

Guías de Implementación
Diversidad e Inclusión
Igualdad de Género

2022



GUÍAS DE IMPLEMENTACIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN IGUALDAD DE GÉNERO



Contenido

- 1 Grupos de Trabajo Agenda 2030
- 2 Metodología
- 3 Guías de Implementación
 - Brecha Salarial
 - Participación Económica de la mujer
 - Violencia de Género
 - Equilibrio Personal y Laboral de la mujer
 - Programas Inclusivos

Consejo Coordinador Empresarial | Pacto Mundial México



Los Grupos de Trabajo Agenda 2030 (GTA2030) son una iniciativa conjunta entre el Consejo Coordinador Empresarial y Pacto Mundial México, derivada del convenio de colaboración que se firmó en mayo de 2019 junto al Gobierno de México. En esta iniciativa se reconoce que el sector privado, junto con las organizaciones de la sociedad civil, la academia y las entidades gubernamentales juegan un papel fundamental para la consecución exitosa de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Al momento, se han conformado diversos Grupos de Trabajo temáticos que abarcan de manera transversal los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos grupos son liderados por empresas, y albergan a más de 300 organizaciones de la iniciativa privada, la sociedad civil, la academia, organismos internacionales y entidades gubernamentales que aportan su experiencia y conocimiento hacia la sostenibilidad empresarial.

Uno de ellos es el **Grupo de Trabajo Agenda 2030 | Diversidad e Inclusión: Igualdad de Género**, que trabaja en promover acciones enfocadas a lograr condiciones de igualdad de género, así como mecanismos de protección e inclusión en el entorno laboral.

En este sentido, las **Guías de Implementación | Diversidad e Inclusión: Igualdad de Género** son un compilado de acciones que brindan información detallada a las empresas sobre cómo alcanzar sus metas de reducción de la brecha salarial de género, aumentar el nivel de inclusión económica de las mujeres, impulsar la implementación de prácticas que garanticen la ausencia de violencia de género en el trabajo, adaptarse a la nueva normalidad con perspectiva de género, y establecer prácticas inclusivas de próxima generación que generen valor.

El **Consejo Coordinador Empresarial y Pacto Mundial México** agradecen a Silvia Dávila, Presidenta de Danone para Latinoamérica, por su extraordinario liderazgo en la conducción de esta iniciativa, así como a su equipo y a quienes integran este Grupo de Trabajo, por su compromiso y sus valiosas aportaciones.

Asimismo, ambos organismos reafirman su compromiso y trabajo como agentes de cambio y detonantes del desarrollo económico y social, con el objetivo de contribuir en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México y garantizar un futuro sustentable, resiliente e inclusivo para todas y todos.

1. Grupos de Trabajo

Agenda 2030



En septiembre de 2015, los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron **17 objetivos (ODS)** y **169 metas**, con el objetivo de generar el compromiso de implementar para el año 2030 una nueva **Agenda para el Desarrollo Sostenible**.

La Agenda cubre las esferas **económica, social y ambiental** con el objetivo de erradicar la pobreza, proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida de las personas en todo el mundo.

México es uno de los países **signatarios** de la **Agenda 2030**. En los últimos años, se han realizado múltiples esfuerzos para lograr su implementación tanto a nivel federal, como estatal y municipal. Sin embargo, para la consecución de los objetivos deseados, **es fundamental incluir a los distintos sectores de la sociedad**, tales como el sector privado, la academia, y las organizaciones de la sociedad civil.

La participación del sector privado resulta esencial ya que es un **motor de la productividad**, del crecimiento económico inclusivo y de la creación de empleo, además de contar con los recursos necesarios para la movilización de acciones encaminadas al desarrollo sostenible.

En este contexto, y dada la necesidad de articular la colaboración entre los diferentes sectores, el **27 de mayo de 2019** se firmó un **convenio de colaboración** entre la **Oficina de Presidencia** y el sector privado, representado por el **Consejo Coordinador Empresarial (CCE)** y **Pacto Mundial México**, con el fin de impulsar en el país los **17 ODS de la Agenda 2030**.

