

# MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL

---

SECRETARÍA DE LAS MUJERES



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO

**EDOMÉX**  
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.



**MANUAL DE**  
**BUENAS PRÁCTICAS PARA**  
**LA IGUALDAD LABORAL**

---

SECRETARÍA DE LAS MUJERES



# Índice

<b>7</b>	Agradecimientos.
<b>9</b>	Introducción.
<b>11</b>	Políticas de igualdad laboral y no discriminación.
<b>15</b>	Grupos o comités para la igualdad laboral y no discriminación.
<b>17</b>	Empoderamiento de las mujeres.
<b>19</b>	Conciliación de la vida laboral y familiar.
<b>21</b>	Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing.
<b>23</b>	Conclusiones.
<b>25</b>	Centros de trabajo con buenas prácticas.
<b>33</b>	Referencias.



## Agradecimientos

La Secretaría de las Mujeres del Estado de México reconoce y agradece la colaboración de las empresas y sindicatos; así como la aportación de las panelistas de la Universidad Autónoma del Estado de México, por sumarse al **Primer Foro Empresarial por la Igualdad Laboral 2021**, ya que gracias a su participación se obtuvo el presente documento, que plasma las buenas prácticas y estrategias que impulsa el sector empresarial y sindical en materia de igualdad de género en sus centros de trabajo, a fin de que se garanticen los derechos laborales de su personal.





# Introducción

**P**ara dar lugar a un trato igualitario y garantizar el desarrollo de las cualidades, talentos y aptitudes de las mujeres en los centros de trabajo, es necesario que las empresas, así como los sindicatos se comprometan activamente adoptando políticas decisivas, visibles y cuantificables para incidir de manera positiva, a fin de alcanzar objetivos demandables que resultan necesarios en el contexto actual.

Es imprescindible asumir el empoderamiento de las mujeres como parte integral de “una estrategia de crecimiento que da un valor agregado a las actividades de la organización y permite definir estrategias de innovación que integren principios ambientales, sociales y económicos” (CNPL, citado por Aristabal, Arango-Serna y Restrepo-Baena, 2012) para un mejor posicionamiento del sector privado, mismo que garantice igualdad de oportunidades, condiciones propicias y un entorno conducente para que las mujeres desarrollen todo su potencial en el mercado laboral.

En este sentido, enfrentar la violencia de género en la vida laboral es uno de los retos más grandes para las mujeres en el Estado México, por lo que el sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de igualdad de género, en el empoderamiento de las mujeres, así como un factor de liderazgo y fortalecimiento en el combate a la discriminación.

No obstante, entre todos los desafíos y oportunidades que existen en el ámbito global, es importante saber si las empresas que tienen mayores políticas de género, gozan de niveles más altos tanto de crecimiento, como de desempeño. Esta reflexión debe apreciarse desde una óptica transversal y diferenciada, entendiendo que las experiencias nunca parten de una sola circunstancia, sino de muchas que se interceptan. Todas las personas contamos con la libertad de elegir desde dónde queremos construir y hacia dónde queremos dirigir nuestras luchas para que los esfuerzos remuevan consciencias que permitan replantear nuestra individualidad.

Las buenas prácticas para la igualdad laboral son mecanismos que inciden con las aspiraciones de una sociedad que facilita los procesos de incorporación e inclusión en los sectores económicos y sociales.

Una de las causas fundamentales que sitúan a las mujeres al margen del proceso social, es su falta de participación en el trabajo remunerado de manera formal; por ello, dicha participación debe ser impulsada como un acto de libertad, autonomía y empoderamiento.

Asimismo, debe fortalecerse una nueva cultura laboral sobre la base de la productividad, que mitigue los espacios de discriminación, involucrando en los cargos directivos y administrativos la paridad para la erradicación de las segregaciones por sexo en los puestos gerenciales. La igualdad entre mujeres y hombres debe ser un factor central en cualquier intento por resolver los problemas sociales y una práctica recurrente para ampliar y crear una base de empleabilidad y competitividad para las mujeres.

Como medida fundamental, se debe generar un postulado de cooperación entre organizaciones sociales con el sector público, como una alianza necesaria que coadyuve en los procesos tanto de sensibilización, como de movilización social, así como de una política pública que contrarreste no solo los prototipos, sino también los estereotipos en la brecha ocupacional. Por consiguiente, es importante que la estructura laboral visibilice los tipos de violencia para su erradicación, pero sobre todo para su rechazo; logrando así, construir una comunidad más involucrada, compartida y libre de violencia.

