la pandemia entre hombres y mujeres. Asegurar que la creación de estos planes cuenten con la participación de las mujeres.

<sup>12</sup> Para más información sobre legislación en materia de empoderamiento económico de las mujeres en México ver: ONU Mujeres (2019). Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en México. Disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/ficha-mx-legislacion-autonomia>

## 2. Lugar de trabajo

En el lugar de trabajo, el sector privado puede contribuir a impulsar la igualdad en el espacio de trabajo, la atracción y retención de talento a largo plazo, así como incrementar la productividad al interior de las empresas. Se recomienda a las empresas:

- Analizar los derechos y las oportunidades del personal desde una perspectiva de igualdad de género, incluyendo licencias, despidos, distribución de títulos y puestos, oportunidades de capacitación en la empresa, procesos de reclutamiento, así como salarios y beneficios adicionales.
- Buscar el logro de la igualdad en los procesos de desarrollo profesional y promoción, por ejemplo, a través de medidas especiales de carácter temporal en favor de las mujeres, como el establecimiento de un número mínimo de mujeres en las ternas a entrevistar para una vacante.<sup>13</sup>
- Establecer indicadores para crear entornos de trabajo no discriminatorios que respeten los derechos humanos, y medir el progreso de la empresa a través de estos indicadores.
- Promover el uso de la licencia de paternidad con todo el personal; promover paternidades responsables y medir y reportar el número de hombres que toman esta licencia.
- Ofrecer asesoría y apoyo a las empleadas antes y después de la licencia de maternidad; brindar oportunidades de trabajo flexibles para facilitar su regreso al trabajo.
- Proveer espacios de cuidados de niños y niñas en las instalaciones o garantizar acceso a servicios de guardería.
- Establecer sala(s) de lactancia materna que sean limpias y seguras.
- Promover la implementación de horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, remoto, y otras políticas que promuevan el balance de la vida personal y laboral, tanto para mujeres como para hombres.
- Proporcionar capacitación en igualdad de género a todo el personal. Establecer estrategias de sensibilización en temas de masculinidades y corresponsabilidad en los hogares.
- Establecer procesos consultivos con el personal acerca de sus experiencias con el trabajo remoto para entender efectos diferenciados de la crisis por COVID-19 y para diseñar estrategias de balance de vida personal y laboral.
- Construir políticas y protocolos para eliminar todas las formas de violencia hacia las mujeres, incluidas el abuso sexual, el acoso psicológico, la violencia verbal o física y la violencia doméstica; implementar estas políticas, y difundir esta información a través de seminarios de capacitación.
- Coordinar mecanismos en la empresa para apoyar y orientar a las víctimas de violencia.
- Evaluar cómo se gestionan las quejas en el lugar de trabajo; establecer líneas de asistencia e información accesibles para todo el personal.
- Crear un ambiente de trabajo seguro y brindar protección contra posibles factores de riesgo, los cuales son diferentes entre hombres y mujeres; por ejemplo, proporcionar servicios de transporte para mujeres empleadas o iluminar vías en las instalaciones de la empresa y en los alrededores.

<sup>13</sup> Las medidas especiales de carácter temporal parten del reconocimiento de que históricamente hombres y mujeres han recibido un acceso diferenciado a los bienes y servicios de una sociedad, así como a las oportunidades de desarrollo. Su objetivo es acortar la brecha entre los sexos llevando a cabo acciones que favorezcan a las mujeres como una forma de compensar la discriminación que han padecido en el pasado y que aún padecen en la actualidad. Ver: ONU Mujeres (2015). La Igualdad de Género. Disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>.

- Establecer mecanismos de denuncia entre quien comete y quien es víctima de un abuso; tomar las medidas necesarias para proteger a la víctima de cualquier represalia.
- Reevaluar los planes de salud y seguridad con respecto a las diferentes necesidades de las empleadas, incluidas las mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas; reconfigurar estos planes cuando sea necesario.
- Facilitar el acceso a los servicios de salud para todo el personal y sus dependientes.
- Organizar reuniones de contacto y sesiones de capacitación para informar al personal sobre sus derechos y responsabilidades con respecto a temas de salud, seguridad y bienestar.
- Desarrollar estrategias y establecer programas especiales de desarrollo de liderazgo dirigidos a mujeres.
- Ofrecer programas de mentoría para el desarrollo profesional de mujeres.
- Proporcionar acceso equitativo para todo el personal a programas de capacitación y desarrollo; tener en cuenta las responsabilidades familiares de las y los empleados al planificar los programas de capacitación.
- Invertir en programas de formación profesional para mujeres y hombres, especialmente para ocupaciones tradicionalmente asociadas con un género u otro.