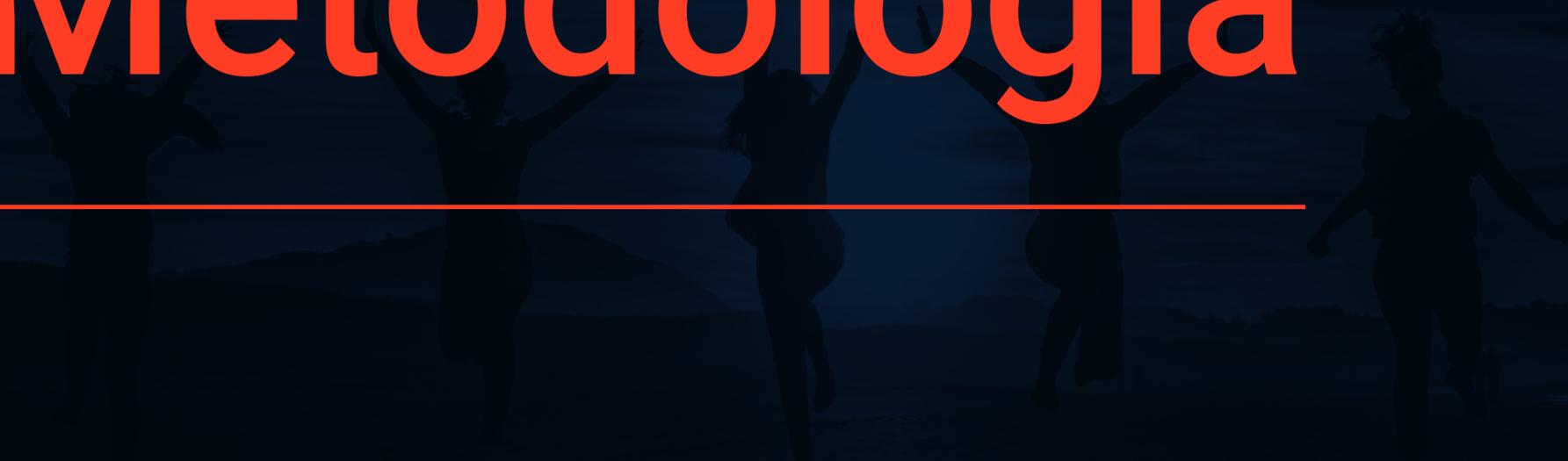
A partir de este acuerdo de colaboración, se ha iniciado la conformación de grupos de trabajo específicos, denominados **Grupos de Trabajo Agenda 2030 (GTA2030)**, cuyo objetivo es identificar acciones concretas encaminadas a atender temas apremiantes para el país y cumplir con los

compromisos de la agenda. Cabe señalar que las acciones de los Grupos de Trabajo estarán alineadas con las directrices del **Consejo Nacional de la Agenda 2030 de la Oficina de Presidencia**.

Hasta el momento, los **Grupos de Trabajo Agenda 2030** activos son:

1. Anticorrupción
2. Apertura de Oportunidades para Aliviar la Pobreza
3. Cambio Climático
4. Ciudades Sostenibles
- 5. Diversidad e Inclusión: Igualdad de Género**
6. Diversidad e Inclusión: LGBTI+
7. Diversidad e Inclusión: Personas con Discapacidad
8. Economía Circular
9. Ecosistemas y Biodiversidad
10. Educación de Calidad
11. Energía
12. Gestión Sostenible del Agua
13. Hambre Cero
14. Innovación y Tecnología
15. Inversión Sostenible
16. Resiliencia
17. Salud y Bienestar
18. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

2. Metodología



Una herramienta para facilitar el aprendizaje y la implementación de las mejores soluciones.

Nuestro objetivo

Visualizar, comparar y afinar cada una de las soluciones a través de la priorización e implementación de estas.



*Una iniciativa de Pacto Mundial México

Las **Flashcards CLIMB** están basadas en nuestra **matriz de acción** que contempla una metodología integral (CLIMB) para generar un cambio sistémico.

El contenido de estas tarjetas está creado a partir de:

Cuestionario de mejores soluciones contestadas por los participantes de las mesas de trabajo del **Grupo de Diversidad e Inclusión** de la Agenda 2030 del Pacto Mundial.

