

**CULTURA EMPRESARIAL  
DE RESPETO A  
DERECHOS HUMANOS  
AL INTERIOR DE LAS  
EMPRESAS CON  
ENFOQUE DE GÉNERO**

---

# ÍNDICE

<b>Presentación</b>	<b>3</b>
1. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos	5
2. La importancia de incorporar la perspectiva de género en la cultura empresarial	7
3. Desigualdades que enfrentan las mujeres en el mundo laboral	11
4. Acciones para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres trabajadoras	19
<b>Conclusiones</b>	<b>25</b>
<b>Glosario</b>	<b>26</b>
<b>Fuentes</b>	<b>33</b>

# PRESENTACIÓN

La desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial es un problema público que persiste a pesar de que más del 51% de las mujeres en el mundo son económicamente activas.<sup>1</sup>

Las investigaciones sobre brecha de género laboral han documentado que **“las dinámicas internas de las empresas reproducen prácticas de discriminación y/o exclusión”**.<sup>2</sup> Esta guía, realizada por el Programa Empresas y Derechos Humanos de la CNDH, pretende sensibilizar al sector público y privado sobre su rol como agente de cambio social en materia de igualdad.

Debido a que la actividad empresarial tiene una trascendencia pública fundamental, en el **capítulo 1** se explicará por qué las y los empleadores tienen la obligación de respetar los derechos humanos según estándares nacionales e internacionales.

En el **capítulo 2** se mencionarán los obstáculos que con mayor frecuencia limitan la participación de las mujeres al interior de las empresas. También se incluyen asuntos como la doble jornada laboral y el trabajo de cuidados porque la eliminación de las desigualdades de género, que persisten en el mercado laboral, implica también la modificación de prácticas desiguales al interior de los hogares. Como señaló la Organización de las Naciones Unidas (ONU), **“para garantizar la igualdad sustantiva**

**de las trabajadoras, es imperioso transformar los papeles femeninos y masculinos en las tareas domésticas y de cuidado”**.<sup>3</sup>

Finalmente, el **capítulo 3** compila recomendaciones y buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en los procesos cotidianos de las empresas, como reclutamiento y promoción del personal, adquisiciones, marketing y publicidad.

Uno de los principales retos para esta publicación fue que el marco legal vigente no contempla medidas vinculantes para que las empresas garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El compromiso de los gobiernos con la igualdad laboral no se ha materializado del todo en las leyes. Actualmente, **“sólo 20 de 128 economías han legislado sobre los derechos que poseen mujeres y hombres en relación con aspectos importantes para las empresas [y su personal]”**.<sup>4</sup> Por ello, esta guía integra, en su capítulo 1, los estándares nacionales e internacionales, mientras que en el 3 se enlistan las buenas prácticas que de manera voluntaria han adoptado algunas empresas en el mundo.

1 Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2019. Consultado en: [bit.ly/3p7jlip](https://bit.ly/3p7jlip)

2 Ana Laura Rodríguez. *Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género*. p. 13

3 Ana Laura Rodríguez. *Manual de igualdad de género en las empresas: cómo avanzar en un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. p. 42

4 Banco Mundial. *Women, Business and the Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies*. Consultado en: [bit.ly/3oZD2Zm](https://bit.ly/3oZD2Zm)

El objetivo de este documento es fomentar una cultura empresarial que favorezca la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, ya que los efectos negativos de la actividad empresarial impactan a las niñas y mujeres de forma desproporcionada en comparación con los hombres. Al respecto, en el marco de la pandemia por Covid-19, organismos internacionales y de la sociedad civil han alertado sobre los impactos diferenciados en función de género. Se estima que -sólo en América Latina- la pandemia dejará a 118 millones de niñas y mujeres en la pobreza.<sup>5</sup>

Además, **“las mujeres están perdiendo sus empleos a un ritmo mucho mayor que los hombres”**.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) prevé que la tasa de desocupación de las mujeres en 2020 será de 15.2%, casi 6 puntos porcentuales más que el año anterior.<sup>6</sup> Estas cifras evidencian la urgencia de incorporar la perspectiva de género en la totalidad de políticas y programas públicos.

Con esta publicación, el Programa Empresas y Derechos Humanos reitera su compromiso por incidir en la construcción de una economía más justa, equitativa y con enfoque de derechos humanos.

5 ONU Mujeres. *El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe*. Consultado en: [bit.ly/2YZazZd](https://bit.ly/2YZazZd)

6 Jessica Xantomila. *Por pandemia, 118 millones de mujeres de AL estarán en la pobreza, advierte Cepal*. La Jornada. Consultado en: [bit.ly/3jxKdqF](https://bit.ly/3jxKdqF)

# 1. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR DERECHOS HUMANOS

Las empresas, sin distinción de su tamaño, sector o naturaleza, tienen la obligación de respetar los derechos humanos. Esa responsabilidad se refiere principalmente a los derechos humanos internacionalmente reconocidos en documentos como la Carta Internacional de Derechos Humanos o la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El deber empresarial de respetar los derechos humanos **“constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, donde quiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir con sus propias obligaciones de derechos humanos (...) Se trata de una responsabilidad adicional a cumplir las leyes y normas nacionales”**.<sup>7</sup>

En la práctica, una empresa respeta los derechos humanos cuando previene, mitiga y responde por los impactos negativos que resulten directa o indirectamente de sus actividades.

Existen dos tipos de consecuencias negativas sobre los derechos humanos: las reales, que ya sucedieron o se están produciendo, y las potenciales, aquellas que podrían ocurrir, pero aún no suceden.

Se considera que las consecuencias negativas atribuibles a las empresas pueden ocurrir en tres escenarios: cuando las empresas las generan por sus propias actividades u omisiones, cuando contribuyen a que ocurran o cuando son causadas por una entidad con la que mantienen una

relación comercial. En todos esos casos, el Estado tiene la obligación de proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que, si una empresa comete violaciones, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para castigar, mitigar y reparar esos daños.

El impacto negativo de las actividades empresariales debe evaluarse en función de su escala, alcance y carácter irremediable. La escala hace referencia a la gravedad de las consecuencias, el alcance se determina en función del número de personas que reciben la afectación y se considera un evento irremediable cuando no hay posibilidad de devolver a las personas afectadas a una situación equivalente a la que se encontraban previamente a que ocurrieran los daños.

Además, la valoración de las consecuencias negativas debe contemplar que existen poblaciones con un riesgo mayor de enfrentarse a violaciones a derechos humanos. Las niñas y niños, mujeres y poblaciones indígenas son ejemplo de grupos vulnerables que requieren mecanismos especiales para garantizar el respeto de sus derechos humanos.

<sup>7</sup> ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, 2011.

Aun cuando todas las empresas tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos, es importante señalar que cuando las violaciones son cometidas por empresas estatales, se podría estar incumpliendo con compromisos derivados del derecho internacional, ya que le corresponde al Estado cumplir con las obligaciones de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos. En ese sentido, **“cuando los Estados poseen o controlan las empresas, tienen más medios a su disposición para hacer cumplir las políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto a los derechos humanos”**.<sup>8</sup>

Tal como esta Comisión lo explicó en su Recomendación General 37, aunque el objetivo principal de las empresas es generar utilidades, resulta indispensable que en sus prácticas abonen al beneficio social y al desarrollo del país.<sup>9</sup>

Una forma de llevar a la práctica el compromiso empresarial con los derechos humanos es implementar un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, durante el cual las empresas recaban información sobre cómo se ve afectada la población por sus actividades.

Se trata de un proceso de evaluación continuo, es importante que las empresas lleven a cabo este análisis tanto interna como externamente, ya que las violaciones a derechos humanos pueden cometerse contra el personal de la empresa, las comunidades alrededor de las instalaciones, la clientela u otras personas involucradas en el desarrollo de productos.

Se recomienda realizar este procedimiento periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad, poniendo especial énfasis en momentos críticos: antes de establecer una nueva relación comercial, en respuesta de cambios en el entorno operacional, etc. La debida diligencia implica principalmente:

1



### **Evaluar las consecuencias**

negativas reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos.

2



### **Integrar conclusiones**

y adoptar medidas para mitigar los riesgos identificados.

