



Foto: © EnvatoElements

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO:

UNA MIRADA A LAS EMPRESAS MEXICANAS



Pacto Global
Red México



Derechos reservados

© ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Avenida General Mariano Escobedo 526, Colonia Anzures
C.P. 11590, Ciudad de México.

©Pacto Mundial México

Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec, Miguel Hidalgo
C.P. 11000, Ciudad de México.

©Consejo Mexicano de Negocios

Paseo de la Reforma 365 piso 4, Colonia Cuauhtémoc
C.P. 06500, Ciudad de México.

©Consejo Coordinador Empresarial

Sócrates 124, col. Polanco,
CP 11540, Ciudad de México.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier forma, medio, sistema o transmisión sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, la solicitud deberá dirigirse a la oficina de ONU Mujeres en México.

Directorio

ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Belén Sanz Luque, Representante en México

Pacto Mundial México

Martha Patricia Herrera González, Presidenta
Mauricio Bonilla Padilla, Director Ejecutivo

Consejo Mexicano de Negocios (CMN)

Antonio del Valle Perochena, Presidente
Regina Gándara Mendoza, Directora Ejecutiva

Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

Carlos Salazar Lomelín, Presidente

Coordinación de la publicación y elaboración de contenidos

Juliette Bonnafé, Especialista de Programas, ONU Mujeres México
Mitzy Baqueiro, Especialista técnica en Empoderamiento económico y educación,
ONU Mujeres México

Revisión técnica

Ernesto Treviño, Oficial Nacional de Programas, ONU Mujeres México
Paulina Grobet, Coordinadora del Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género, ONU Mujeres México
Teresa Guerra, Encargada de Estadística y Gestión de Conocimiento, ONU Mujeres México
Michelle Benítez Lozano, Coordinadora de Adheridos de Pacto Mundial México
Gabriela Cortes, Coordinadora de Proyectos, Consejo Mexicano de Negocios

Apoyo operativo

Claudia Ramírez, Auxiliar de Programas, ONU Mujeres México

Diseño y diagramación

Manthra Comunicación · info@manthra.ec

Contenido

Presentación	4
I. Empresas por la igualdad de género, ¿por qué y para qué?.....	6
II. Avance de las empresas en igualdad de género	9
III. Desempeño por áreas	12
1. Liderazgo	13
2. Lugar de trabajo	14
2.1 Salud, seguridad e higiene.....	15
2.2 Desarrollo profesional.....	15
2.3 Compensación igualitaria.....	15
2.4 Licencia de maternidad	16
2.5 Licencia de paternidad.....	16
2.6 Apoyo a padres, madres y cuidadores(as)	17
2.7 Violencia, hostigamiento y explotación sexual.....	17
3 Mercado.....	18
3.1. Marketing con perspectiva de género	18
3.2 Desarrollo de productos / servicios con perspectiva de género	19
3.3 Relaciones con empresas propiedad de mujeres	19
4 Comunidad	20
4.1. Perspectiva de género en las relaciones con la comunidad.....	21
IV. Recomendaciones para las empresas	22
Recomendaciones.....	23
1. Liderazgo	23
2. Lugar de trabajo	24
3. Mercado	26
4. Comunidad	27
V. Conclusiones.....	28
VI. Recursos	29

Presentación

En 2020 se cumplen 25 años desde que la Plataforma de Acción de Beijing estableció el modo de eliminar las barreras sistémicas que impiden la participación igualitaria de las mujeres en todas las esferas de la vida. A pesar de algunos progresos, el cambio real ha sido desesperadamente lento para la mayoría de las mujeres y las niñas del mundo. Varios obstáculos permanecen inalterados en la legislación y en la cultura. Como resultado de ello, las mujeres siguen siendo infravaloradas, siguen trabajando más, ganando menos, tienen menos opciones, y enfrentan diversas formas de violencia en el hogar y en espacios públicos.

El sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres. A nivel global y en México, la igualdad es un factor de liderazgo empresarial y de competitividad, pues las empresas con mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño. Sin embargo, para dar paso a la igualdad de género y garantizar la inclusión del talento y las capacidades de las mujeres en todas las posiciones y en todos los componentes de las cadenas de valor, es necesario que las empresas pasen del compromiso a la acción y adopten medidas y políticas decisivas, visibles y medibles, específicamente dirigidas al logro de este objetivo. Al asumir el empoderamiento de las mujeres como parte integral de la sostenibilidad corporativa, el sector privado estará en mejor posición para garantizar la igualdad de oportunidades, las condiciones propicias y el entorno adecuado para que las mujeres desarrollen todo su potencial como agentes económicos.

Los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)** por sus siglas en inglés ofrecen al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, producto de la asociación entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y el Pacto Mundial de las Naciones Uni-

das, están diseñados para ayudar a las empresas a examinar las políticas y prácticas con las que cuentan, así como a crear otras nuevas en el ámbito del empoderamiento de las mujeres. Se trata de una plataforma de negocio, que ha constituido una Red de Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y ofrece ejemplos y experiencias de éxito del mundo empresarial.

Actualmente, alrededor de 3,500 empresas a nivel global se han comprometido a avanzar en el cumplimiento de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, de las cuales 66¹ son mexicanas.

Una de las principales herramientas con las que los Principios cuentan es la Herramienta Empresarial de Género WEP. Esta herramienta de autodiagnóstico fue creada con el objetivo de apoyar a las empresas en identificar brechas y oportunidades para el mejoramiento continuo de la empresa en igualdad de género. En este sentido, ONU Mujeres, el Consejo Mexicano de Negocios y la Red del Pacto Mundial México presentan la publicación **Igualdad de género en el sector privado: Una mirada a las empresas mexicanas**. El objetivo es ofrecer información sobre las empresas mexicanas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP. Asimismo, a partir del análisis de las empresas estudiadas, el documento recomienda acciones puntuales, enfocadas en el contexto mexicano, para la formulación de políticas de igualdad de género dentro de sus operaciones, asegurando que no se deje a nadie atrás.