1. Participaciones en los Diálogos de Acción.
2. Revisión de literatura.

Y | Condiciones de cambio sistémico

- C – Compromiso CEO
- L – Líderes
- I – Infraestructura
- M – Métricas
- B – Behaviour

X | 5 ejes de trabajo

- B – Brecha Salarial
- P – Participación Económica de la mujer
- V – Violencia de Género
- E – Equilibrio Personal y Laboral de la mujer
- P – Programas Inclusivos

	B	P	V	E	I
C	✓	✓	✓	✓	✓
L	✓	✓	✓	✓	✓
I	✓	✓	✓	✓	✓
M	✓	✓	✓	✓	✓
B	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: McKinsey, *One aspiration, two realities, promoting gender equality in Mexico*, 2018.

Diversidad e Inclusión | Igualdad de Género

Brecha Salarial

Brecha Salarial

La brecha salarial de género es la diferencia que existe entre el sueldo que percibe un hombre y una mujer. En México es 5.5% más alta que el promedio de los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las siguientes soluciones ayudan a identificarla dentro de una organización para después resolverla a través de un plan de acción.

Es por eso que, la mesa de Brecha Salarial acordó la implementación de las siguientes soluciones:

- 1 Homogenización de políticas de igualdad salarial en todas las unidades de negocio
- 2 Diagnóstico de brecha salarial
- 3 Revisión anual de salarios
- 4 Auditoría de Salarios

Para demostrar un cambio real respecto a las políticas de igualdad salarial, es necesario que los Directores Generales lo establezcan como parte de sus objetivos. El cambio debe permear en la cultura de la organización. A continuación, se enlistan algunas estrategias que pueden implementarse como parte de las políticas.

- Desarrollar un taller de sensibilización
- Implementar estrategias de equilibrio de género
- Considerar en los procesos de reclutamiento y selección de personal
- Propiciar el equilibrio entre la vida personal y laboral
- Ofrecer mentores y sponsors a las mujeres para que desarrollen su carrera profesional
- Desarrollar un tabulador fijo

Principales Indicadores

- # de casos abiertos por brecha salarial de género
- # de casos resueltos de desigualdad salarial anual

Principales Barreras

- Falta de compromiso de los niveles más altos de liderazgo en las organizaciones
- No alinear la estrategia y acciones de la organización a un enfoque de igualdad de participación de hombres y mujeres

Presupuesto

Inversión gradual, algunas acciones sólo necesitan cambios en reglamentos internos, comunicación interna para posteriormente implementar en la medida de las posibilidades presupuestales, pero con determinación y fechas límite.

Conocer la existencia de brecha salarial le permitirá entender el panorama organizacional para realizar una mejor toma de decisiones y diseño de estrategias que le faciliten la intervención para su reducción.

Principales Indicadores

- % de brecha salarial anual

Principales Barreras

- Falta de compromiso de los niveles de liderazgo más altos en las organizaciones
- No alinear la estrategia y acciones de la organización a un enfoque de igualdad de participación de hombres y mujeres
- Sesgos inconscientes en contrataciones, compensaciones y ascensos de personal

Presupuesto

El diagnóstico puede realizarse con equipo interno garantizando postura neutral. De acuerdo con los resultados se necesitará inversión para nivelar los salarios.

La revisión anual de salarios base sirve como un mecanismo para monitorear la igualdad de remuneración. Para realizarla será necesario definir la población y criterios. Determinar a los tomadores de decisiones que participarán como responsables de este ejercicio. Desarrollar las acciones para ejecutar el proceso y lograr la equidad en el pago de compensaciones.

Principales Barreras

- Falta de compromiso de los niveles más altos de liderazgo en las organizaciones
- No alinear la estrategia y acciones de la organización a un enfoque de igualdad de participación de hombres y mujeres
- Sesgos inconscientes en contrataciones, compensaciones y ascensos de personal

Principales Indicadores

- % de implementación de la revisión salarial en la organización
- % de puestos con brecha salarial identificados
- % de puestos de trabajo con brecha salarial en los que se cerrará la brecha salarial a corto, mediano y largo plazo.

Presupuesto

La implementación puede realizarse con equipo interno garantizando postura neutral.