3



### **Dar seguimiento**

a las respuestas y comunicar que se hace frente a consecuencias negativas.

Esta guía pretende sensibilizar a las empresas sobre los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos de las mujeres que trabajan en empresas del sector público o privado.

**El Programa Empresas y Derechos Humanos reitera que las barreras de género son en sí mismas violaciones a derechos humanos, por lo que cualquier compromiso de responsabilidad empresarial debe contemplar pasos a seguir para incluir a las mujeres en las decisiones y actuaciones de las empresas.**

8 *Ibid.* p. 42

9 Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Recomendación General 37, Sobre el Respeto y Observancia de los Derechos Humanos en las Actividades de las Empresas.*

## 2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) advirtió en 2017 que la brecha salarial de género en México persiste:

”En condiciones de escolaridad similar con las mujeres, los hombres reciben en promedio 34.2% más por cada hora que trabajan”.<sup>10</sup>

Estas desigualdades pueden revertirse si las gerencias y áreas de recursos humanos toman conciencia de que en la sociedad existen parámetros culturales que asignan un valor distinto a las actividades realizadas por mujeres y hombres.<sup>11</sup>

En ese sentido, el género es una categoría relacional que designa roles para mujeres y hombres y además establece una jerarquía entre ambos grupos.<sup>12</sup>

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito empresarial supone una remodelación de la vida cotidiana de las empresas para que la jerarquía masculina arraigada en la sociedad pueda ser mitigada al interior de las empresas (en las interacciones con el personal) y al exterior (con la clientela, proveedorías y comunidades aledañas a sus instalaciones).

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** (Principios Rectores). Dicho documento está compuesto por tres pilares fundamentales y 31 principios generales que delinear la relación entre los Estados y las empresas en materia de derechos humanos.



Para 2017, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de la ONU observó la necesidad de diferenciar los impactos negativos de la actividad empresarial en hombres y mujeres, por lo que creó un proyecto para dotar de enfoque de género a los principios rectores.

<sup>10</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Estudio de Discriminación Estructural y Desigualdad Social*. Consultado en: [bit.ly/3cYVM98](https://bit.ly/3cYVM98)

<sup>11</sup> Estela Serret Bravo. *Qué es y para qué sirve la perspectiva de género*, p.76

<sup>12</sup> *Ídem*

Tras realizar consultas en diferentes países, el Grupo de Trabajo concluyó que **“muchas empresas sólo se ocupan de las cuestiones de género como mero ‘ejercicio formal’, sin combatir verdaderamente las formas estructurales de desigualdad”**.

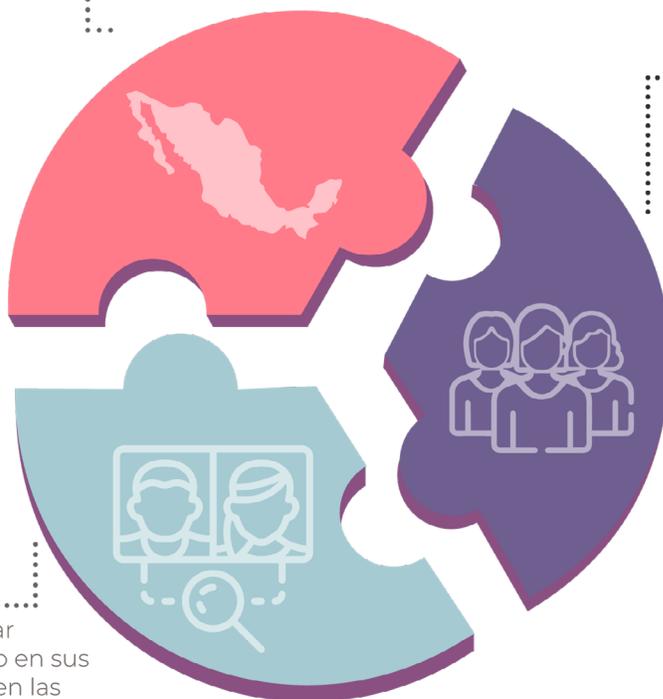
Por ello, decidieron publicar directrices específicas y medidas ilustrativas en materia de género para cada uno de los 31 principios rectores. A continuación, se presenta como ejemplo el principio rector 6 en su edición 2011 y la directriz de género incorporada en 2017.<sup>13</sup>

## PRINCIPIO RECTOR

Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

## DIRECTRIZ DE GÉNERO

Los Estados deben integrar una perspectiva de género en sus leyes y políticas que regulen las transacciones comerciales con las empresas, incluidas las contrataciones del sector público.



## MEDIDAS ILUSTRATIVAS

- a) Los Estados, así como las instituciones intergubernamentales, deben obtener de empresas que sean propiedad de mujeres un determinado porcentaje de los productos y servicios que compran.
- b) Los Estados deben realizar transacciones comerciales únicamente con empresas que cuenten con políticas y mecanismos para combatir el acoso sexual, la violencia de género.

Cuadro 1. Elaboración propia con base en los Principios rectores con perspectiva de género.

Como puede observarse en el cuadro 1, incorporar la perspectiva de género a los principios rectores visibilizó las experiencias vividas por las mujeres y permitió proponer acciones específicas para reducir la desigualdad.

Antes de los principios rectores con perspectiva de género hubo otros proyectos pensados para reconocer la experiencia diferenciada entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

En el año 2000 se presentaron los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, donde se ofrecen orientaciones prácticas para que las mujeres participen plenamente en todos los sectores y niveles de la actividad económica.<sup>14</sup>

Posteriormente, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres fueron acompañados de una Herramienta de Análisis de Brechas (Herramienta Empresarial de Género

<sup>13</sup> ONU. *Perspectiva de género de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, p. 37

<sup>14</sup> ONU Mujeres. *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*.

WEP)<sup>15</sup> que permite a las empresas utilizar un cuestionario en línea para comparar sus políticas y prácticas internas con los **Principios de empoderamiento**.

A pesar de que en la actualidad cerca de 1,300 empresas se han comprometido a avanzar en el cumplimiento de los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres*<sup>16</sup>, el Reporte de Tendencias para el 2018 señala que sólo el 30% de las empresas que utilizan la Herramienta Empresarial de Género WEP han establecido objetivos y metas cuantificables sujetas a plazos para lograr la igualdad de género aplicando los Principios<sup>17</sup>. Este dato es de suma importancia porque refleja que la voluntad de las empresas en materia de derechos humanos no es garantía de que sus procesos internos abonen en la construcción de igualdad.

Las empresas deben tener presente que las mujeres son un grupo heterogéneo que se desarrolla en diferentes contextos. Sólo tras ese reconocimiento podrán implementar acciones en favor de la igualdad que contemplen el origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, posición económica, diversidad funcional y situación migratoria de las trabajadoras.

## EL ANÁLISIS INTERSECCIONAL EN LA IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

En 1991, Kimberlé Williams Crenshaw publicó una investigación sobre la violencia doméstica ejercida contra las mujeres afroamericanas. Su proyecto criticaba que las iniciativas feministas y los esfuerzos antirracistas parecían atender realidades mutuamente excluyentes. Bajo la premisa de que la identidad de las personas se conforma en diferentes terrenos, propuso el análisis interseccional.<sup>18</sup>

Williams apunta que “en el contexto de la violencia contra las mujeres, la omisión de la diferencia es problemática, fundamentalmente porque la violencia que viven muchas mujeres a menudo se conforma por otras dimensiones de sus identidades, como son la raza o la clase”.<sup>19</sup>

En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reconocido que el riesgo de sufrir violaciones a derechos humanos aumenta en ciertos grupos de mujeres que padecen discriminación resultado de combinar su sexo con otro factor: “la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género”.<sup>20</sup>

15 La herramienta empresarial de género WEP está disponible para el uso de las empresas en: [weps-gapanalysis.org/](http://weps-gapanalysis.org/)

16 ONU. *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, p. 8

17 ONU Mujeres. *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*, p. 7

18 Kimberlé Williams Crenshaw, “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color” en *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, p. 90

19 *Ibidem*

20 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Cuadernillo De Jurisprudencia N° 14: Igualdad Y No Discriminación, p. 32

Por sus obligaciones internacionales, el Estado Mexicano tiene la obligación de reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación. Además, debe promover e implementar políticas y programas para eliminar estas situaciones.<sup>21</sup>

En el capítulo 3 se presentan cifras específicas de cómo impacta la violencia a las mujeres indígenas en lo relativo al acoso y hostigamiento sexual, así como en el acceso al empleo.