Cuando las condiciones laborales están fundamentadas en una estructura de trabajo que dificulta la participación, así como la toma de decisiones de las mujeres, se debe buscar la transformación legislativa y política justificada en un marco jurídico que evolucione con perspectiva de género. En definitiva, con convenios normativos, aunado a un respaldo institucional, podremos edificar nuestras bases de los principios de igualdad sustantiva como un derecho, así como un deber social.

En este sentido, el Foro Empresarial por la Igualdad Laboral 2021, llevado a cabo el 29 de septiembre de 2021, fue un espacio enfocado a compartir las buenas prácticas en materia de igualdad laboral, no discriminación, empoderamiento de la mujer, conciliación en la vida laboral y familiar, desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing, con la finalidad de enriquecer las acciones en estos temas dentro de los centros de trabajo, donde participaron algunas de las empresas y sindicatos merecedores del Distintivo Naranja por la Igualdad en las Empresas 2021.

# Políticas de igualdad laboral y no discriminación

La igualdad laboral busca promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos. También, busca fomentar el respeto a la diversidad y la no discriminación, procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y eficientes.

Los puntos destacados en el presente texto indican las conclusiones de cada una de las cinco mesas de trabajo que tuvieron lugar en el foro anteriormente mencionado.

- » Las buenas prácticas implementadas en este rubro, coincidieron con la integración de un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, conformado por tres personas; entre ellas, una responsable, quien presentó los objetivos y estrategias llevadas a cabo. De igual forma, el acercamiento al personal, para conocer sus funciones y características inherentes y específicas de cada quien, a fin de lograr un acompañamiento que asista y atienda las necesidades de todas y todos de manera integral.

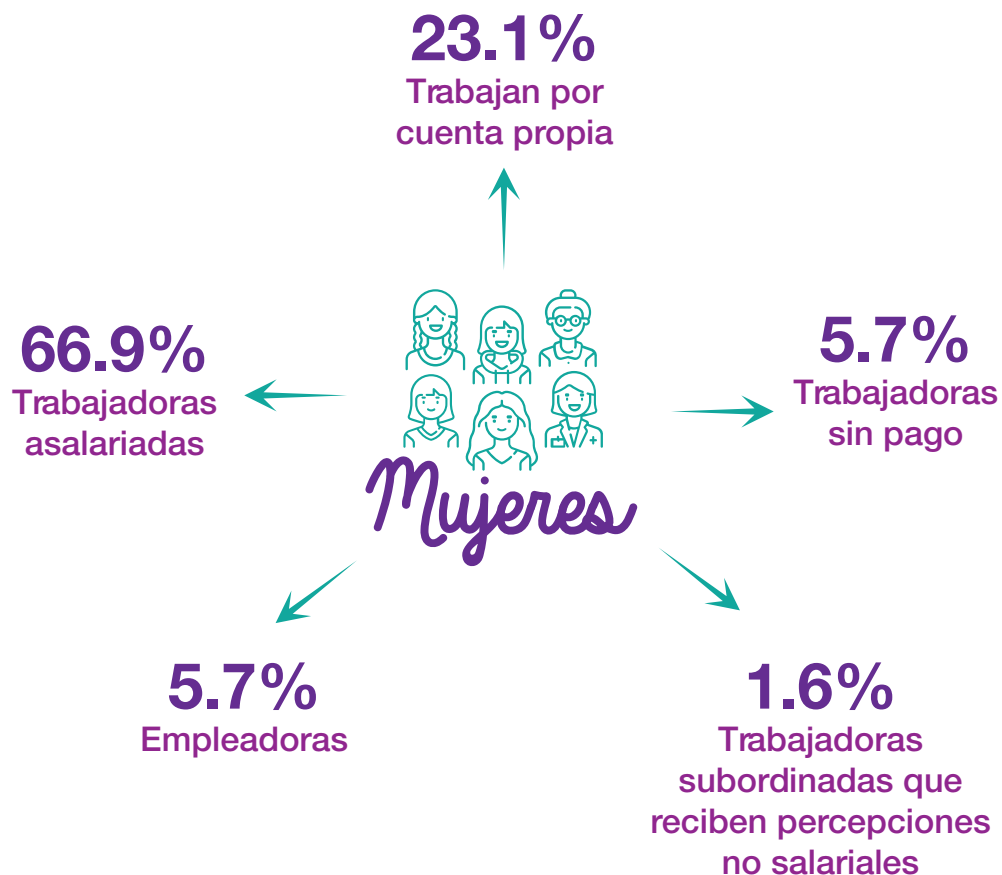
Investigar, analizar y evaluar indicadores y reportes reales respecto a violencias ejercidas de cada situa-