Diversidad e Inclusión | Igualdad de Género

Participación Económica de la mujer

Participación Económica de la mujer

La mesa de Participación económica y laboral de la mujer acordó la implementación de las siguientes soluciones con el objetivo de seguir promoviendo esta buena práctica dentro de las empresas:

- 1 Al menos una mujer en la terna
- 2 Formación a las futuras lideresas para su promoción en todos los niveles
- 3 Reporte — Avanzando hacia la igualdad
- 4 Promover el estudio de carreras STEM

Esta práctica busca garantizar que en todas las ternas de reclutamiento haya al menos una mujer con el objetivo de asegurar la participación de ellas en las diferentes industrias y en los distintos puestos desde la operación hasta las vacantes de alta gerencia y consejos directivos.

Principales Indicadores

- Porcentaje de mujeres que se postularon por vacante, por sede y anual.
- Porcentaje de mujeres contratadas por departamento, por sede, y anual.

Principales Barreras

- Recursos limitados para la capacitación en materia de igualdad de género.
- Resistencia al cambio de comportamiento requerido dentro de la empresa para llevar a cabo un reclutamiento inclusivo.

Presupuesto

Para implementar esta solución dentro de la organización se sugiere contemplar presupuesto para los siguientes puntos:

- Capacitación en temas de igualdad de género de manera constante y a largo plazo

Esta práctica busca crear un semillero o base de datos de mujeres en mandos medios para apoyar su crecimiento laboral mediante ascensos con criterios equitativos y con perspectiva de género, debido a un mapeo insuficiente o ilimitado del talento de mujeres, ya que su consideración e incorporación en las vacantes en puestos de liderazgo disponibles propicia la desigualdad de género.

Principales Indicadores

- Índice de ascenso por género por departamento/proyecto y anual
- Porcentaje por género en puestos de liderazgo por departamento/proyecto y anual

Principales Barreras

- Falta de compromiso de la alta gerencia para los cambios necesarios en la cultura empresarial
- Cambios significativos en los procedimientos e infraestructura de la empresa que requieren de asignación presupuestal

Presupuesto

Para implementar esta solución dentro de la organización se sugiere contemplar presupuesto para los siguientes puntos:

- Capacitaciones constantes y largo plazo sobre habilidades de liderazgo inclusivo
- Ajustes a la infraestructura de la empresa para cubrir las flexibilidades para las mujeres y contrarrestar las limitaciones necesarias

Aunque es decisión de cada empresa si publica un reporte general de sostenibilidad o responsabilidad corporativa, o si genera un reporte específico sobre igualdad de género, se recomienda comunicar anualmente los avances sobre inclusión, diversidad e igualdad de género, mediante un reporte. Esto refrenda el compromiso de la empresa con la igualdad además de ser un ejercicio para medir su avance.

Principales Indicadores

- Número de reportes sobre igualdad de género publicados al año por la empresa
- Número de personas que interactúan con el reporte publicado

Principales Barreras

- Falta de seguimiento y medición constante de las estrategias para la igualdad de género
- Conocimiento limitado o mutuo sobre la elaboración e implementación de métricas para el reporte.

Presupuesto

La implementación de este reporte no conlleva ningún costo si la empresa así lo desea, ya que esta solución puede implementarse de forma interna.

Perfilar a las mujeres hacia la industria de STEM es un proceso a largo plazo que comienza desde el inicio de su educación básica y que requiere de un seguimiento que culmine en su inserción en el mercado laboral. Para lograrlo se requiere desarrollar una alianza con la academia que incentive a las niñas y jóvenes a estudiar carreras STEM.

Principales Indicadores

- Los indicadores para esta sección dependerán del objetivo del proyecto que quiera desarrollar cada empresa

Principales Barreras

- Falta de compromiso de líderes hacia proyectos de largo plazo y que requieren constante seguimiento e inversión

Presupuesto

Para implementar esta solución dentro de la organización se sugiere contemplar presupuesto para los siguientes puntos:

- Capital humano y financiero a largo plazo para los eventos, actividades y estrategias

Diversidad e Inclusión | Igualdad de Género

Violencia de Género

Violencia de Género

La violencia de género es definida por ONU Mujeres¹ como todos aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas debido a su género. El 66% de las mujeres mexicanas, han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida². Entre 2020 y mayo de 2021 el Sistema Nacional de Seguridad Pública registró 326,634 casos de violencia de género. Por otro lado, la Red Nacional de Refugios detectó un incremento del 40% de violencia contra las mujeres en el año 2020, en comparación con las atenciones que se brindaron en 2019, mientras que, hasta mayo del presente año los casos han aumentado un 4% en comparación con el año anterior³.