El *Programa Empresas y Derechos Humanos* invita al sector empresarial a generar estadísticas desagregadas por sexo y contrastarlas con otros factores, de manera que los diagnósticos sobre las violencias que enfrentan las trabajadoras cuenten con un enfoque interseccional.

21 CEDAW. *Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al Artículo 2*, p. 5

# 3. DESIGUALDADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

En México, el tercer ámbito donde se percibe mayor desigualdad entre hombres y mujeres es el laboral.<sup>22</sup> Esa percepción tiene sentido si se analizan los datos sobre la participación económica diferenciada por sexo: en los tres niveles de ingresos más bajos es mayor la proporción de mujeres; el porcentaje se invierte en los tres niveles de ingresos más altos, en los que predominan los hombres.<sup>23</sup>

Para analizar estas diferencias se propone utilizar la perspectiva de género, porque se trata de una herramienta metodológica que cuestiona cómo los estereotipos y roles de género producen una división sexual del trabajo. Dicha división influye también en el salario, la formalidad del empleo, el acceso a la seguridad social y las horas dedicadas a trabajos no remunerados.<sup>24</sup>

Además, la perspectiva de género permite entender que las leyes y las normas, por ser una expresión del pacto social basado en la desigualdad de género, contienen y reproducen las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres.<sup>25</sup>

Como se mencionó en el apartado anterior, no todas las mujeres se encuentran en las mismas condiciones de desigualdad al interior de las empresas. El análisis interseccional ha documentado que la edad, orientación sexual, discapacidad, situación migratoria o pertenencia a un pueblo o comunidad indígena influyen en el conjunto de opresiones que vive cada mujer.

A continuación, se describen las desigualdades más frecuentes en la distribución de recursos, oportunidades, responsabilidades y poder en la esfera laboral. Debe tenerse en cuenta que las cifras presentadas no corresponden del todo a la realidad que viven las mujeres mexicanas, ya que, según la ENDIREH 2016, “el 91.2% de las mujeres que vivieron violencia laboral no solicitó apoyo a ninguna institución, ni presentó una queja o denuncia ante autoridad”.

Este vacío de información obedece principalmente a que las víctimas no confían en la autoridad (12.4%), tienen conciencia de que no les van a creer o serán responsabilizadas por la agresión sufrida (17.1%), desconocen los mecanismos e instancias para presentar una denuncia (20%) o tienen miedo a sufrir consecuencias por denunciar (23.9%).<sup>26</sup>

22 Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Encuestas de opinión sobre la igualdad y asuntos de la mujer*, 2019, p. 79

23 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Mujeres y hombres en México, 2016*, p. 156

24 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*, p. 4

25 Marcela Lagarde. *Género y feminismo. Desarrollo Humano y democracia*.

26 Estefanía Vela Barba. *La discriminación en el empleo en México*, p. 63

## BRECHA DE ACCESO AL EMPLEO

Actualmente, 25 millones 700 mil mujeres en México no tienen ingreso propio,<sup>27</sup> a pesar de que tienen la misma escolaridad que muchos hombres con empleo.

La proyección laboral de las mujeres se encuentra limitada por los estereotipos que las identifican principalmente por sus roles reproductivos: maternidad, crianza de hijas e hijos y trabajo doméstico.

Muchas mujeres limitan sus aspiraciones profesionales para cumplir con mandatos impuestos por la sociedad, lo cual influye de manera notable en la autopercepción que tienen de sí mismas y sus habilidades. Un estudio realizado en 1995 identificó que “una mujer aplica a un trabajo si cumple con el 100% de los requisitos de una convocatoria, mientras que un hombre aplica si cumple con el 60%”.<sup>28</sup>

En 2013, Eva Arce y Raymundo Campos realizaron un estudio sobre qué elementos se evalúan de los currículums de una variedad de candidatos y candidatas en el mercado mexicano.

## BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es la diferencia que existe entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres, se trata de una práctica continua de discriminación que consiste en infravalorar el trabajo que realizan las mujeres.<sup>31</sup>

Este vacío de información obedece principalmente a que las víctimas no confían en la autoridad (12.4%), tienen conciencia de que no les van a creer o serán responsabilizadas por la agresión sufrida (17.1%), desconocen los mecanismos y el Informe Mundial sobre

Entre sus conclusiones más importantes está que, para las mujeres, importa su estado civil y su “fenotipo”: las empresas priorizan a las mujeres solteras y blancas, frente a las mujeres indígenas. Sin embargo, estas prácticas discriminatorias no se observaron en los candidatos hombres, donde su estado civil o pertenencia a población indígena fueron datos irrelevantes.<sup>29</sup>

El estado civil de las mujeres no sólo impacta en el acceso que tienen al empleo, sino en la remuneración que obtendrán si consiguen la plaza, ya que las tasas de participación más altas para las mujeres corresponden a las solteras entre 30 y 49 años.<sup>30</sup>

Las decisiones personales de los hombres (casarse, tener hijos, divorciarse) no impactan de manera negativa en su desarrollo profesional.

Salarios 2018/2019 de la OIT concluyó que, contrario a lo que se cree, la diferencia en los ingresos no tiene relación con los atributos, experiencia o capacidades de las personas: “las mujeres asalariadas de todo el mundo tienen el mismo —si no mejor— nivel educativo que los

27 Acción ciudadana frente a la Pobreza. *Barreras. Reporte especial sobre exclusión económica y precariedad laboral de las mujeres en México*, p. 9

28 Hau L. Lee and Corey Billington. “The evolution of supply chain management models and practice. Hewlett Packard”, *Interfaces Vol. 25*, No. 5, pp- 42-63

29 CIDE. “Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country”, *Repositorio Digital CIDE*, pp. 14-15

30 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Mujeres y hombres en México 2016*, p. 146

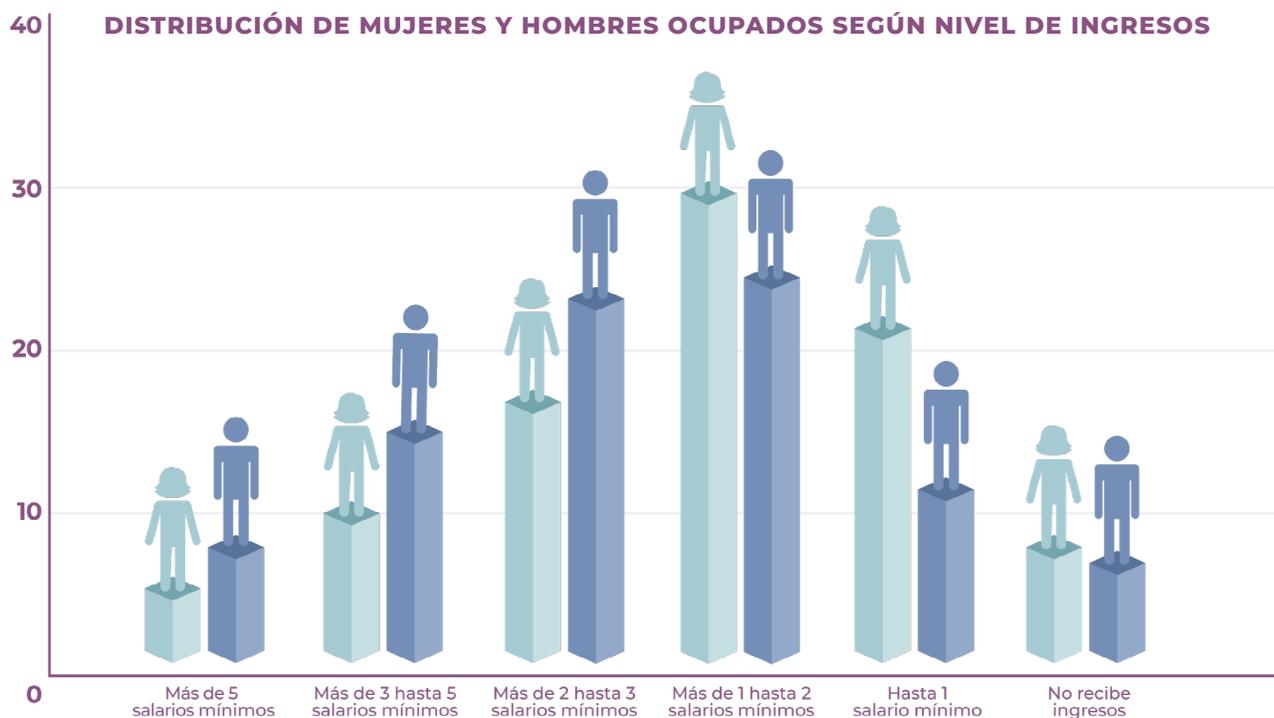
31 Instituto Danés de Derechos Humanos. *Las mujeres en el ámbito de las empresas y los derechos humanos*, p. 17

hombres”. A pesar de ello, en todos los segmentos ocupacionales, las mujeres reciben menos ingresos que los hombres.<sup>32</sup>