ción inequitativa y discriminatoria, debe ser un ejercicio elemental y recurrente para atender las problemáticas bajo las pautas de cada acción conveniente.

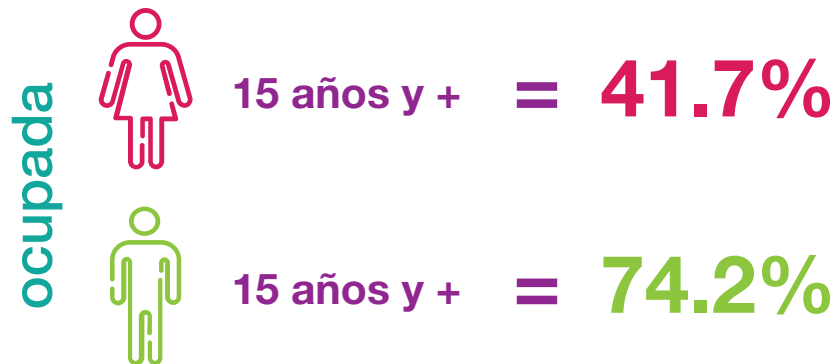
Las acciones se materializan y justifican con una práctica congruente y colaborativa de todas las personas pertenecientes a cualquier espacio laboral para que sea factible advertir la diversidad de escenarios.

- » Más de una empresa acordó que es de suma importancia guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciados para no caer en una situación de revictimización. Dicho de esta manera, se deben tomar las acciones pertinentes para corregir tales situaciones a la par de políticas estructurales en la normativa empresarial que velen por los intereses y por la seguridad de las y los trabajadores.
- » Se acordó precisar la necesidad de mantener un ámbito laboral que actúe en igualdad de condiciones y oportunidades, desde el reclutamiento y selección del personal. Las personas candidatas para un puesto, deben ser evaluadas con independencia de sexo, religión, condición social, apariencia física u otra característica con dicha subjetividad; en contraste, se deben considerar aspectos relacionados con diligencia, experiencia y responsabilidad en la contratación, integración y desempeño dentro de las empresas.

Una de las brechas más grandes que las mujeres enfrentan es la división sexual del trabajo generalizada, que las pone en desventaja dentro del sistema económico y laboral. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el primer trimestre de 2021 los resultados fueron los siguientes:



## La tasa de participación económica



- » Por lo anterior, se concertó que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal deben basarse en criterios no excluyentes y proporcionales para todas las personas que integran la estructura laboral. De tal forma que, mujeres y hombres transformen las relaciones desiguales y se puedan conducir a partir de una agenda igualitaria para la satisfacción de las demandas económicas y sociales a nivel interinstitucional y en materia de género.

Por otro lado, también se resalta la idea necesaria de realizar una interrelación entre las diferentes áreas de capacitación implementadas e instruidas hacia todo el personal, con la promoción de una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la empresa o sindicato. Además, promover que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrezcan a mujeres y hombres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad, en posiciones y puestos similares o inferiores, pues no se debe permitir ninguna práctica discriminatoria.

- » Se concluyó que el análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) debía contar con mediciones específicas y con perspectiva de género; así como, la implementación de talleres, cursos, mentorías y seminarios actualizados cada año y de aplicación obligatoria para todo el personal.

También, se debe implementar una política que deconstruya los roles de género para subsanar la problemática social con el uso de mecanismos institucionales y culturales que inciden primordialmente en el respeto a los derechos humanos y libertades de todas y todos.



# Grupos o comités para la igualdad laboral y no discriminación

Los grupos o comités tienen como objetivo establecer normas, principios, ejes y valores que rijan en todas y cada una de las dependencias, entidades, unidades y centros de trabajo de cada empresa o sindicato, con la finalidad de ejercer su rol de vigilancia para erradicar o prevenir la violencia y la no discriminación entre sus trabajadoras y trabajadores.