1 ONU Mujeres, 2021.

2 INMUJERES, 2021.

3 EXPANSIÓN, 2021.

Con el compromiso de crear espacios seguros e incluyentes dentro del sector empresarial - entendidos como espacios de respeto e igualdad, la mesa de **Violencia de Género** acordó la implementación de las siguientes soluciones:

- 1 Implementar programas de cumplimiento enfocados en violencia de género,** que incluyan líneas de denuncia, investigaciones internas y comités de ética, además de promover una cultura de respeto y cero tolerancia a la violencia de género;
- 2 Implementación de políticas y lineamientos de cero tolerancia a la violencia de género,** incluido todo tipo de violencia, que delimite roles y responsabilidades, así como los mecanismos de defensa en caso de incumplimiento;
- 3 Implementar una campaña de concientización** dotando de herramientas a todas y todos los colaboradores que permitan identificar cuándo se está frente un acto de violencia;
- 4 Contar con capacitación en sesgos y nuevas masculinidades,** para sensibilizar a los y las colaboradoras en: los sesgos habituales, estereotipos, las nuevas masculinidades y micromachismos cotidianos.
- 5 Invertir en la seguridad de las empleadas,** a través de mecanismos de atención a violencia dentro y fuera de los horarios laborales.

La compañía debe contar con un marco normativo que incluya políticas y lineamientos con cero tolerancia a la violencia de género, en el que se describa el alcance de la política, las conductas prohibidas (incluyendo todas las formas de violencia), ejemplos y definiciones que delimiten roles y responsabilidades, así como los mecanismos de defensa y denuncia con los que la empresa cuenta para la atención y seguimiento de estos casos.

Principales Indicadores

1. Número de casos recibidos, relacionados con violencia de género.
2. Número de casos comprobados.
3. Medidas disciplinarias ejecutadas.
4. Número de capacitaciones, comunicaciones y mensajes difundidos relacionados con las políticas de violencia de género.

Principales Barreras

1. Poco interés de las áreas en contar con una política específica;
2. No contar con un área especializada en investigaciones de esta naturaleza o con poca experiencia;
3. Riesgos legales y reputacionales en el mal manejo de las investigaciones;
4. Desconocimiento del tema.

Presupuesto

La implementación de políticas y lineamientos relacionados con violencia de género no conlleva ningún costo si la empresa así lo desea. Para un mayor entendimiento del tema y la situación particular de la empresa, se recomienda contar con la asesoría de expertos en la materia, cuyo costo puede ahondar entre 100 y 300 mil pesos, dependiendo el alcance y profundidad de la asesoría así como el tamaño de la empresa.

Típicamente, las áreas de recursos humanos son las encargadas de planificar, difundir, organizar, monitorear y dar seguimiento a las campañas de concientización y jornadas de capacitación dentro de las empresas. Una campaña implica llevar a cabo una estrategia de comunicación que incluya: enfoque de la campaña (alcance, duración, planificación y calendarización), identificación de los medios que se usarán y elaboración de los materiales y su contenido.

La campaña puede incluir mensajes de la alta dirección, infografías, contenido multimedia, videos. En paralelo, y como parte de la campaña, se recomienda proveer jornadas de capacitación que sean impartidas por personas expertas en temas de violencia de género.

Principales Barreras

1. Falta de recursos humanos y financieros.
2. Falta de medios para comunicar a lo largo y ancho de la corporación.
3. No contar con un equipo o personal con conocimiento de la materia o experiencia en estos temas.
4. No haber interés de la alta dirección en apoyar la difusión de este tipo de campañas y capacitaciones.

Principales Indicadores

1. Número de personas receptoras de los mensajes.
2. Número de participantes en las capacitaciones.
3. Encuestas de valoración de los mensajes y capacitaciones.
4. Impacto en redes sociales internas, etc.
5. Cuestionario de conocimientos para medir efectividad.