Este documento surge a partir del evento *El talento no tiene género: impulsando políticas corporativas de igualdad en México*, organizado por el Consejo Mexicano de Negocios (CMN), el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la Bolsa Institucional de Valores (BIVA), y co-convocado por ONU Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A todas las personas pertenecientes a estas instituciones y que colaboraron con esta iniciativa externamos nuestro agradecimiento.

1 Información a octubre de 2020.

El documento estudia **44 empresas**², que corresponde al número total de empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México, entre las cuales se encuentran empresas mexicanas y filiales de empresas multinacionales. El uso de la herramienta es gratuito y confidencial, por lo que se presentan datos agregados y no se nombra a las 44 empresas estudiadas. Cabe resaltar que las respuestas reflejadas en la herramienta son reportadas por las mismas empresas y no son verificadas por ONU Mujeres.

Este documento también busca brindar una guía a las empresas en un contexto en el que la pandemia por la COVID-19 ha planteado grandes retos para la igualdad de género. Las mujeres se encuentran entre los grupos poblacionales más afectados por esta pandemia, pero también serán la columna vertebral de la recuperación en las comunidades. Por ello, es indispensable pensar en la construcción de una respuesta sostenible y duradera. Para lograr esto, el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el impacto de la COVID-19 en las mujeres,³ enfatiza en tres prioridades transversales:

1. Asegurar la representación igualitaria de las mujeres en toda la planificación de respuestas a la COVID-19 y en la toma de decisiones.
2. Poner al centro la economía de cuidado para impulsar el cambio transformativo hacia la igualdad de género.
3. Poner a las mujeres y niñas en el centro de todos los esfuerzos para hacer frente al impacto socioeconómico de la COVID-19.

El sector privado tiene un rol central en la respuesta a la crisis que ponga en el centro a las mujeres, que mitigue los impactos negativos de la emergencia y promueva una mayor resiliencia y estabilidad en el largo plazo. La igualdad de género constituye, sin lugar a dudas, una oportunidad de acelerar la recuperación de las empresas.

Belén Sanz
Representante de ONU Mujeres en México

2 El grupo de las 44 empresas que se estudia puede incluir empresas que se han unido formalmente a los WEP (66 empresas en México), así como empresas que no han formalizado su adhesión a la comunidad WEP, pero que han utilizado la herramienta porque han decidido autoevaluarse en los temas que ésta incluye. Lo anterior debido a que, para hacer uso de la Herramienta Empresarial de Género WEP, no es necesario que la empresa haya firmado el compromiso formal de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP).

3 Organización de las Naciones Unidas (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. Disponible en <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>



Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez



Pacto Global
Red México

CMN
CONSEJO MEXICANO DE NEGOCIOS

CCCE
consejo coordinador empresarial

ONU
MUJERES

I. EMPRESAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO, ¿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 desempeñan 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).⁴ Aunado a lo

anterior, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 18%.⁵ Estimaciones del Foro Económico Mundial indican que, en México, únicamente 7.5% de las personas integrantes de los consejos directivos de empresas son mujeres⁶ y solo 14.6% de las empresas tienen a una mujer en la posición directiva más alta.⁷

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.⁸

4 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>

5 Gender wage gap (indicator). OECD. 2019. Disponible en: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

6 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>

7 *Ibidem*

8 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

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.⁹

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.

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.¹⁰ 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.



Foto: @agron.91 via Twenty20

9 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>

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

Principios WEP



1
UNA DIRECCIÓN
QUE PROMUEVA
LA IGUALDAD
DE GÉNERO



2
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES,
INTEGRACIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN



3
SALUD,
SEGURIDAD Y
UNA VIDA LIBRE
DE VIOLENCIA



4
EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN



5
DESARROLLO
EMPRESARIAL,
CADENA DE
SUMINISTROS Y
PRÁCTICAS DE
MARKETING



6
LIDERAZGO Y
COMUNITARIO
Y COMPROMISO



7
TRANSPARENCIA,
EVALUACIÓN E
INFORMACIÓN

Temas que aborda la herramienta en cada área

Liderazgo

Estrategia de igualdad de género que abarque toda la organización



Lugar de trabajo

- Salud, seguridad e higiene
- Desarrollo profesional
- Compensación igualitaria
- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad
- Apoyo a padres, madres y cuidadores(as)
- Violencia, hostigamiento y explotación sexual



Mercado

- Marketing con perspectiva de género
- Desarrollo de productos / servicios con perspectiva de género
- Relaciones con empresas propiedad de mujeres



Comunidad

Perspectiva de género en las relaciones con la comunidad



La Herramienta Empresarial de Género WEP es una herramienta de auto-diagnóstico, de uso gratuito y confidencial, que consta de **18 preguntas** de opción múltiple que abarcan **cuatro áreas: liderazgo, lugar de trabajo, mercado y comunidad**.¹¹ El cuestionario completo es público y puede descargarse en el siguiente enlace: <https://www.weps.org/resource/weps-gender-gap-analysis-tool>.

El sector privado puede utilizar la herramienta para:

- evaluar su enfoque estratégico para el logro de la igualdad de género;
- identificar brechas y oportunidades para el mejoramiento continuo;
- aprender de las mejores prácticas en igualdad de género a nivel global;
- establecer metas concretas y medir el progreso a través del tiempo;
- establecer puntos de referencia entre pares y con los estándares de la industria, y
- contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el contexto de la crisis y recuperación por la pandemia por la COVID-19, los WEP y la Herramienta Empresarial de Género WEP son una guía para que las empresas puedan diseñar y evaluar sus planes de recuperación. La emergencia puso en evidencia y acentuó las desigualdades de género pre-existentes, particularmente en términos de la brecha en la participación en el mercado laboral formalizado por parte de las mujeres; el desequilibrio en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y en términos de violencia hacia mujeres, niños y niñas, por mencionar algunos. Al utilizar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres para diseñar, implementar y evaluar la respuesta a la COVID-19 y los planes de recuperación económica de las empresas, éstas pueden identificar puntos de entrada para atender los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, mitigar los impactos negativos de la emergencia y promover una mayor resiliencia y estabilidad en el largo plazo.