- » Para el sector empresarial y sindical, un grupo o comité es aquel que velará siempre por la igualdad entre su personal, lo relevante es incluir a mandos altos para que este grupo o comité logre cumplir sus actividades.

Derivado de ello, las empresas y sindicatos que estuvieron presentes en el Foro Empresarial por la Igualdad Laboral 2021, comentaron que debería existir:

- » Un Código de Conducta para todo el personal en el que, se le dé a conocer al comité las actividades que realizará, encaminadas a fortalecer la implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- » El comité deberá velar por los derechos de las personas que se encuentren laborando en sus instalaciones, vigilar la implementación de prácticas de igualdad laboral y dar seguimiento a la creación de políticas que promuevan y sensibilicen en materia de igualdad sustantiva.

- » El Comité instalado deberá mostrar un trato igualitario, sobre todo en tareas estereotipadas y defender los procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades.
- » De manera conjunta, debe crear líneas internas que atiendan exclusivamente temas de violencia y discriminación, para el seguimiento oportuno de cada caso, con transparencia, imparcialidad y confidencialidad.
- » Contar con un protocolo de atención para las quejas y denuncias por hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación, ejecutando y dándole seguimiento a lo estipulado en el marco jurídico federal: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación; así como al marco jurídico estatal: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y sus respectivos reglamentos.
- » Cada una de las acciones anteriores, muestran que las empresas y sindicatos tienen el compromiso de prevenir, atender, combatir y erradicar cualquier caso de violencia.



# Empoderamiento de las mujeres

Al hablar de empoderamiento nos referimos a una mayor autonomía de las mujeres, a su reconocimiento y a su visibilidad. El empoderamiento de las mujeres implica que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y de los derechos humanos, así como, mejorar la calidad de vida de las familias (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2016).

A partir del objetivo de crear economías más fuertes es fundamental mejorar la calidad de vida de las mujeres, su empoderamiento y desarrollo de condiciones para su plena participación en todas las áreas. Las conclusiones de participantes en la mesa de trabajo de empoderamiento de las mujeres fueron las siguientes:

- » Se estableció que para existir un empoderamiento sustantivo es necesario fomentar campañas y talleres de igualdad de género para toda la familia, ya que de ahí se originan los roles y estereotipos.
- » Brindar talleres para que las mujeres puedan avanzar en su autonomía económica, lo que conduce a otras oportunidades, desarrollo y movilidad personal, así como el beneficio otorgado a su familia y comunidad.

- » Lograr que la participación de las mujeres en los centros de trabajo sea el 50 por ciento, donde sus actividades sean de liderazgo, toma de decisiones o de representación.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que la autonomía de las mujeres tiene tres dimensiones: la autonomía física, la autonomía de toma de decisiones y la autonomía económica (CEPAL, 2012) por lo que es elemental que los sectores público, privado y social trabajen en alcanzar estas dimensiones. En la mesa de trabajo también se habló de fomentar un ambiente de confianza en todos los niveles de las empresas y sindicatos para que las trabajadoras no se vean limitadas en el desarrollo de sus habilidades de liderazgo y detecte su talento, además de impulsar las redes de sororidad del centro de trabajo para mejorar el ambiente laboral.

Además, se sugiere involucrar a las mujeres en proyectos especiales de la organización, lo cual logra abrir las posibilidades profesionales, con el objetivo de diversificar los perfiles profesionales, fortalecer las habilidades y su confianza, de esa forma se pueden plasmar las necesidades del contexto y realidad actual.

# Conciliación entre la vida laboral y familiar

De acuerdo con la Fundación MUJERES (2006), “la conciliación se refiere a la vida familiar, laboral y personal, y tienen como finalidad la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria”, en resumen, la conciliación busca vivir en una sociedad construida en torno a la calidad de vida.

Por su parte, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (2010) refiere que la conciliación entre la vida familiar y laboral es la “implementación de esquemas y mecanismos que permitan a personas trabajadoras y patronas, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las posibilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares”.

Cabe señalar que la conciliación es un tema de suma importancia que va de la mano con la corresponsabilidad; se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a quienes emplean, a negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exi-

gencias de estos espacios (Inmujeres, 2021).