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO) mostró que “las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres: 41.2% de ellas frente a 35.4%<sup>33</sup> de ellos. Sin embargo, tener mejor escolaridad no garantiza un salario igual al de los hombres.

De acuerdo con el Segundo Informe del Observatorio de Trabajo Digno, México tiene la peor brecha salarial (33%) en Latinoamérica, ello implica que el ingreso laboral de las mujeres debería aumentarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres.

Además de las diferencias salariales por hora, existen diferencias notables en el acceso a los trabajos mejor remunerados: el 50% de las mujeres económicamente activas ganan como máximo dos salarios mínimos.<sup>34</sup>



ELABORACIÓN PROPIA. FUENTE: ENOE 2018, INEGI.

32 Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019*, p. 6

33 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Mujeres y hombres en México 2018*, p. 125

34 Instituto Nacional de las Mujeres. *Desigualdad de género en el trabajo*, p. 78. Consultado en: [bit.ly/3q5TVmp](https://bit.ly/3q5TVmp)

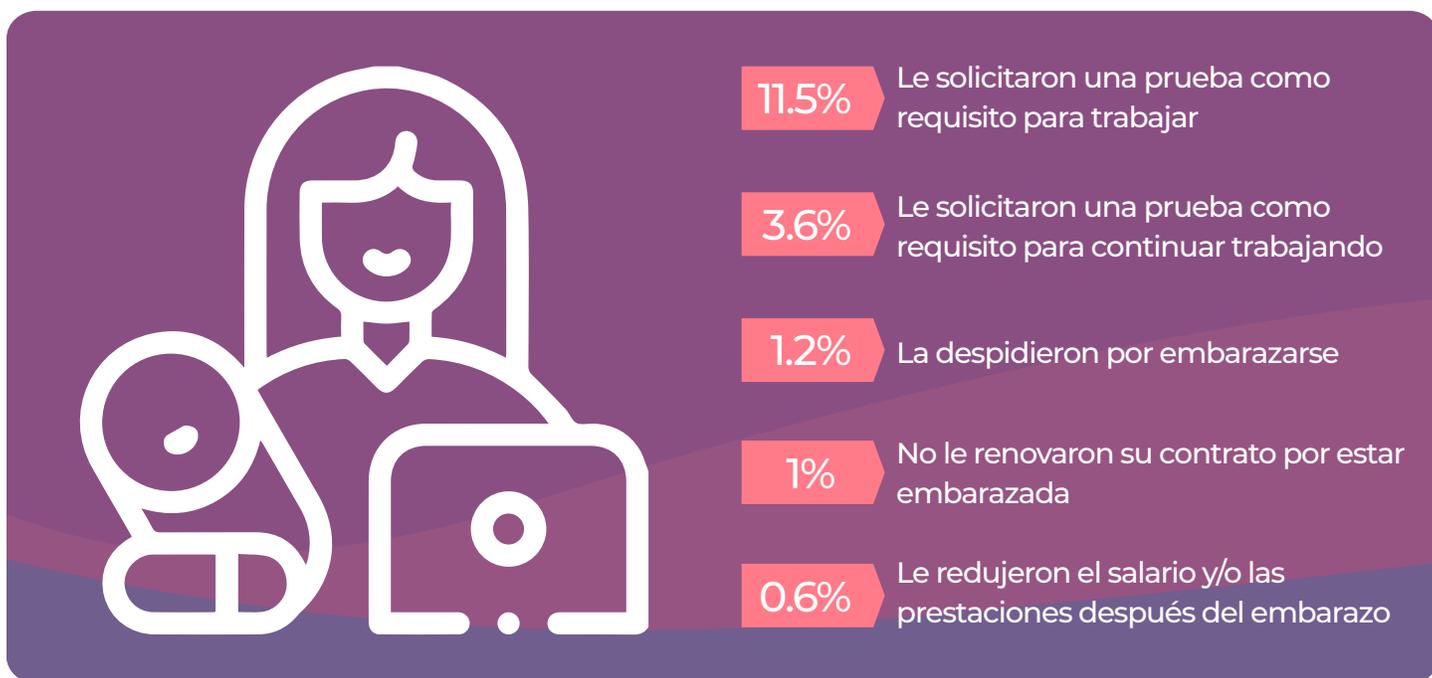
## DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD Y EMBARAZO

En México, las mujeres que son madres ganan en promedio 33.2% menos que las mujeres sin hijos.<sup>35</sup> Existen prejuicios que relacionan la maternidad con pérdida de experiencia laboral y menor productividad, de esa manera, las y los empleadores justifican salarios más bajos para las mujeres que son madres.

En consecuencia, las mujeres con hijas e hijos se ven atrapadas en plazas con poca posibilidad de ascenso y aumento salarial, lo cual desestimula su desarrollo profesional e impacta en que decidan renunciar a sus empleos o busquen una alternativa en el trabajo informal.

Desde 2011 los despidos por maternidad constituyen el principal motivo de queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

En el mismo sentido, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2016 reportó que al 12.7% de las mujeres las discriminaron en el trabajo por razones de embarazo. A continuación, se presentan algunos porcentajes sobre cómo se realiza la discriminación por maternidad.



Otra práctica discriminatoria asociada con la maternidad tiene que ver con el derecho a la lactancia. El Convenio 183 de la OIT “Sobre la protección de la maternidad” señala que las mujeres tienen derecho a varias interrupciones al día para la lactancia de sus bebés, esas interrupciones deberán contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. Sin embargo, esta Comisión ha tenido conocimiento de que, en algunos centros de trabajo, se prohíbe o limita el derecho de las mujeres trabajadoras a lactar.

35 Organización Internacional del Trabajo. *Las Mujeres en el Trabajo*, p. 63

## ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Una de cada cuatro mujeres en México ha sido víctima de violencia sexual alguna vez en su vida. Los espacios laborales no están exentos de estas prácticas violentas, los registros del Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres) apuntan que el 90% de las personas denunciadas en 2017 fueron mujeres, y en el 47% de los casos la persona denunciada fue el superior jerárquico.<sup>36</sup>

El artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el hostigamiento sexual como un ejercicio del poder, donde existe subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

A diferencia del hostigamiento, en el acoso sexual no existe una relación de subordinación, pero persiste el ejercicio abusivo de poder sobre las víctimas.

Al respecto, la Endireh 2016 reportó las siguientes prácticas como las frecuentes que padecen las mujeres mexicanas:<sup>37</sup>

6.6%

Recibió comentarios groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo

4.1%

Recibió insinuaciones para tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo

2.9%

Fue manoseada, tocada, besada o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento.

2.5%

Recibió mensajes con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o las redes sociales.

2.3%

Recibió comentarios que relacionan sus logros o ascensos profesionales con haber tenido relaciones sexuales con algún superior.

2%

Fue víctima de represalias en su contra por rechazar tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones; intentaron despedirla o la despidieron; la congelaron o cambiaron de lugar, etc.).

1.1%

Trataron de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad.

0.4%

La obligaron a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad.