Esto se traduce en oportunidades únicas para poner a las mujeres al centro de la recuperación, es decir, aprovechar el potencial de crecimiento que durante muchos años se ha dicho que se tiene en caso de incorporar a más mujeres en el trabajo remunerado. El periodo de recuperación es el mejor momento para aprovechar ese potencial, para atender las desigualdades de género y trabajar desde todos los frentes para construir un futuro con igualdad; sociedades inclusivas donde la igualdad de género sea la nueva normalidad.

¹¹ Para más información sobre la Herramienta Empresarial de Género WEP, visitar el sitio <https://weps-gapanalysis.org/>.

II. AVANCE DE LAS EMPRESAS EN IGUALDAD DE GÉNERO



Este documento estudia 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México, las cuales incluyen empresas mexicanas y filiales de empresas multinacionales. Es importante aclarar que, para hacer uso de la Herramienta Empresarial de Género WEP, no es necesario que la empresa haya firmado el compromiso formal de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP). Por lo tanto, el grupo de 44 empresas que se estudia puede incluir empresas que se han unido formalmente a los WEP¹² (que actualmente son 66 empresas mexicanas), así como empresas que no han formalizado su adhesión a la comunidad WEP, pero que han decidido utilizar la herramienta para autoevaluarse en los temas que aborda.

La información de las 44 empresas se recabó en abril de 2020 a partir de las respuestas ingresadas por las mismas empresas en la Herramienta Empresarial de Género WEP. Personal de la sede de ONU Mujeres, en

Nueva York, proporcionó a la oficina de ONU Mujeres en México la información agregada de las 44 empresas y el equipo de la oficina de país fue responsable de analizar la información proporcionada y elaborar este estudio.

Limitaciones y alcances del estudio

El proceso de llenado de la Herramienta Empresarial de Género WEP implica que una persona o grupo de personas que ejercen el rol de punto focal reúnan información para completar la evaluación en nombre de la empresa. Este punto focal recopila información relevante con el resto de las áreas de la empresa, por ejemplo, las relacionadas con adquisiciones, recursos humanos, diversidad e inclusión, responsabilidad social corporativa, marketing, entre otras. Al ser un ejercicio de autoevaluación de las empresas que les ayuda a identificar sus fortalezas y áreas de mejora en los temas que abarca, ONU Mujeres no verifica esta información.

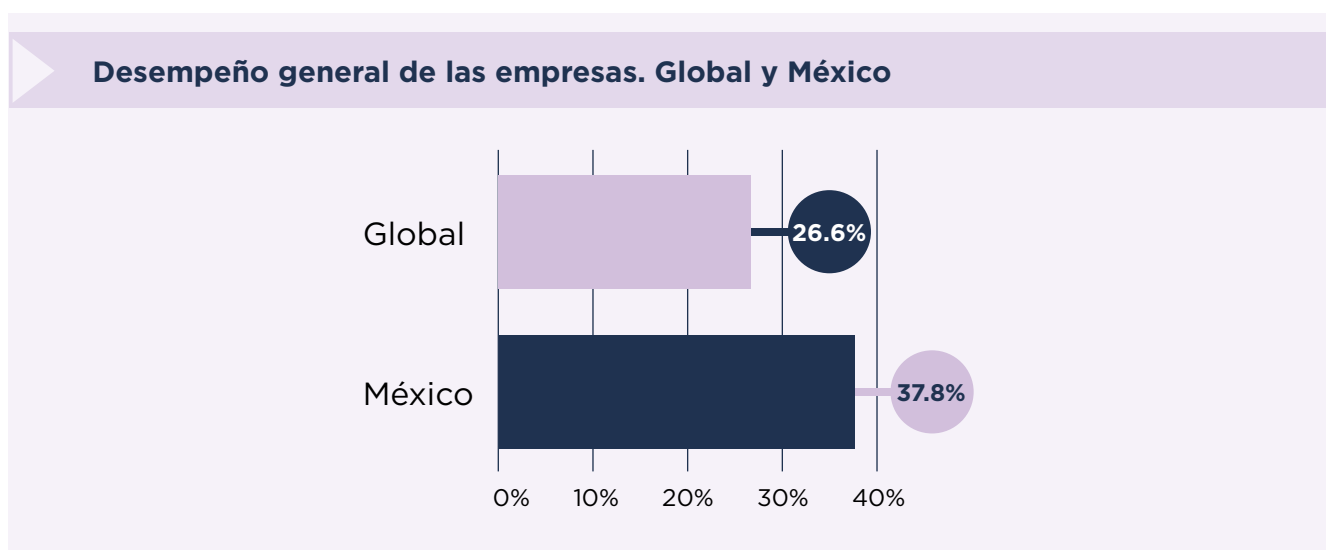
12 Para más información sobre el proceso para firmar los WEP, visitar el sitio <https://www.weps.org/join>

Asimismo, este estudio busca presentar un panorama de las empresas que hasta el momento han utilizado la herramienta, por lo cual se reconoce que no es una muestra representativa de todas las empresas en México. Las empresas de esta muestra se han tomado el tiempo de recopilar la información y responder el cuestionario, lo cual conlleva una autoselección de empresas interesadas en auto evaluarse y en emprender acciones en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Resultados globales y en México

El Informe de tendencias globales de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres 2018¹³ utiliza la puntuación de las empresas que han contestado la Herramienta Empresarial de Género WEP en todo el mundo para evaluar su desempeño en igualdad de género. El desempeño de las empresas se define como la puntuación que obtienen (medida en porcentaje) a partir de sus respuestas a las 18 preguntas de la Herramienta.

De acuerdo con dicho informe, el desempeño de las empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP a nivel mundial es de 26.6%. **México se encuentra por encima del promedio global con un 37.8%**, lo cual apunta a un mejor desempeño por parte de las empresas mexicanas que contestaron la Herramienta.