Algunas de estas medidas se expresaron en la mesa de trabajo “Conciliación de la vida laboral y familiar” en el Foro Empresarial por la Igualdad 2021, y son las siguientes:

- » Promover y cumplir las normas en los derechos fundamentales, como las nuevas políticas de maternidad y los derechos de paternidad.
- » Compensaciones basadas en el mérito.
- » Conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal.
- » Condiciones de un trabajo digno, bien remunerado y libre de discriminación que posibilite el desarrollo pleno de las y los trabajadores.
- » Sensibilizar a quienes toman decisiones sobre temas familiares.
- » Corresponsabilidades familiares dentro del hogar.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los sueldos iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil [...] (LFT, 2015).

- » La mesa de trabajo, acordó que las empresas y sindicatos deben aplicar las políticas de igualdad y trabajar en eliminar las brechas ocupacionales y en puestos feminizados a través de estrategias para erradicar el piso pegajoso, la brecha salarial y el techo de cristal.

Estas problemáticas afectan las condiciones familiares y laborales de las mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) refiere que el piso pegajoso es una metáfora que asemeja la situación familiar de la que muchas mujeres dependen y que las limita en su desarrollo profesional, ya que se encuentran restringidas además, por presiones sociales y de pareja, situación que las posicionan en el espacio privado asumiendo el rol de cuidados y crianza como una cuestión natural, que termina por afectar su desempeño laboral y por tener dificultades para conciliar su vida familiar y laboral.

Asimismo, el techo de cristal es aquel conjunto de disposiciones laborales internas que los centros de trabajo implementan y que dificultan que las mujeres accedan a posiciones de alta jerarquía.

- » Dotar de espacios dignos para que las madres y padres puedan conciliar su vida familiar con el entorno laboral, tales como salas de lactancia y campañas de sensibilización para promover el fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo, asimismo con la instalación de ludotecas, salas a prueba de ruido para dormir a las y los bebés, clubes de tareas, talleres temáticos horarios flexibles y mixtos, salones terapia, comedores, entre otras instalaciones.

# Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing

El primer concepto es integrador y articula diferentes elementos con los que la empresa puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos, como el crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación (Delfín y Acosta, 2016).

Por otro lado, una cadena de suministro es aquella red de procesos involucrados en la acción de satisfacer las necesidades de la clientela, ya sea por medio de bienes de consumo o servicios (CEUPE, 2022). Mientras que, en el marketing, se relaciona con el concepto de crear, comunicar, entregar e intercambiar ofertas que tienen valor para quienes son consumidores, clientela, personas socias y sociedad en general, dando respuesta a cómo competir en otros aspectos no solo basados en el precio, sino, además, en los productos, servicios y programas que sirvan al mercado meta (Delfín y Acosta, 2016).

Derivado de lo anterior, las buenas prácticas que se acordaron en el foro respecto al tema fueron:

- » Trabajar con fundaciones que apoyen proyectos productivos de las mujeres locales, como artesanas, microempresarias y emprendedoras independientes.

- » Asesorar al personal en sistemas de gestión de calidad, para producir y gestionar productos y servicios enfocados en las necesidades reales. Impulsar alianzas estratégicas con las ONG y contar con un esquema de marketing incluyente.
- » Sumar el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en políticas de la empresa, la promoción de sus productos y en el marketing empresarial.

Lo anterior, porque el lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. Este lenguaje busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que ofendan o discriminen a las personas; que reproducen estereotipos de género, o minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres (CNDH, 2017).

## Conclusiones

El artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, define a la **igualdad sustantiva** como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, en este sentido, es importante promover valores comunes como el respeto a los derechos humanos y a la igualdad entre mujeres y hombres, para obtener un esquema laboral sin roles ni estereotipos.