Presupuesto

	Supuesto	Costo aproximado
Escenario A	Los empleados de la empresa llevan a cabo la campaña con medios propios y material hecho internamente y proveen capacitaciones en la materia con material gratuito en internet.	Este esquema no tendrá ningún costo extra para la empresa.
Escenario B	La empresa contrata a un tercero especializado en la materia, que lleve a cabo una estrategia de comunicación con materiales; y/o la capacitación.	<p>Ejemplo: Campaña de comunicación con 4 videos, posters, gifs, alrededor de 100 a 150 mil pesos.</p> <p>Ejemplo: Conferencia: El Poder de las Palabras. Impartida por el INSTITUTO DMAH (Instituto De Hombres A Machos).</p> <p>Duración: 1 hora</p> <p>Aforo ilimitado, público mixto.</p> <p>Costo: \$50,000 MXN, aproximadamente</p>
	El costo podría variar de acuerdo con la persona o empresa que se contrate para ello.	<p>Ejemplo: Conferencia: Ciclos de círculos, Impartida por el INSTITUTO DMAH (Instituto De Hombres A Machos).</p> <p>Duración: Sesiones semanales de una hora. Esta propuesta incluye 3 Ciclos de 2 sesiones cada uno. Total, 6 sesiones de una hora de duración.</p> <p>Aforo: 40 hombres.</p> <p>Costo: \$150,000 MXN, aproximadamente.</p>

A manera de ejemplo en inversión de seguridad, para aquellas empresas que cuenten con personal de campo, es decir, fuerza de ventas, choferes, personal de reparto, etc., que día a día se enfrentan a situaciones adversas en sus trayectos, se plantea la implementación de una LÍNEA 800, dedicada a atender situaciones de seguridad, emergencia o vulnerabilidad que pongan en riesgo la integridad de las empleadas en el ejercicio de sus funciones.

Esta línea brindará atención y seguimiento personalizado para todas las empleadas de la compañía, e incluirá los siguientes servicios: canalización y apoyo de autoridades; presencia de personal de la compañía para acompañamiento; canalización a centro de ayuda psicológica; canalización y acompañamiento en caso de requerir apoyo de ambulancia o traslado a hospital, entre otros.

Principales Indicadores

1. Número de llamadas recibidas a través de la línea 800
2. Número de casos confirmados
3. Número de casos atendidos en sitio
4. Tipo de apoyo otorgado
5. Localidades
6. Tiempos de atención y respuesta
7. Medidas adoptadas
8. Tipo de incidencias recibidas

Principales Barreras

1. Falta de recursos humanos y financieros suficientes para la implementación de una línea y centro de atención telefónica especializado para atender estos casos.
2. No estar dentro de las prioridades de la compañía la atención de casos de seguridad fuera de la empresa.

Presupuesto

La implementación de una línea 800 conlleva no sólo el servicio de una línea que opere exclusivamente para los fines previstos, sino el contar también con personal suficiente que atienda las llamadas, un centro de atención telefónica especializado. La empresa podría implementar su propia línea y equipo de seguridad si ya cuenta con recursos que tengan estas funciones, sin embargo, adoptar esta medida de manera eficiente conlleva una inversión sustantiva.

Diversidad e Inclusión | Igualdad de Género
Equilibrio Personal
y Laboral de la mujer

Equilibrio Personal y Laboral de la mujer

La mesa de Equilibrio Personal y Laboral de la mujer acordó la implementación de las siguientes soluciones con el objetivo de seguir promoviendo esta buena práctica dentro de las empresas:

- 1 Horarios Flexibles
- 2 Licencias Parentales
- 3 Estancias y programas de cuidado infantil

Los horarios flexibles, son una práctica que busca garantizar un esquema laboral que permita a los(as) colaboradores(as) de una empresa trabajar sin necesidad de tener un horario rígido; de manera que puedan cumplir con una jornada definida por la empresa, teniendo claros los objetivos de su trabajo, pero con una organización que va acorde a sus necesidades personales y rutinas individuales.

El esquema de trabajo bajo una filosofía de horarios flexibles, requiere una evolución en la cultura de la empresa ya que se deja el control estricto de horarios fijos de entrada y de salida, y se apuesta por construir una cultura de alto desempeño con base en el cumplimiento de objetivos y calidad en la ejecución de las responsabilidades de cada persona.