### 3. Mercado

Para garantizar el empoderamiento económico de las mujeres, todos los componentes de la economía deben participar en este proceso, por lo tanto; las empresas en México tienen muchas áreas de oportunidad en el área de mercado. Las acciones que las organizaciones pueden implementar en esta área son:

- Establecer una política de adquisiciones con perspectiva de género en la empresa. Asignar el personal y los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de esta política.<sup>14</sup>
- Asegurar que las empresas dirigidas por mujeres sean consideradas en todas las decisiones de compra; profundizar los lazos comerciales y las relaciones con las mujeres proveedoras y vendedoras.
- Dar prioridad a socios y socias comerciales que tienen compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Definir indicadores y establecer mecanismos de monitoreo y evaluación; hacer un seguimiento de los hallazgos y desarrollar estrategias a partir de éstos con la participación de proveedores(as) y vendedores(as) en el proceso.
- Establecer medidas especiales de carácter temporal para aumentar el número y la proporción de empresas proveedoras administradas por mujeres. Definir indicadores y establecer mecanismos para el monitoreo y evaluación de estas medidas.

<sup>14</sup> Para más información sobre adquisiciones con perspectiva de género, ver: ONU Mujeres (2018). El poder de las adquisiciones: cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres, una guía sobre adquisiciones con perspectiva de género para las empresas. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/guia-adquisiciones-con-perspectiva-de-genero-para-empresas>

- Implementar programas de tutoría para aumentar las capacidades de las mujeres emprendedoras.
- Eliminar los estereotipos de género dañinos de todas las comunicaciones internas y externas, incluyendo mensajes y campañas de publicidad de la empresa.
- Identificar los retos que enfrentan las empresas propiedad de mujeres y aquellas conformadas principalmente por mujeres a partir de la crisis por COVID-19 para adaptar las relaciones comerciales de la empresa a estos retos y necesidades.

#### 4. Comunidad

Es de vital importancia para las empresas compartir sus experiencias y conocimientos con el público en general y asumir un papel pionero para enfatizar la importancia de la igualdad de género. El sector privado puede hacer esto mediante la implementación de iniciativas en las localidades donde opera, pero también puede establecer acciones en sus relaciones con otras empresas, instituciones y con el público en general. Las recomendaciones para las empresas en esta área son:

- Invertir en programas y proyectos de desarrollo a nivel comunitario que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Invertir en iniciativas que atiendan la profundización de las brechas de género causada por la crisis de COVID-19, por ejemplo, proyectos enfocados en la inclusión digital que respondan a los cambios en el mundo laboral o proyectos que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres y a su incorporación al mercado laboral.
- Colaborar en iniciativas en favor de la igualdad de género con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil o instituciones. Realizar evaluaciones de impacto social para determinar si estos proyectos logran sus objetivos.
- Abogar por la igualdad de género en las relaciones y comunicaciones de la empresa.
- Trabajar con socios(as) comerciales, así como con líderes de opinión para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



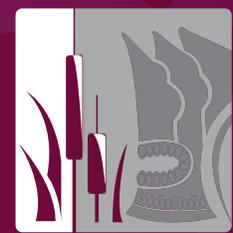
## Fuentes

- ONU Mujeres (2016) : Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas
- ONU Mujeres (2018) : El poder de las adquisiciones: cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres, una guía sobre adquisiciones con perspectiva de género para las empresas.
- ONU Mujeres (2019) :Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en México.
- ONU Mujeres (2019) : Propuestas legislativas para el avance de la igualdad de género en el sector privado.
- ONU Mujeres (2020) : Violencia doméstica durante la COVID-19. Herramienta de orientación para empleadores, empleadoras y empresas
- ONU Mujeres (2020) : Cinco consideraciones esenciales para las áreas de recursos humanos. Una herramienta de apoyo a personal que experimenta violencia doméstica en el lugar de trabajo y mientras trabajan desde casa durante la COVID-19

**Empresa por una vida  
libre de violencia:  
Prevención,  
detección, atención y  
sanción de la violencia  
basada en género y el  
acoso sexual y laboral**



**TULTITLÁN**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**TULTITLÁN**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024