Las presentes conclusiones se basan en las experiencias y buenas prácticas compartidas por las empresas y sindicatos que participaron en las mesas de trabajo del Foro Empresarial por la Igualdad Laboral 2021, las cuales serán establecidas como principios para fomentar el respeto e inclusión dentro del ambiente laboral y son las siguientes:

- » Respecto al tema de la igualdad de género se debe contar con igualdad de condiciones en todos los aspectos, como salarios, horarios, ascensos, vacaciones y prestaciones laborales, independientemente del género con el que se identifiquen las personas.
- » Para mujeres embarazadas o lactantes se concluye que por ninguna circunstancia pueden despedirlas o no contratarlas, además, está prohibido pedir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el trabajo.
- » Las preferencias sexuales son personales, y no deben ser motivo de indagación, discriminación o despido en ningún centro laboral.
- » Para las personas con discapacidad, se concluye que todas deben gozar de los mismos derechos y oportunidades que el resto de la población. Además, el centro de trabajo debe contar con instalaciones que faciliten sus tareas, desplazamientos y seguridad.
- » Para finalizar, se estableció que el personal de los centros de trabajo deberá tener oportunidades de desarrollo personal y profesional, que contribuya a su empoderamiento y crecimiento integral en los distintos aspectos de su vida.





# **Centros de trabajo con buenas prácticas**



# Wess Corporate S. A. de C. V.



Consultoría ambiental 100% mexicana comprometida con el cuidado y protección del medio ambiente y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

En Wess Corporate, en lo que respecta a la relación del crecimiento personal y profesional, se busca siempre la motivación y la lealtad de quienes colaboran, asumiendo algunos compromisos, donde todas las vacantes de la empresa serán publicadas al interior, a través de comunicación interna, pizarrones, reuniones, etcétera, dando a conocer el puesto de trabajo, perfil de puestos y características profesionales que se necesitan para poder ser una persona candidata viable.

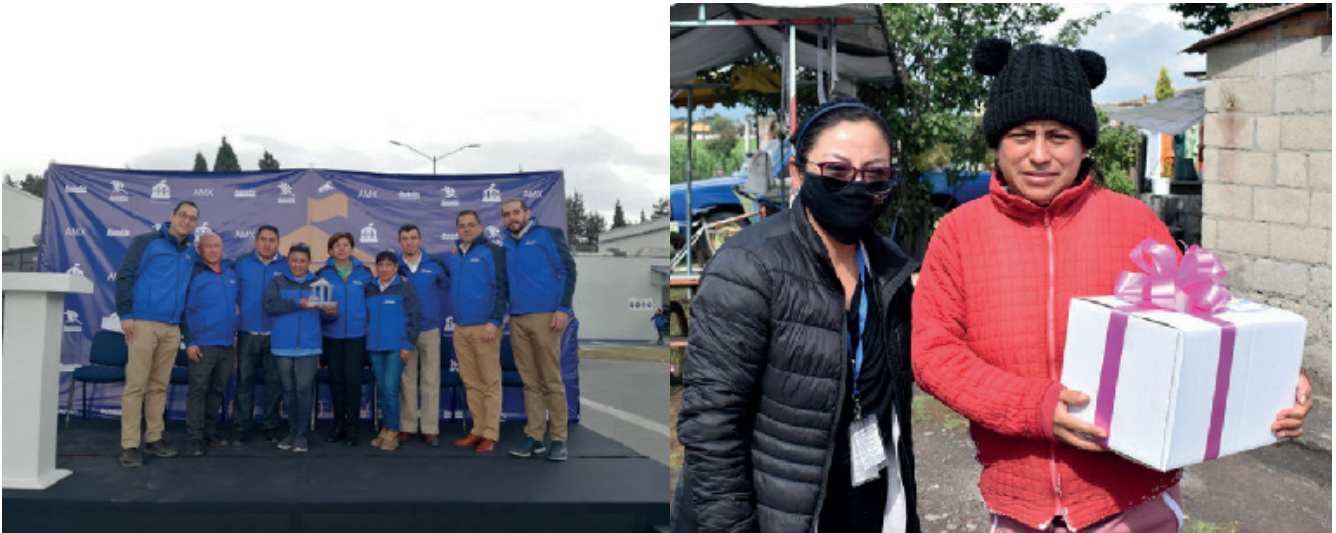
En relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, asumen compromisos aplicando encuestas, pláticas, talleres y elaborando eventos a través del área de Recursos Humanos.

Tienen estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la institución hacia el personal y entre el personal.

Cuentan con todas las medidas de seguridad e higiene requeridas por las diferentes autoridades laborales y de protección civil, con la finalidad de ofrecer al personal, clientela y personas proveedoras la mayor tranquilidad.



# Intimark S. de R. L. de C. V.



Empresa en manufactura de confección, con más de 1,600 personas empleadas.