Principales Indicadores

Al implementar esquemas de horarios flexibles se debe considerar revisar regularmente la funcionalidad en la organización

- # de empleados utilizando horario flexible
- Productividad de la empresa

Principales Barreras

- No existe una adopción de la iniciativa por parte del Comité Ejecutivo
- El plan de implementación no es ágil y no cuenta con una calendarización, por ENDE, se torna un proceso largo
- Antecedentes de que la adopción de la iniciativa de horarios flexibles limita las oportunidades de crecimiento y/o aumento de sueldos

Presupuesto

No requiere presupuesto para su implementación

La protección de la maternidad y la paternidad es un derecho humano y un elemento indispensable de las políticas laborales y familiares integrales, es por eso que definir esquemas para padres primarios y copadres, establecer en una política organizacional con los esquemas de licencia para el cuidado de hijos e hijas pequeños y comunicar el proceso y beneficios de obtención de la licencia ayudará promover no sólo la salud materna e infantil y el bienestar de las familias, sino también la igualdad de género.

Principales Indicadores

- % de madres biológicas con un regreso escalonado al trabajo
- % de nuevos padres o cuidadores secundarios usando la licencia paternal
- Número de licencias parentales

Principales Barreras

- Mayor costo financiero para la organización
- Falta de conocimiento de las políticas
- Mala cultura organizacional

Presupuesto

- Costo de licencia parental (por encima de las prestaciones oficiales)
 - Salario diario integrado por el número de días por encima de los 84 que otorga la Ley del Seguro Social en el caso de Licencia por Maternidad.
 - Salario diario integrado por el número de días por encima de los 5 que otorga la Ley del Seguro Social en el caso de Licencia por Paternidad.
 - En caso de que el empleado decida tomar tiempo libre, por licencia parental, sin goce de sueldo de hasta 2 meses, correrá por cuenta de la empresa el costo de la seguridad social por ese mismo periodo.
- Costo de reclutamiento, capacitación y salario de un reemplazo temporal

Cuando tenemos la idea de establecer una Estancia Infantil, antes que nada, se debe pensar en los niños y niñas que estarán en ella y en la gran responsabilidad que se tiene con ellos y con sus familiares, que brindan su confianza para cuidar y atender a sus hijos. Por ello, se debe preparar muy bien el servicio que se ofrecerá tanto a niños y niñas, como a sus familias; un servicio cálido, estimulante y participativo que debe comenzar con un diagnóstico para recolectar retroalimentación de padres y madres de familia y determinar las necesidades específicas.

Asimismo, asignar un presupuesto para las estancias y/o programas de cuidado infantil que se otorguen a las y los colaboradores ya sea por medio de un proyecto de contribución interno o bien un acuerdo de colaboración con una estancia externa. Además, habrá que anunciar la prestación por medio de mensajes de alta dirección al resto de las y los colaboradores, incluyendo el envío de comunicado con especificaciones de acuerdo con los servicios ofrecidos.

Principales Indicadores

- Número de colaboradores que hacen uso de esta prestación

Principales Barreras

- Dificultad para financiar el proyecto
- Numero de colaboradores que harían uso de esta prestación
- Distancia en la cual será ubicada la estancia infantil

Presupuesto

La inversión que enfrenta una la empresa que desea instalar una estancia o programa de cuidado infantil es de entre \$70,000.00 y \$100,000.00 pesos para una estancia de 30 niños. Lo anterior, para la adecuación del espacio, la compra de mobiliario, el pago de Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil y Daños a Terceros, así como gastos relacionados con la elaboración de un Programa Interno de Protección Civil.

El costo promedio de una Póliza de accidentes y traslados del menor es de 150 pesos por niño por año.

Para mantener la estancia infantil y el pago de servicios de ésta sería una cuota de recuperación de \$900 pesos por niño o niña y de \$1,800.00 para niños con alguna discapacidad.

Diversidad e Inclusión | Igualdad de Género

Programas Inclusivos

Programas Inclusivos

Se ha identificado que tanto en las organizaciones como en las PYMES no se tienen indicadores claros que impulsen la adopción, creación y desarrollo de acciones que contribuyan a la igualdad de género dentro de las mismas.