36 Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*, p. 32

37 Estefanía Vela. *Op. cit.*, p. 62

Como se mencionó anteriormente, existen factores que generan una condición de mayor riesgo para los derechos de algunas mujeres, como las jornaleras y migrantes trabajadoras. Alrededor del 25% de niñas y adolescentes que se han desempeñado como jornaleras agrícolas en el estado de Oaxaca, tienen uno o más hijos, producto de una violación sexual.<sup>38</sup>

Durante el Foro Regional para erradicar la violencia doméstica en comunidades indígenas y de trabajadores agrícolas, realizado en San

Quintín, Baja California, la asociación Mujeres Unidas en Defensa de Jornaleras e Indígenas (MUDJI) denunció que el acoso laboral continúa en la impunidad porque la subcontratación impide que las trabajadoras denuncien a sus agresores directamente ante las empresas agroindustriales.

Debido a que los agresores son los mismos supervisores o jefes de cuadrilla, las víctimas omiten denunciar, por temor a perder sus empleos.

## SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO, TECHOS Y PAREDES DE CRISTAL

Los estereotipos de género han provocado que existan sectores y actividades laborales que se asocian directamente con las mujeres o los hombres; la minería, transporte marítimo, autotransporte de madera y fabricación de productos derivados del petróleo, tienen una presencia predominante masculina (80%).<sup>39</sup>

La existencia de puestos “femeninos o feminizados” se conoce como segregación laboral u ocupacional de género y se puede identificar cuando hay una concentración desproporcionada de hombres o mujeres en cierta ocupación. Por ejemplo, los puestos del sector de servicios, el trabajo administrativo y las ocupaciones elementales (tareas simples y rutinarias) son tradicionalmente ocupados por mujeres; al igual que los sectores: confección, agroindustria, calzado; en los niveles inferiores de las cadenas de suministro.<sup>40</sup>

Existen dos formas de segregación laboral por género: vertical y horizontal. La segregación vertical ocurre cuando en una estructura laboral las mujeres no pueden acceder a las plazas de

mayor jerarquía, a esa dinámica se le conoce como techo de cristal. Por su parte, la segregación horizontal implica que las mujeres y hombres suelen trabajar al mismo nivel, pero en diferentes sectores industriales y actividades económicas, donde las mujeres tienen funciones de apoyo a los hombres (*paredes de cristal*).

La segregación laboral por género perjudica notablemente a las mujeres, ya que los sectores con mayor presencia femenina suelen estar acompañados de salarios más bajos y condiciones laborales menos favorables.<sup>41</sup>

Estos sesgos de género vetan a las mujeres de algunos mercados que representan mayor crecimiento profesional. Por ejemplo, en el sector

38 Ana Laura Ramos. *Migración de supervivencia y trampa de la pobreza en el estado de Oaxaca 1980-2010*.

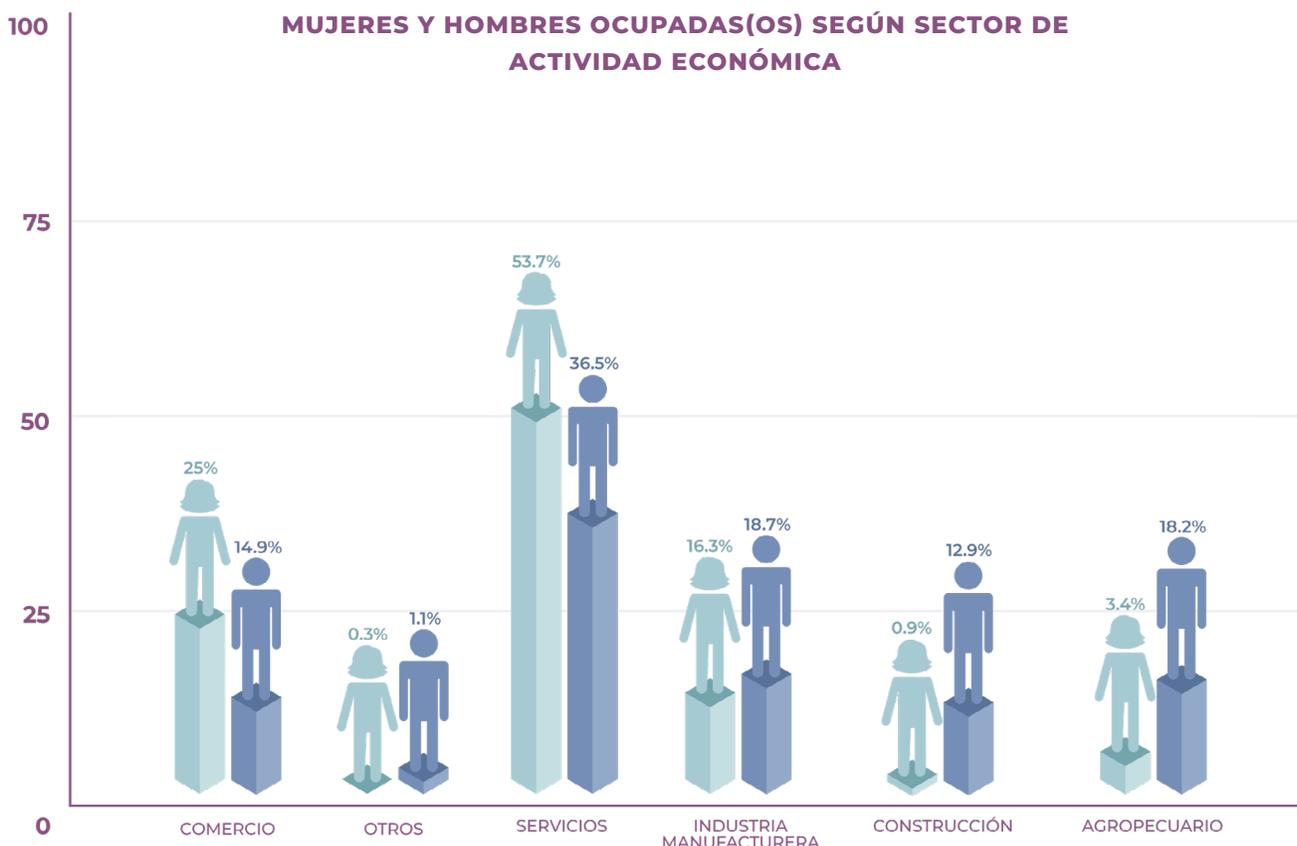
39 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Las mujeres y los hombres en las actividades económicas, 2014*. Consultado en: [bit.ly/3a36UQo](http://bit.ly/3a36UQo)

40 Business for Social Responsibility. *Empowering Female Workers in the Apparel Industry 2017*. Consultado en: [bit.ly/36XVwDr](http://bit.ly/36XVwDr)

41 Organización Internacional del Trabajo. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Consultado en: [bit.ly/36VpQ1h](http://bit.ly/36VpQ1h)

de la maquila textil, las mujeres están sobrerrepresentadas (55% del personal), mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los servicios con mejores prestaciones: técnicos de producción (72%), empleados administrativos, supervisores y directores (61%).<sup>42</sup>

La OIT ha señalado que la segregación por género implica un ciclo, ya que, en un primer momento, las mujeres son confinadas a ciertos sectores. Posteriormente, se consolidan estereotipos que influyen a largo plazo en las aspiraciones y preferencias laborales de las mujeres.



ELABORACIÓN PROPIA. FUENTE: ENOE 2018, INEGI.

## DOBLE JORNADA Y TRABAJOS NO REMUNERADOS

En México, las mujeres destinan 39.4 horas a la semana a las labores domésticas y al cuidado de personas, mientras que los hombres sólo 14.4.<sup>43</sup> Esta diferencia en el trabajo que se realiza fuera de los espacios laborales impacta directamente en el desarrollo profesional de las mujeres.

La falta de una “corresponsabilidad doméstica”, es decir, de un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres de un hogar, implica para las mujeres dobles y triples jornadas de trabajo: “las

cargas intensivas imposibilitan a las mujeres a participar en actividades remuneradas y acumular ingresos y ahorros para la jubilación, limitaciones que contribuyen a su mayor vulnerabilidad a la pobreza”.

42 Rendón Teresa. *Evolución reciente del trabajo de hombres y mujeres en México*, p. 49

43 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Trabajo no Remunerado de los Hogares*.