Cuentan con instalaciones contemporáneas y pensadas en la calidad de vida de las y los trabajadores, a fin de fomentar la capacitación continua para el desarrollo del talento humano. Los pilares principales de su día a día son sus mujeres y hombres que laboran en la empresa manejando los más altos estándares de calidad y seguridad. Actualmente cuentan con un Distintivo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, por sus buenas prácticas dentro de la empresa como son:

- » Política de promociones para cambio de puesto y autorizaciones de planes de desarrollo, siendo el caso de Noemi Rolanda, con más de 20 años en la empresa.
- » Beneficios de paternidad o maternidad, en este sentido se les otorga un kit a domicilio en el nacimiento de sus hijas o hijos, y las madres tienen permiso por lactancia con la flexibilidad de horarios laborales.
- » Flexibilización de entrada en horarios laborables (8:00 am, 8:15 am), 15 minutos de descanso incluidos en su jornada laboral).
- » Política de no discriminación.





# AdeA México S. A. de C. V.



Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón fue fundada en 1960, con el nombre de Club de Dirigentes de Ventas y Marketing de Zaragoza, por un grupo de empresarios y directivos con inquietudes y gran compromiso.

AdeA México S. A. de C. V. considera a todo el personal que colabora con las actividades de la empresa como el motor fundamental para el logro, mantenimiento y crecimiento de sus objetivos, conscientes de que son todos integrantes de familias y elementos que motivan a quienes colaboran con la misma. También, como parte de una sociedad inmediata que se modifica y que demanda de su capacidad de adaptación, tanto individual, como colectiva.

Por eso, dentro de sus buenas prácticas se enlistan las siguientes:

- » No manejan el binarismo de género, donde la construcción social que encasilla y clasifica a las personas, las limita a cumplir roles exclusivamente masculinos o femeninos según sus características sexuales.
- » Implementan ludotecas y áreas de lactancia, cuyas acciones contribuyen a armonizar la vida familiar y laboral del personal, en pro de brindar la oportunidad de desarrollarse en ámbitos de interés particular; así como fomentar actividades recreativas familiares.
- » Contemplan permisos y horarios escalonados para tener oportunidad de atender asuntos familiares.
- » Cursos, capacitaciones o talleres enfocados al desarrollo personal y profesional de las trabajadoras.

- » Conferencia de igualdad laboral y no discriminación en coordinación con la Subsecretaría de Derechos Humanos, enfocada a la no discriminación de género.
- » Programas de mentoría sobre proyectos especiales de la empresa o sindicato de trabajadores, donde se considere la participación del personal femenino.
- » Becas depara que dos empleadas realicen sus estudios de maestría.
- » Promoción de puesto de dos colaboradoras (de supervisora a jefa de proyectos y de líder a supervisora).



# Grupo BIMBO



Grupo Bimbo, S. A. B. de C. V. es una empresa multinacional mexicana que tiene presencia en 33 países de América, Europa, Asia y África, y cuenta con un volumen de ventas anuales de 15 mil millones de dólares. Cotiza sus acciones en la Bolsa Mexicana de Valores, bajo la clave BIMBO.

Empresas como MOLDEX, Planta Hazpan, Suandy, Santa Clara, Ricolino, Barcel, entre otras, comparten el tema de igualdad laboral, donde el personal es la base del éxito que grupo Bimbo tiene hasta hoy en día. Empresa galardonada con el Distintivo por la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres con su evidencia de buenas prácticas que implica un gran esfuerzo y compromiso.

Manejan temas importantes como:

- » **Comité Central de Diversidad e Inclusión (D&I)**
  - » Participar en el diagnóstico y revisión de políticas, procedimientos y prácticas corporativas.
  - » Monitorear el progreso y resultados de las organizaciones y dar retroalimentación a sus planes de acción.
  - » Ser agentes de cambio y sponsors de D&I para Grupo Bimbo.
  
- » **Empoderamiento de las mujeres**
  - » Escuelas de manejo para colaboradoras: desarrollo de habilidades de manejo para la inclusión de mujeres en el área Comercial.