Es por eso que, la mesa de **Programas Inclusivos** acordó la implementación de las siguientes soluciones:

- 1 Métricas de participación de mujeres por área, nivel y tipo de actividad
- 2 Incluir las acciones a favor de la igualdad de género en la estrategia corporativa
- 3 Comunicación interna y externa para eliminar sesgos en los roles de mujeres y hombres

La compañía debe contar con un marco normativo que incluya políticas y lineamientos con cero tolerancia a la violencia de género, en el que se describa el alcance de la política, las conductas prohibidas (incluyendo todas las formas de violencia), ejemplos y definiciones que delimiten roles y responsabilidades, así como los mecanismos de defensa y denuncia con los que la empresa cuenta para la atención y seguimiento de estos casos.

Principales Indicadores

- % de hombres y mujeres en toda la organización
- % brecha salarial entre hombres y mujeres (general y por área)
- % de mujeres en cada área de la organización (medición semestral)

Principales Barreras

- Falta de compromiso de los niveles más altos de liderazgo en las organizaciones
- No alinear la estrategia y acciones de la organización a un enfoque de igualdad de participación de hombres y mujeres
- No contar con disposición y/o publicación de datos de dispersión por sexo

Presupuesto

Para implementar esta solución dentro de la organización se sugiere contemplar presupuesto para los siguientes puntos:

- Capacitación en temas de igualdad de género, sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo entre otros.
- Capacitaciones y contenido de programas de desarrollo de mujeres.

El objetivo de esta solución es que las organizaciones diseñen una estrategia integral de igualdad de género vinculada con la estrategia corporativa y que sea anunciada por la o el CEO en medios internos/externos.

Principales Indicadores

- % de personas de la organización que asistieron a las capacitaciones (medición mensual)
- % de mujeres en cada área de la organización y por posición (medición semestral)
- % de mujeres que se postulan a vacantes de mayor liderazgo (medición mensual)

Principales Barreras

- Falta de compromiso del más alto nivel de liderazgo de las organizaciones
- No contar con indicadores claros
- Tener un mensaje que no esté alineado con la estrategia y acciones de la organización
- No tener congruencia de manera interna, no contar con participación igualitaria de hombres y mujeres dentro de la organización
- Falta de medición periódica sobre la percepción del personal sobre las acciones de igualdad de género realizadas en la organización

Presupuesto

El presupuesto variará en cada empresa, después de realizar un análisis de su situación actual, con las siguientes consideraciones: brecha salarial, implementación de beneficios, personal para desarrollar las campañas de comunicación interna, capacitaciones, etc. y medios de comunicación.

El objetivo de ésta solución es que las organizaciones realicen un plan de comunicación interno y externo que impulse la adopción de nuevos roles de hombres y mujeres para minimizar los estereotipos de género y visibilizar sobre las diferencias existentes y con ello contribuir a disminuir la desigualdad de género / discriminación.

Principales Indicadores

- # de campañas al semestre enfocadas en erradicar la violencia en contra de las mujeres
- # de campañas al semestre enfocadas en reforzar nuevas masculinidades
- # de campañas al semestre en donde se muestren mujeres como “modelos a seguir” en actividades en donde anteriormente solo se pensaba en hombres (ingeniería, construcción, etc)

Principales Barreras

- Contar con voceros(as) oficiales poco sensibles e informados en temas de igualdad de género
- No tener congruencia de manera interna, no contar con participación igualitaria de hombres y mujeres dentro de la organización
- Falta de medición periódica sobre la percepción del personal acerca de las acciones de igualdad de género realizadas en la organización
- Falta de alineación de mensajes de la organización y el gobierno (ejemplo, clarificar la postura de las organizaciones en el movimiento “Un día sin nosotras”)
- No contar con marco normativo dentro de la organización que garantice la participación igualitaria de hombres y mujeres

Presupuesto

Para la realización de ésta solución se sugiere tomar en cuenta los siguientes puntos que pudieran involucrar presupuesto:

- Alianzas con organizaciones externas que pudieran tener algún costo
- Contratación de expertos en temas de formación de igualdad de género, estereotipos de género, violencia de género y lenguaje inclusivo.



GUÍAS DE IMPLEMENTACIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN IGUALDAD DE GÉNERO

Contacto

- comunicacion@pactomundial.org.mx
- cceasuntosinternacionales@cce.org.mx