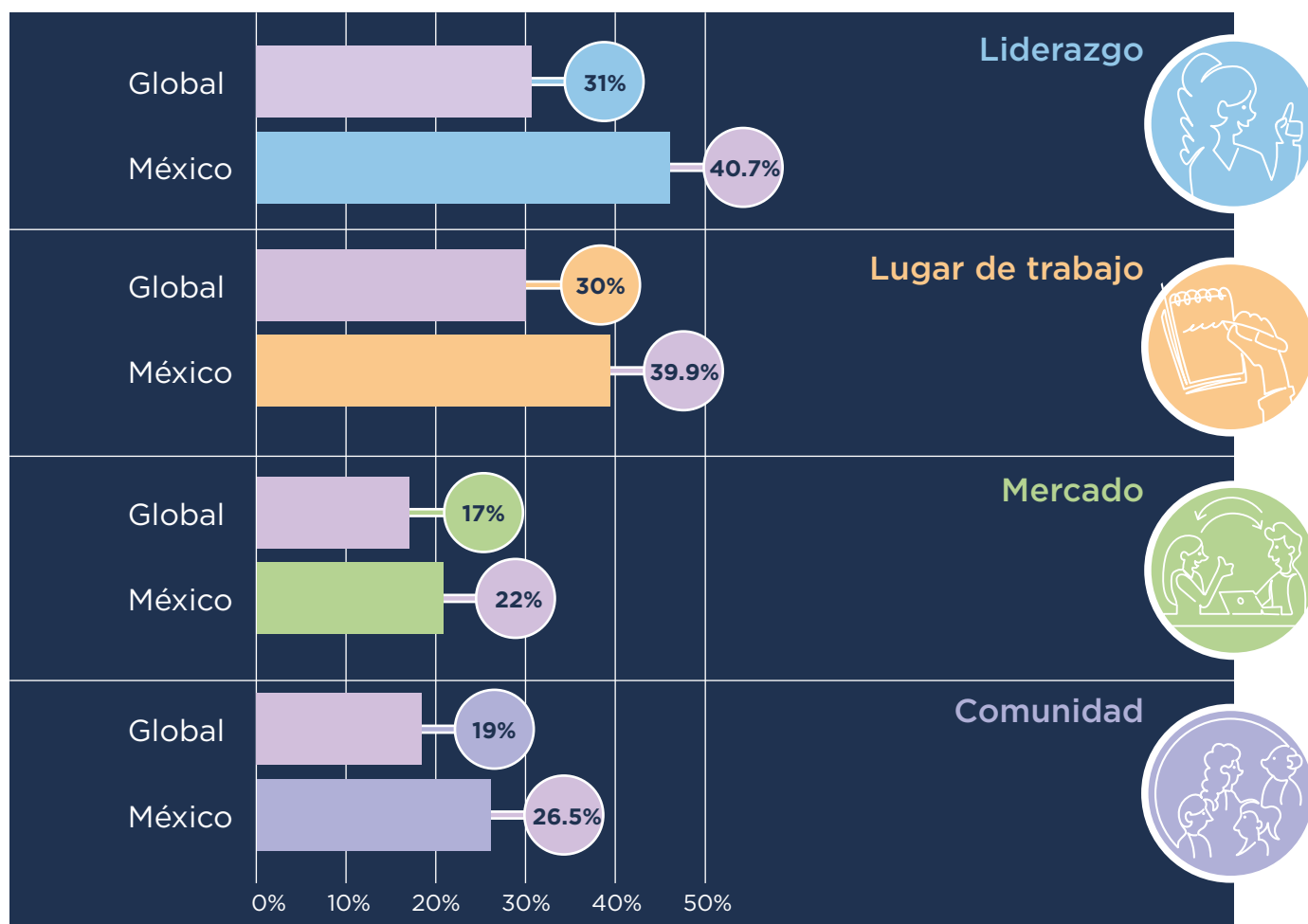


Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México y el Informe de tendencias globales de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres 2018.

El desempeño por áreas, mostrado a continuación, también muestra puntuaciones superiores a las de las empresas a nivel global. Es importante resaltar que la Herramienta Empresarial de Género WEP comprende de manera integral todas las áreas y que la mayoría de las empresas aún se encuentran en la etapa inicial de incorporación de la igualdad de género al centro de sus operaciones. Por lo tanto, el hecho que las empresas analizadas en este estudio hayan utilizado la herramienta muestra que tienen interés por auto evaluarse y por contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, el cual es el primer y más importante paso para el avance en estos temas.

13 Business for Social Responsibility, Inter-American Development Bank, United Nations Global Compact, UN Women (2019). Women's Empowerment Principles Global Trends Report 2018. Disponible en <https://www.unglobalcompact.org/library/5615>

Comparación de resultados en Herramienta Empresarial de Género WEP: Global y México



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México y el Informe de tendencias globales de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres 2018.



Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez

III. DESEMPEÑO POR ÁREAS



Las empresas mexicanas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP han implementado diversas acciones para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el centro de sus actividades. El mejor desempeño de las empresas se observa en términos de las acciones a su interior, es decir, en contar con una estrategia de igualdad de género que abarque toda la empresa, así como en la adopción de políticas que aborden la igualdad, la no discriminación y la no violencia hacia las mujeres. Sin embargo, conforme las acciones en favor de la igualdad se van alejando del espacio de trabajo, se incorporan cada vez más áreas de

oportunidad para que las empresas efectúen acciones que abarquen sus estrategias de mercadeo, sus áreas de ventas o proveeduría y finalmente, acciones que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las comunidades donde operan.

A continuación, se destaca el desempeño de las empresas en cada una de las cuatro áreas (medido como porcentaje a partir de las respuestas a las 18 preguntas de la Herramienta) para después dar mayor detalle de algunos indicadores que componen cada una de estas áreas.