Además, las responsabilidades del trabajo en el hogar contribuyen a que las mujeres estén mayormente concentradas en empleos mal remunerados, precarios, inseguros, en condiciones peligrosas o insalubres, de alto riesgo para la salud y el bienestar.<sup>44</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha reconocido que “si las mujeres dedicaron más tiempo que sus parejas al trabajo doméstico y no recibieron remuneración alguna por el mismo,

no pudieron desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones que sus excónyuges, por lo que no pudieron adquirir la misma cantidad de bienes”.

Aunque el trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados de personas representa el 23.5% del PIB del país,<sup>45</sup> la mayoría de las mujeres no recibe remuneración por ello y como consecuencia, su contribución a la economía es invisibilizada.<sup>46</sup>

## INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS

Aun cuando las mujeres participan a lo largo de las cadenas de valor, siguen teniendo una escasa representación en puestos de alta dirección y toma de decisiones. La escasa presencia de mujeres en puestos directivos o gerenciales es una manifestación más de la segregación laboral por género.

El Programa Empresas y Derechos Humanos decidió destinar un apartado especial a las dinámicas de la alta dirección, porque si una mujer logra romper el techo de cristal, ello tiene un impacto para la vida de todas las mujeres.

Además, resulta necesario insistir en que las violencias y barreras laborales se encuentran incluso en los puestos más altos de las empresas, donde persisten las “actividades feminizadas” y prevalecen los estereotipos sobre el liderazgo masculino.

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU), “la participación de las mujeres en el liderazgo económico es fundamental para lograr su empoderamiento y alcanzar la igualdad de género”.<sup>47</sup> Sin embargo, América Latina tiene la proporción más elevada de empresas sin mujeres en puestos ejecutivos (22 %).<sup>48</sup>

En el siguiente capítulo se delinearán estrategias y buenas prácticas para que las empresas puedan ir revirtiendo las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mundo laboral.

47 Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*, E/ CN.6/2017/3, 2016, párr. 44

48 Organización Internacional del Trabajo. *La mujer en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*, p. 31

44 Grupo de Información en Reproducción Elegida. *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, p. 26. Consultado en: [bit.ly/3a2X29k](http://bit.ly/3a2X29k)

45 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Comunicado de prensa 632/19. “Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México”. Consultado en: [bit.ly/2MU4KcV](http://bit.ly/2MU4KcV)

46 ONU. *Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, p. 4

# 4. ACCIONES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres durante el desarrollo de las actividades empresariales, requiere de acciones específicas que puedan ser cuantificables a largo plazo. En este apartado se presenta una compilación de buenas prácticas y recomendaciones para las empresas que desean eliminar las barreras que con mayor frecuencia enfrentan las trabajadoras mexicanas en su vida laboral.

Para la selección de medidas, el Programa Empresas y Derechos Humanos realizó una revisión de las acciones propuestas en los Principios Rectores con Perspectiva de Género, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y la Herramienta de Análisis de Brechas de la ONU.

Además, se contemplaron los requisitos que establece el Modelo de Equidad de Género (MEG),<sup>49</sup> diseñado por Inmujeres en 2003 para las empresas que desean obtener la certificación en equidad de género, y los requisitos

críticos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.<sup>50</sup> También se realizó un análisis de la Guía de Buenas prácticas para empresas, realizada por la Fundación Mujeres con apoyo del Fondo Social Europeo.<sup>51</sup>

Tras la revisión de todos los documentos, el PEDH seleccionó y categorizó las actividades en función de los procesos cotidianos de las empresas, de manera que las juntas directivas puedan utilizarlo como lista de verificación sobre sus políticas de igualdad.

## POLÍTICAS GENERALES DE LA EMPRESA



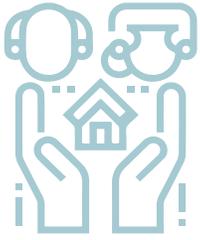
- Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y el Modelo de Equidad de Género y en el distintivo “Empresa familiarmente responsable” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
- Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.
- Generar un proceso para supervisar o auditar los viajes de negocios y gastos de entretenimiento del cliente, para detectar gastos empresariales inadecuados, como el uso de fondos de la empresa en la explotación sexual de mujeres y niños o el «entretenimiento» para adultos que impliquen desnudez o comportamiento lascivo.



49 Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género MEG:2012. *Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. Consultado en: [bit.ly/2Z1xDq7](http://bit.ly/2Z1xDq7)

50 Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Consultada en: [bit.ly/3rHxkwO](http://bit.ly/3rHxkwO)

51 Fundación mujeres. Guía de buenas prácticas para empresas.



- Promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en la atención de niños/as y personas adultas mayores.
- Promover el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones.

- Eliminar los estereotipos de género dañinos de todas las comunicaciones internas y externas.



## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



- Integrar equipos de reclutamiento y selección de personal paritarios (mismo número de mujeres y hombres).
- Utilizar lenguaje incluyente e imágenes neutras en las descripciones de puesto y convocatorias de trabajo.

- Prohibir al personal de recursos humanos que indague en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.



- Estipular en los procesos de selección que el *currículum vitae* de las y los solicitantes no debe incluir fotografía.



- Garantizar que existe paridad en todos los niveles salariales que componen la empresa.

- Asegurar el mismo número de hombres y mujeres para la etapa de entrevistas.

- Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.

- Evitar que los anuncios y convocatorias para las vacantes de mujeres incluyan estereotipos sexistas o especificaciones sobre el cuerpo y la ropa, ya que debe garantizarse el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres.



## COMPENSACIONES, PRESTACIONES, SUELDOS Y SALARIOS

- Erradicar las brechas salariales por razón de género al interior de la empresa.
- Garantizar la seguridad social de todo el personal.
- Evitar la subcontratación y el trabajo informal dentro de la empresa.



- Realizar una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.
- Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

- Proporcionar la opción de un retorno gradual al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad.



- Brindar tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche.

- Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo: jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, teletrabajo, etc., para que el personal pueda conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar.

## INSTALACIONES

- Ofrecer servicios de guardería accesibles, limpios y seguros o proporcionar subsidios para la atención infantil fuera de las instalaciones.
- Establecer sala(s) de lactancia materna que sean accesibles, limpias y seguras.



- Brindar acceso al transporte ida y vuelta del trabajo, y en viaje de negocios, sobre todo en contextos donde el transporte público es inseguro o no está disponible.

- Asegurar el acceso a servicios de sanitarios adecuados y seguros para que las mujeres satisfagan las necesidades de higiene, como agua limpia, jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.



## PROCESOS DE CAPACITACIÓN



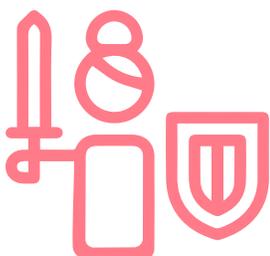
- Organizar las actividades de formación para el personal dentro de los horarios laborales.
- Ofrecer asesoramiento, apoyo, o capacitación de la mano de personas especializadas en actualizar las destrezas laborales de las y los empleados después de volver de la licencia de maternidad o paternidad.
- Implementar una capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia laboral, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.



## ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA VIOLENCIA LABORAL

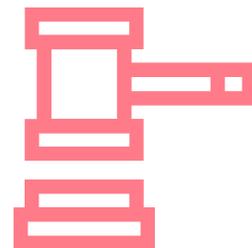


- Establecer mecanismos confidenciales para quejas y resolución de conflictos que incluyan consejería por y para mujeres.
- Implementar mecanismos de reclamación práctico-operativos con perspectiva de género dentro de la empresa y sus cadenas de suministro para la atención de quejas o reclamos. El mecanismo debe ser confidencial, anónimo, fácilmente accesible, culturalmente adecuado, sin represalias y no debe impedir el acceso a otras formas de reparación.
- Difundir el funcionamiento del mecanismo de quejas para garantizar su comprensión, finalidad y funcionamiento.
- Destinar un espacio específico para que las víctimas puedan realizar sus denuncias de hostigamiento y acoso sexual con privacidad y secrecía.



- Confirmar la recepción de la queja e informar periódicamente sobre los avances, vía carta, teléfono o correo electrónico.
- Brindar ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica.
- Incluir medidas de reparación en los casos donde se demuestre acoso y hostigamiento, para alentar que las denuncias vayan encaminadas a procesos no revictimizantes y de justicia restaurativa.

- Integrar la perspectiva de género en los Códigos de Conducta y establecer sanciones para quienes infrinjan estos lineamientos.
- Asegurar que las reparaciones se realicen con base en los derechos humanos internacional y nacionalmente reconocidos en la materia.



## ADQUISICIONES Y RELACIONES COMERCIALES



- Desarrollar mecanismos de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres.
- Utilizar bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones.

- Contar con procesos sólidos de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos, ni contribuyan a afectarlos, particularmente aquellos de las mujeres y las niñas.



- 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.

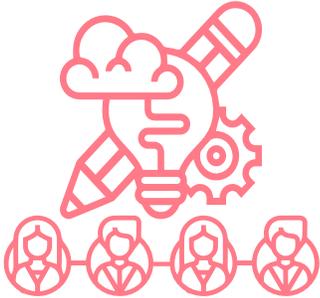
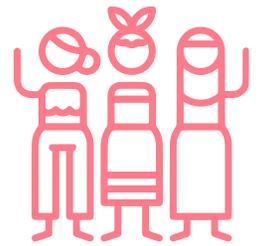
## MARKETING Y PUBLICIDAD

- Examinar los materiales y tácticas de mercadeo para protegerlos contra los estereotipos negativos de género.
- Contar con una estrategia de marketing diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela.



- Tener un enfoque de marketing que promueva imágenes positivas de mujeres y niñas.
- Realizar grupos focales para asegurar que los enfoques de marketing no perpetúen los estereotipos de género.

- Desarrollar productos y/o servicios que específicamente apunten o se ajusten a las necesidades de las mujeres.
- Considerar las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, y hacer cambios a los modelos de distribución para subsanar las diferencias.



- Contar con un equipo creativo con equitativa participación de hombres y mujeres.
- Realizar estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico.

# CONCLUSIONES

A pesar de los esfuerzos nacionales e internacionales, en México aún no existe igualdad de género en ningún rubro del ámbito empresarial. Las cifras presentadas en esta guía muestran la urgencia de adoptar medidas especiales para garantizar el desarrollo profesional de las mujeres.

En diciembre de 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en forma unánime la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Desde entonces, se convirtió en un marco obligatorio en materia de igualdad para las mujeres.

Esta guía se enmarca en el artículo 4 de la CEDAW, donde se establece que los Estados podrán implementar “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”.<sup>52</sup> Por ello, se recopilaron las mejores prácticas empresariales para contribuir a que la igualdad sustantiva sea una realidad cercana.

Las limitaciones que viven las mujeres trabajadoras para acceder a recursos u oportunidades laborales por razón de género pueden eliminarse si las gerencias y direcciones de las empresas convierten su compromiso con la igualdad en acciones específicas como las presentadas en el capítulo 4.

El Programa Empresas y Derechos Humanos reconoce el potencial de las empresas públicas y privadas para incidir en la construcción de igualdad y les invita a utilizar esta guía en sus actividades cotidianas.

Las recomendaciones aquí presentadas son un primer paso que puede ir acompañado de la certificación de cada centro de trabajo a través del Modelo de Equidad de Género (MEG) y la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

El respeto de los derechos humanos es una tarea de todas y todos. Sin embargo, la responsabilidad de proteger los derechos de las mujeres corresponde al Estado Mexicano, por lo que la Comisión Nacional de Derechos Humanos hace un llamado al Gobierno de México para que ratifique los convenios OIT 156 “Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”; 183 “Sobre la maternidad” y 190 “Sobre la violencia y el acoso”. Dichos convenios resultan idóneos para materializar el compromiso gubernamental con la igualdad sustantiva, ya que ponen énfasis en la conciliación entre vida personal y laboral, la corresponsabilidad que debiera existir entre hombres y mujeres en tareas domésticas y de cuidados, y la importancia de considerar el acoso como una violación a los derechos humanos.

<sup>52</sup> Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Consultada en: [bit.ly/2Ndw85H](http://bit.ly/2Ndw85H)

# GLOSARIO

## Acciones afirmativas.

Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.<sup>53</sup>

## Acciones correctivas.

Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.<sup>54</sup>

## Acoso sexual.

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.<sup>55</sup>

## Análisis de género.

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural.<sup>56</sup>

## Androcentrismo.

Término que proviene del griego Andros (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.<sup>57</sup>

## Autonomía.

Designa tanto la capacidad de los individuos como de los pueblos de gobernarse o determinarse a sí mismos; en ella se incluye la no dependencia y la libertad para generar normas o criterios internos de decisión y actuación.<sup>58</sup>

## Brecha de género.

Cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.<sup>59</sup>

53 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

54 *Ibidem*

55 *Ibidem*

56 Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario de Género*, México.

57 *Ibidem*

58 *Ibidem*

59 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*, 2016.

### **Buenas prácticas.**

Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.<sup>60</sup>

### **Cadena de valor empresarial o productiva.**

Secuencia de actividades que se desarrollan durante todo el proceso de producción de un bien o servicio hasta ofrecerlo al consumidor o usuario. Abarca desde el diseño de fabricación hasta su comercialización para el consumo o goce, esto es, involucrar la obtención de materia prima y la producción de ésta, el almacenamiento, transporte y la distribución o entrega.<sup>61</sup>

### **Condición/posición de las mujeres.**

Circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas. Estas se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares. Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales y del acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta de la calidad material y ambiental de la vida.<sup>62</sup>

### **Construcción social de género.**

Definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad.<sup>63</sup>

### **Corresponsabilidad doméstica.**

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana.<sup>64</sup>

### **Desigualdad de género.**

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.<sup>65</sup>

60 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

61 Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Recomendación General 37, Sobre el Respeto y Observancia de los Derechos Humanos en las Actividades de las Empresas.*

62 Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, México.

63 *Ibidem.*

64 *Ibidem.*

65 *Ibidem.*

## **Discriminación.**

Distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.<sup>66</sup>

## **Discriminación laboral.**

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.<sup>67</sup>

## **Discriminación por razón de género.**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera<sup>68</sup>. La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto).<sup>69</sup>

## **Diversidad.**

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre si.<sup>70</sup>

## **Empoderamiento.**

Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.<sup>71</sup>

## **Empoderamiento económico de las mujeres.**

Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo con ellas.<sup>72</sup>

## **Enfoque basado en los derechos humanos (EBDH).**

Marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los

66 Artículo 4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

67 Artículo 10. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

68 Artículo 1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

69 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Op. cit.*

70 Artículo 10. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

71 *Ibidem.*

72 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Op. cit.*

derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático.<sup>73</sup>

### **Enfoque de género.**

Considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.<sup>74</sup>

### **Estereotipos de género.**

Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.<sup>75</sup>

### **Género.**

Conjunto de atributos simbólicos, sociales, políticos, económicos, jurídicos y culturales, asignados socialmente al ser hombre o ser mujer (formas de comportamiento, valores, actividades a realizar, su lugar en el mundo), que establecen roles y estereotipos de la mujer y del hombre, y a partir de los cuales las personas construyen sus identidades. Establece relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres que generan inequidades en el ámbito de la salud y de la vida en general. Es relacional, jerárquico, cambiante a través del tiempo, contextualmente específico e institucionalmente estructurado.<sup>76</sup>

### **Hostigamiento sexual.**

Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.<sup>77</sup>

### **Igualdad de género.**

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo.<sup>78</sup>

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> FAO. *Censos Agropecuarios y Género. Conceptos y Metodología*, 1998.

<sup>75</sup> ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Op. cit.*

<sup>76</sup> Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, *Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud*, Secretaría de Salud, México, p. 11

<sup>77</sup> Artículo 13. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>78</sup> ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Op. cit.*

### **Igualdad de oportunidades.**

Dar a cada persona, sin discriminación por cualquier condición, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas.<sup>79</sup>

### **Igualdad laboral.**

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.<sup>80</sup>

### **Igualdad sustantiva.**

Se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso al pleno ejercicio de derechos, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.<sup>81</sup>

### **Impacto diferenciado por sexo.**

Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres. Se obtiene a partir de la evaluación con enfoque de género.<sup>82</sup>

### **Incorporación de una perspectiva de género.**

Enfoque elegido por el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para avanzar con los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No constituye una meta u objetivo per se. Es una estrategia para implementar mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños. La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.<sup>83</sup>

### **Invisibilidad de las mujeres.**

Se define así a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales.<sup>84</sup>

### **Machismo.**

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres.<sup>85</sup>

79 Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario de Género*, p. 79

80 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

81 *Ibidem*.