Liderazgo
40.7%



Lugar de trabajo
39.9%



Mercado
22%



Comunidad
26.5%

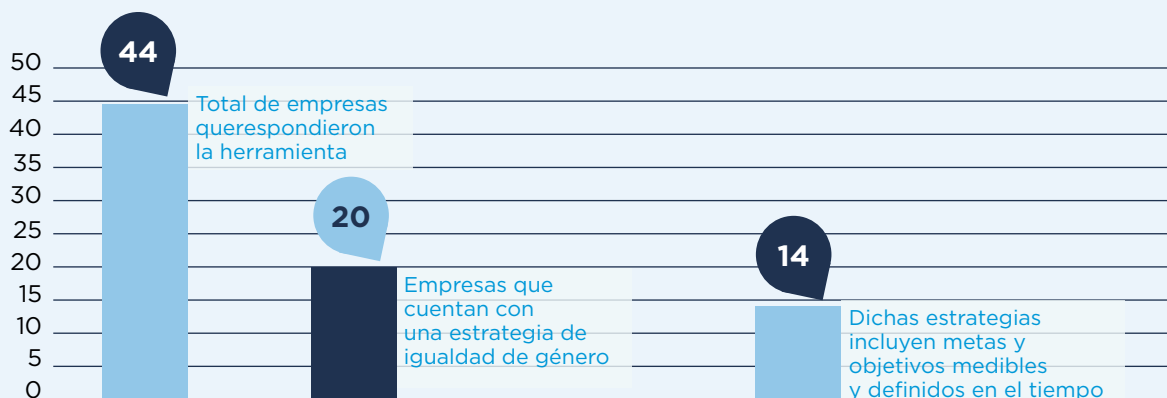


1. Liderazgo

El primer principio para el empoderamiento de las mujeres es el de “**una dirección que promueva la igualdad de género**”. Este principio provee una base para una implementación exitosa del resto de los principios, pues parte de la idea de que una empresa debe promover los principios de igualdad e inclusión desde los cargos más altos para permitir que éstos se incorporen de manera integral en todas las áreas de la empresa.

De las cuatro áreas que cubre la herramienta, la de Liderazgo es la que cuenta con el mejor desempeño. De acuerdo con los resultados de la Herramienta Empresarial de Género WEP, **casi la mitad** de las empresas que utilizaron la herramienta cuenta con una estrategia de igualdad de género que abarca toda la organización y que identifica áreas prioritarias específicas donde se pueden realizar mejoras adicionales. Por su parte, la mayoría de estas estrategias incluyen metas y objetivos medibles y definidos en el tiempo.

Estrategia de igualdad de género en las empresas



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.



Foto: @andreeas via Twenty20



2. Lugar de trabajo

En la actualidad, conceptos como el respeto por los derechos humanos y la no discriminación son considerados intrínsecos al trabajo, pues existen normas internacionales que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. México ha ratificado los ocho convenios que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido como “fundamentales”, pues abordan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹⁴

Tener en cuenta las necesidades y realidades diferenciadas de las mujeres y hombres en el espacio de trabajo es crucial para que las estrategias de las empresas y centros de trabajo promuevan la igualdad entre todo el personal. El área de Lugar de trabajo de la herramienta comprende diversos temas que visibilizan estas desigualdades entre hombres y mujeres dentro del espacio laboral y que repercuten en su desarrollo profesional. Esta área incluye el tema de la violencia, un fenómeno que las mujeres en las empresas enfrentan en mayor medida debido a la desigualdad de género.

Diversos estudios muestran que las empresas que atraen, retienen, y promueven el empleo femenino son más innovadoras y productivas¹⁵, por lo cual las empresas deben prestar atención a esta área y es muy buena señal que sea la segunda mejor calificada para las empresas de la muestra.



Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez

14 Ver OIT (n.d.). Convenios y recomendaciones. Disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

15 International Labour Organization (ILO) (2019). Women in Business and Management: The business case for change. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm



2.1 Salud, seguridad e higiene

- Poco más de la mitad de las empresas (28 de las 44 empresas) cuenta con **instalaciones sanitarias adecuadas y seguras para las mujeres** que se adaptan a las necesidades de higiene, como agua limpia, jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.
- Por su parte, 45% de las empresas (20 empresas) proporciona **salas de lactancia** que son limpias y seguras.
- 16 empresas brindan capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los **impactos biológicos diferenciales de la salud y la seguridad en mujeres y hombres**.

- 16 empresas consultan con el personal masculino y femenino para determinar si los servicios y protecciones de salud, seguridad e higiene **satisfacen las necesidades** de los y las empleadas.

2.2 Desarrollo profesional

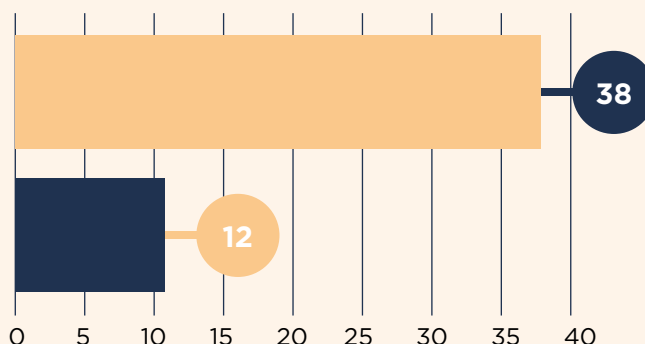
Casi todas las empresas que utilizaron la herramienta cuentan con una **política de no discriminación e igualdad de oportunidades** (38 de las 44 empresas).

Sin embargo, al ver cuántas empresas cuentan con metas y objetivos medibles y definidos en el tiempo para conformar un **grupo preseleccionado de mujeres calificadas para altas posiciones**, este número baja a 12.

Indicadores de desarrollo profesional

Cuentan con una política de no discriminación en igualdad de oportunidades.

Cuentan con metas y objetivos medibles para conformar un grupo preseleccionado de mujeres calificadas para altas posiciones



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.

2.3 Compensación igualitaria

63% de las empresas cuenta con una política independiente o con un compromiso que se integre en una política corporativa más amplia que aborde la **igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, que esté alineada con los requisitos reglamentarios nacionales y/o el Convenio sobre igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100).¹⁶

Por su parte, 45% (20 empresas) tiene **procedimientos para corregir las desigualdades de remuneración**, incluyendo trabajo con sindicatos o representantes de personal.

16 Ver OIT (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100



2.4 Licencia de maternidad

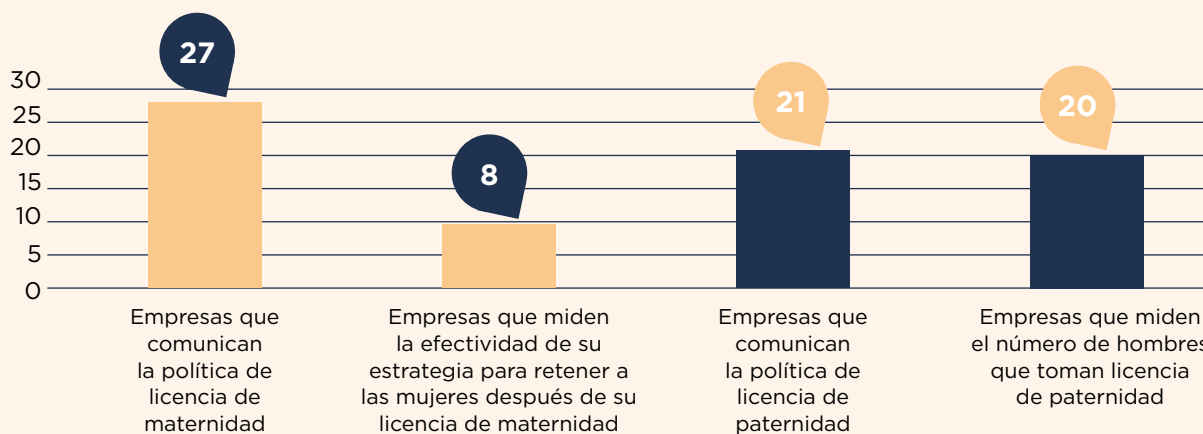
La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 170 el derecho de las mujeres a una **licencia por maternidad**. **Además de cumplir con esta ley, es igual de importante comunicar sobre esta política a todo el personal** y notificar sobre cualquier cambio, lo cual realiza 61% de las empresas de la muestra.

Por su parte, únicamente ocho empresas miden la efectividad de sus políticas para **retener a las mujeres** después de su licencia de maternidad.

2.5 Licencia de paternidad

La Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 32 la obligación de las y los patrones de otorgar permisos de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos e hijas, así como en el caso de la adopción. De las 44 empresas, 47% manifiesta que comunica esta política de licencia de paternidad a todo el personal y notifica sobre cualquier cambio, mientras que únicamente 20 empresas miden el **número de hombres que toman licencia de paternidad**.

Indicadores de licencias de maternidad y paternidad



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.



Foto: @Ielia_milaya via Twenty20



2.6 Apoyo a padres, madres y cuidadores(as)

El apoyo para padres, madres y cuidadores contribuye a la igualdad de género y al empoderamiento económico de las mujeres, pues este trabajo de cuidado es asumido principalmente por las mujeres¹⁷ y constituye un impedimento para su integración al mundo laboral de manera igualitaria.

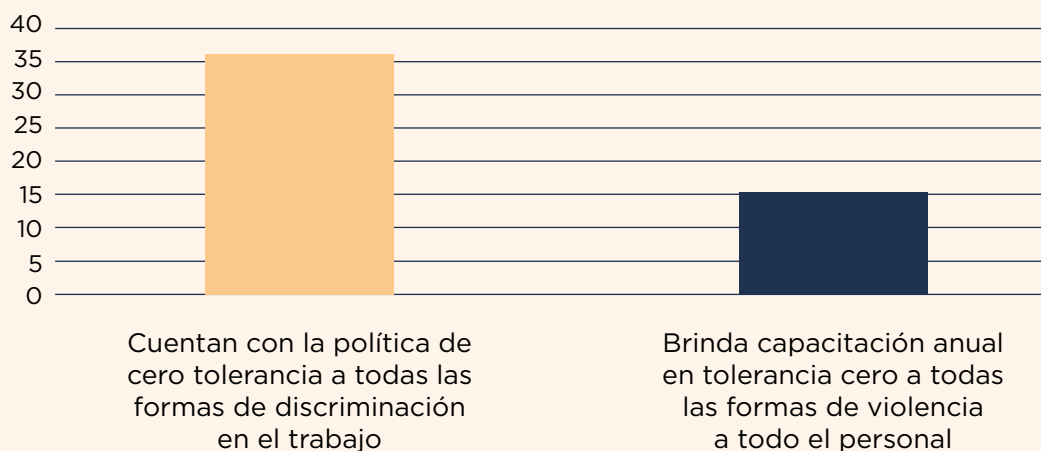
Únicamente una de las 44 empresas que utilizó la herramienta ofrece **servicios de cuidado en las instalaciones** o **proporciona subsidios para el cuidado** de niños y niñas fuera del sitio de trabajo.

2.7 Violencia, hostigamiento y explotación sexual

La mayoría de las empresas (84%) cuenta con una **política de cero tolerancia a todas las formas de discriminación** en el trabajo, mientras que 38 de las 44 empresas cuentan con **mecanismos confidenciales** de reclamo, resolución y no represalia.

Poco menos de la mitad de las empresas (40%) brinda **capacitación** anual, dirigida a todo el personal, en tolerancia cero a todas las formas de violencia, incluyendo el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.

Indicadores de violencia, hostigamiento y explotación sexual



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.

¹⁷ Las mujeres en México dedican en promedio 12.3 horas semanales al trabajo no remunerado de cuidados directos a integrantes del hogar, en comparación con 5.4 horas que dedican los hombres. Fuente: 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>



3. Mercado

Las empresas pueden incrementar el impacto de sus esfuerzos en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con acciones que abarcan un ámbito mayor al del espacio laboral, a través de sus relaciones con los diversos elementos de sus cadenas de valor o suministro y de sus estrategias de publicidad y marketing. Esta área es la que cuenta con el menor avance de las cuatro, y en la cual las empresas tienen un gran potencial para desarrollar prácticas con impacto en sus relaciones con proveedoría, ventas y consumidores(as) que impulsen sus objetivos en temas de igualdad.

3.1 Marketing con perspectiva de género

- 26 de 44 empresas revisan materiales de marketing y tácticas para detectar que **no fomenten estereotipos negativos de género**.
- 21 empresas reportan tener un enfoque de marketing que busca **desafiar las normas de género existentes** y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.