82 Instituto Nacional de las Mujeres. *México, Glosario de Género*,

83 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género. Op. cit.*

84 Instituto Nacional de las Mujeres. *Op. cit.*

85 *Ibidem*.

### **Intereses estratégicos.**

Componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Un elemento fundamental para comprender los intereses estratégicos es el concepto de “poder”, entendido en este caso como la columna vertebral desde donde se articulan tales necesidades estratégicas, de aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres que mejoren su posición. En tal sentido, se refieren a “todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres”.<sup>86</sup>

### **Patriarcado.**

Forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres.<sup>87</sup>

### **Perspectiva de género.**

Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino

también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

### **Relaciones de género.**

Subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.<sup>88</sup>

### **Interseccionalidad.**

Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social.<sup>89</sup>

### **Roles de género.**

Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.<sup>90</sup>

### **Segregación laboral por género.**

Tendencia a que mujeres y hombres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional.<sup>91</sup>

86 Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario de Género*.

87 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género*. Op. cit.

88 *Ibidem*.

89 *Ibidem*.

90 *Ibidem*.

91 Organización Internacional del Trabajo. *La hora de la igualdad en el trabajo*, Suiza, 2003.

### **Techo de cristal.**

Metáfora que ha sido utilizada para describir barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.<sup>92</sup>

### **Trabajo de cuidados no remunerado.**

Actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita. El poco valor social y económico asignado a este trabajo contrasta dramáticamente con la importancia real que tiene para las familias y la sociedad en general. De hecho, las economistas feministas han demostrado que los cuidados son la base invisible del sistema socioeconómico.<sup>93</sup>

### **Transversalidad de la perspectiva de género.**

Término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.<sup>94</sup>

### **Violencia laboral.**

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análoga con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>95</sup>

92 ONU Mujeres Guatemala. *Profundicemos en términos de género*. Op. cit.

93 *Ibidem*.

94 NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

95 Artículo 10. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

# FUENTES

**Acción ciudadana frente a la pobreza**, Barreras. Reporte especial sobre exclusión económica y precariedad laboral de las mujeres en México. México. 2020.

**Arceo-Gómez, Eva y Campos-Vázquez M**, “Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country”, *MPRA Paper núm. 48000*, Junio 2013.

**Banco Mundial**, Women, Business and the Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies. Consultado en: [bit.ly/3oZD2Zm](https://bit.ly/3oZD2Zm)

**Business For Social Responsibility**, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017.

**Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)**, Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), México, 2018.

**Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)**, Recomendación General 37, Sobre el Respeto y Observancia de los Derechos Humanos en las Actividades de las Empresas, México, 2019.

**Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)**, Encuestas de opinión sobre la igualdad y asuntos de la mujer 2019, México.

**ONU**, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2011.

**ONU**, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 2011.

**Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)**, Estudio de Discriminación Estructural y Desigualdad Social. Consultado en: [bit.ly/3cYVM98](https://bit.ly/3cYVM98)

**Corte Interamericana de Derechos Humanos**, Cuadernillo De Jurisprudencia N° 14: Igualdad Y No Discriminación, 2019.

**Espino Alma y De Los Santos Daniela**, La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América. PNUD y OIT, Suiza, 2019.

**Fundación Mujeres**, Guía de buenas prácticas para empresas.

**Grupo de Información en Reproducción Elegida**, Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal, p. 26. Consultado en: [bit.ly/3a2X29k](https://bit.ly/3a2X29k)

**Instituto Danés de Derechos Humanos**, Las mujeres en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, Dinamarca, 2018.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, México, 2017.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Los Hombres y las Mujeres en las Actividades Económicas, 2009.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Las mujeres y los hombres en las actividades económicas, 2014. Consultado en: [bit.ly/3a36UQo](https://bit.ly/3a36UQo)

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Comunicado de prensa 632/19. *Cuenta satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México*. Consultado en: [bit.ly/2MU4KcV](https://bit.ly/2MU4KcV)

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Mujeres y hombres en México 2016, México, 2016.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Mujeres y hombres en México 2018, México, 2018.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)**, Trabajo no Remunerado de los Hogares.

**Instituto Nacional de las Mujeres**, Desigualdad de género en el trabajo. Consultado en: [bit.ly/3q5TVmp](https://bit.ly/3q5TVmp)

**Instituto Nacional de las Mujeres**, Glosario de Género, México, 2007.

**Instituto Nacional de las Mujeres**, *Modelo de Equidad de Género MEG:2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. Consultado en: [bit.ly/2Z1xDq7](https://bit.ly/2Z1xDq7)

**Lagarde, Marcela**, Género y feminismo. Desarrollo Humano y democracia. España, 1997.

**Lee, Hau L. and Billington Corey**, The evolution of supply chain management models and practice. Hewlett Packard. Interfaces 25, No. 5.

## **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

**Lucas Platero, Raquel (comp.),** Intersecciones, cuerpos y sexualidades. Barcelona. 2012.

**Norma Mexicana,** NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Consultada en: [bit.ly/3rHxkwO](http://bit.ly/3rHxkwO)

**ONU Mujeres,** El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe. Consultado en: [bit.ly/2YZazZd](http://bit.ly/2YZazZd)

**ONU Mujeres,** Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas, México, 2016.

**ONU Mujeres Guatemala,** Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, 2016.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU),** Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.

**Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO),** Cadenas de valor sensibles al género. Marco de referencia, Italia, 2017.

**Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO),** Censos Agropecuarios y Género – Conceptos y Metodología, 1998.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU),** Comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer, El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo, E/CN.6/2017/3, 2016.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU),** Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2016.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU),** Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU),** Proyecto de Recomendación general N° 28 sobre el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 2010.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT),** La hora de la igualdad en el trabajo, Suiza, 2003.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección, Suiza, 2014.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, Suiza, 2018.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, La mujer en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio, Italia, 2019.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016, Suiza, Consultado en: [bit.ly/36VpQ1h](https://bit.ly/36VpQ1h)

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Suiza, 2019. Consultado en: [bit.ly/3p7jlip](https://bit.ly/3p7jlip)

**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**, et. al., Trabajo decente e igualdad de género, Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina, 2013.

**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**, Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó, Colombia, 2018.

**Ramos Soto, Ana Luz**, Migración de supervivencia y trampa de la pobreza en el estado de Oaxaca 1980-2010.

**Rendón Teresa**, Evolución reciente del trabajo de hombres y mujeres en México, Banco Nacional de Comercio Exterior, México, 2005.

**Rodríguez Gustá, Ana Laura**, Manual de igualdad de género en las empresas: cómo avanzar en un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador, 2010.

**Rodríguez Gustá, Ana Laura**, Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Uruguay, 2010.

**Serret Bravo, Estela**, Qué es y para qué sirve la perspectiva de género. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, Oaxaca, 2008.

**Vela Barba, Estefanía**, La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez. Senado de la República, México, 2017.

**Xantomila, Jessica**, Por pandemia, 118 millones de mujeres de AL estarán en la pobreza, advierte Cepal. La Jornada. Consultado en: [bit.ly/3jxKdqE](https://bit.ly/3jxKdqE)



**COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**SEGUNDA VISITADURÍA GENERAL**  
**Programa Empresas y Derechos Humanos**

**Autoras:**

**Denisse Guadalupe Gómez Zepeda**  
**Abril Alejandra Priego Barahona**  
**Alexia Andrea Cerezo Méndez**  
**Paloma Montes García**

**Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice,  
Delegación Magdalena Contreras, C.P. 10200, Ciudad de México**

**Teléfonos: 555-681-8125**  
**Lada sin costo 800-715-2000**

**Página electrónica:**  
<https://empresasdh.cndh.org.mx/>