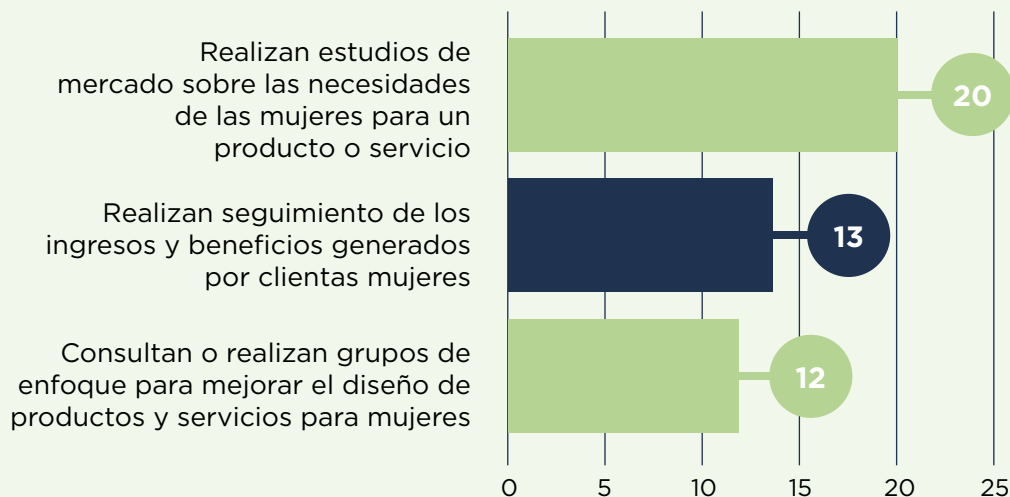
Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez



3.2 Desarrollo de productos / servicios con perspectiva de género

- Poco menos de la mitad de las empresas (45%) realiza estudios de mercado sobre las **necesidades de las mujeres** para el desarrollo de un producto o servicio específico.
- 18 de las 44 empresas desarrollan productos y/o servicios que específicamente **apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres**.
- 18 empresas consideran las **diferencias de género en el acceso a productos y/o servicios** y cambia los modelos de distribución para corregir estas diferencias.
- 12 empresas consultan o realizan grupos de enfoque para **mejorar el diseño de productos y servicios** para mujeres.
- 20 empresas rastrean datos segmentados de la clientela para **comprender los patrones y las necesidades de gasto** de las mujeres.
- 13 realizan un **seguimiento de los ingresos y beneficios** generados por clientas mujeres.

Indicadores de desarrollo de productos/servicios con perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.

3.3 Relaciones con empresas propiedad de mujeres

- Únicamente una de las 44 empresas reportó tener iniciativas para comunicar **oportunidades de adquisiciones** a empresas propiedad de mujeres.
- 2 empresas utilizan bases de datos para **identificar negocios propiedad de mujeres** en los procesos de compras.
- 1 empresa reportó establecer **objetivos y/o metas de adquisición** con monto y porcentaje de gasto destinado a empresas propiedad de mujeres.
- 1 empresa brinda **capacitación** dirigida a mujeres para completar **los procesos formales de licitación**.



4. Comunidad

El sector privado puede desempeñar un papel crucial en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de proyectos de responsabilidad social corporativa en diversos campos como la salud, el deporte, la educación, la cultura y el medio ambiente. Asimismo, puede compartir sus experiencias y conocimientos con otras empresas y el público en general en materia de igualdad de género.

Las empresas de la muestra aún pueden mejorar su desempeño en esta área. Sin embargo, cada vez se interesan más en invertir en programas de desarrollo comunitario para realizar contribuciones valiosas, efectivas y responsables que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo cual indica un incremento de la motivación de las empresas por implementar prácticas comerciales sensibles al género y que apoyan activamente las iniciativas de la comunidad.

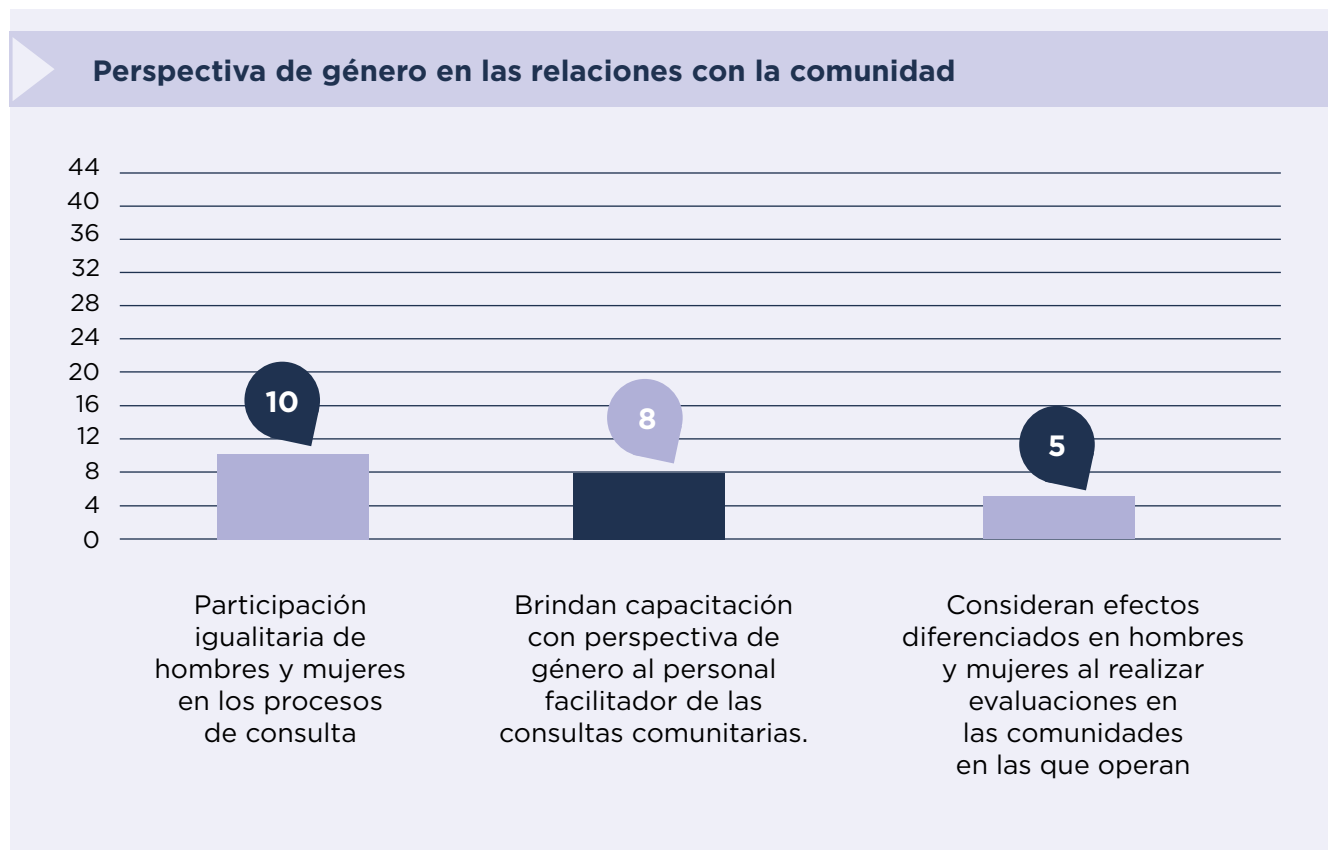


Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez



4.1 Perspectiva de género en las relaciones con la comunidad

- 10 de las 44 empresas aseguran que existe **participación igualitaria** de hombres y mujeres en los **procesos de consulta** que realizan en la comunidad.
- Ocho registraron que brindan **capacitación con perspectiva de género al personal facilitador** de las consultas comunitarias.
- Únicamente cinco consideran efectos diferenciados en hombres y mujeres al realizar evaluaciones de derechos humanos o de impacto social en las comunidades en las que operan.



Fuente: Elaboración propia con base en información agregada de las 44 empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP en México.



Pacto Global
Red México

CMN
CONSEJO MEXICANO DE NEGOCIOS

CCC
consejo coordinador empresarial

ONU
MUJERES

IV. RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

Como muestran las secciones anteriores, las empresas mexicanas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP han implementado acciones importantes para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el centro de sus actividades.

Particularmente, destaca el interés de las empresas por contar con una estrategia de igualdad de género que abarque toda la empresa. Asimismo, en el lugar de trabajo, gran parte de las empresas incorpora políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades; políticas que aborden la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; políticas de cero tolerancia a todas las formas de discriminación en el trabajo, y mecanismos confidenciales de reclamo, resolución y no represalia.

No obstante, las empresas aún pueden realizar acciones para construir espacios laborales más igualitarios, particularmente en términos de la conformación de grupos de mujeres calificadas para altas posiciones, instalación de salas de lactancia,

igual comunicación de licencias de maternidad y paternidad, provisión de servicios de cuidado y capacitación en temas de violencia de género. En términos del área de mercado, muchas empresas reconocen su rol y responsabilidad por no fomentar estereotipos negativos de género al revisar sus materiales de marketing, aunque aún hay importantes áreas de oportunidad en el tema de adquisiciones con perspectiva de género, para contar con cadenas de suministro más igualitarias y contribuir al empoderamiento de mujeres emprendedoras a través del establecimiento de relaciones laborales con empresas lideradas por mujeres, integradas mayoritariamente por mujeres o que ofrezcan productos y servicios diseñados para atender las necesidades de mujeres y niñas. Por último, existe amplia capacidad para que las empresas inviertan en proyectos de desarrollo a nivel comunitario en las localidades donde operan y que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, existe oportunidad de incorporar la perspectiva de género en las relaciones con la comunidad, tomando en cuenta los impactos diferenciados por sexo de sus actividades.

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.¹⁸
- 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 cuente con la participación de las mujeres.

¹⁸ 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.¹⁹
- 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.
- Establecer 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

¹⁹ 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>.



2. Lugar de trabajo

estas políticas, y difundir esta información a través de seminarios de capacitación.

- Establecer 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.
- 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 es-

tos 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 empresas 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.²⁰
- 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.
- 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.

20 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>



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.



Foto: ONU Mujeres / Dzilam Méndez



Pacto Global
Red México

CMN
CONSEJO MEXICANO DE NEGOCIOS

CCC
consejo coordinador empresarial

ONU
MUJERES

V. CONCLUSIONES

Este documento ha presentado un panorama de las 44 empresas mexicanas que ya han iniciado su camino en el compromiso por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al utilizar la Herramienta Empresarial de Género WEP.

Estas empresas mexicanas saben que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deben impulsarse desde el más alto nivel de dirección y por eso el liderazgo es el área con mejor puntuación. También cuentan con políticas y mecanismos al interior que están contribuyendo a crear entornos laborales más incluyentes y seguros, que no discriminen y que provean de mecanismos para atender casos de violencia y discriminación. Sin embargo, para que el cambio sea integral, las empresas aún cuentan con camino por delante. El sector privado aún puede realizar muchas acciones para tomar en cuenta las necesidades de las mujeres dentro de las empresas; para promover la corresponsabilidad del personal en las tareas de cuidado; para capacitar al personal

en temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres, e incluir mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan a las empresas conocer sus avances y orientarse a implementar las medidas que mejor contribuyan al logro de sus objetivos.

En ese sentido, este documento ofrece una guía para que las empresas identifiquen las acciones que aún tienen por delante para seguir siendo referencia para el sector privado. De esta manera, México contará con más empresas líderes en igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, se invita al sector privado a conocer más sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) en el sitio oficial <https://www.weeps.org/>, a integrarse a la Red de Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y a utilizar la Herramienta Empresarial de Género WEP, cuyo uso es confidencial y gratuito, en el sitio <https://weeps-gapanalysis.org/>.



Pacto Global
Red México



VI. RECURSOS

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](#)

UN Women (2017)

[Women's Empowerment Principles \(WEPs\) Implementation Guide](#)

UN Women and UN Global Compact (2020)

[The WEPs Gender Gap Analysis Tool](#)

WE EMPOWER G7 (2020)

[Equality Means Business: Using Our Principles as a Multiplier for Action and Progress.](#)

WE EMPOWER G7 (2020)

[Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work](#)

WE EMPOWER G7 (2020)

[COVID-19 and Gender Equality: A Call to Action for the Private Sector](#)



Pacto Global
Red México