- » Alineación a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.
  - » Colaboración con ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.
  - » Participación en el programa acelerador de Pacto Mundial: Meta Igualdad de Género.
  - » Taller de Prejuicios Inconscientes.
  - » Curso Entrevistas incluyentes.
  - » Reclutamiento incluyente y selección de personas con discapacidad.
  - » Curso sobre discriminación por razones de género.
  - » Seminario de Diversidad e Inclusión.
- » **Conciliación de la vida laboral y familiar**
- » Sala de lactancia.
  - » Programa de apoyo Balance de Vida.
  - » Eventos internos con participación de la familia.
  - » Concurso de Siluetas Día del Padre.
  - » Día Mundial de la Inocuidad Alimentaria.
  - » Semana del Medio Ambiente.
  - » Dinámicas de integración de equipos.
  - » Transporte de personal.
  - » Materiales informativos para conciliar vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad en el hogar.



# Sindicato 20 de Noviembre de Trabajadores y Empleados del Comercio y Servicios Similares y Conexos del Estado de México

Promueve el trabajo igualitario, es decir, con participación de mujeres y hombres que contribuyan al crecimiento y mejoras de la organización. El Sindicato 20 de Noviembre es acreedor al Distintivo Naranja por la Igualdad en las Empresas con acciones que ayudan y apoyan la igualdad laboral como son:

- » **Grupos o comités para la igualdad laboral y no discriminación**

Comparten con las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados el compromiso del sindicato contra la violencia de género.

Sensibilizan al personal sobre las acciones preventivas frente al acoso, al tiempo que indican, con confidencialidad, los medios para buscar resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

- » **Empoderamiento de las mujeres**

Trabajan para generar soluciones y desarrollar planes para tener campañas de orientación psicológica y asesoramientos legales gratuitos al alcance de todas y todos, a fin de promover la dignidad e igualdad de oportunidades y garantizar el trabajo armonioso; dan a conocer a todos sus sindicatos asociados las leyes y, cada mes tienen una programación de talleres y capacitación que promueven la economía del hogar, el crecimiento laboral, y la salud física y mental, logrando fomentar el empoderamiento como mujeres trabajadoras y con salud mental óptima en un ambiente de trabajo digno y equitativo.



# General Motors



General Motors Company es una compañía estadounidense que fabrica automóviles, camiones y motores. Fue fundada en 1908 con el nombre de General Motors Corporation y reestructurada a partir del año 2009 bajo su actual denominación. Su sede central se encuentra en la localidad de Detroit.

En General Motors (GM) la diversidad enriquece la cultura de la compañía, creyendo en la igualdad de oportunidades y cada día se esfuerzan por lograr mejores prácticas que haga sentir orgullosos a las y los empleados de pertenecer a la familia General Motors. En GM se respeta a las personas valorando sus diferencias y aprovechando el talento al máximo sin distinción alguna por edad, género, ideología, orientación sexual, identidad o expresión de género, educación y discapacidad. Los que forman parte de este equipo entienden la diversidad como el respeto a las y los demás, buscando que la gente pueda ser ella misma brindando un lugar seguro y que garantice su óptimo desarrollo en su entorno laboral.

Cuentan con un programa de desarrollo llamado Women Summit que incluye pláticas de desarrollo, reflexiones, entrenamientos a través de videos y presentaciones, así como sesiones en vivo con líderes y líderes de la compañía y consultorías externas que comparten sus experiencias sobre algún tema para complementar los contenidos del programa.

GM es una empresa cuyo ambiente de trabajo positivo ayuda a impulsar el éxito de las y los empleados, donde se sienten inspirados a hacer mejor su trabajo y valorados por hacerlo.

Hay diversas iniciativas que se realizan, como pláticas, conferencias, sesiones de masajes, eventos deportivos (torneos de fútbol, basquetbol, boliche, etc.), sesiones de meditación, nutrición, etcétera. Cuentan con zonas en las que el personal puede tomar una pausa y relajarse.

## Referencias

Aristabal, G. A., Arango-Serna, M. D., & Restrepo-Baena, O. J. (2012, diciembre). Sostenibilidad corporativa y capacidades de innovación: una aproximación al aprovechamiento de los recursos naturales. *Boletín Ciencias de la Tierra* (32), 5-14. <http://www.scielo.org.co/pdf/bcdt/n32/n32a01.pdf>

CEUPE (2022). CEUPE Centro Europeo de Postgrado. Obtenido de ¿Qué es una cadena de suministros? <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-una-cadena-de-suministro.html>

CEPAL (2012). El Estado frente a la autonomía de las mujeres. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27974-estado-frente-la-autonomia-mujeres>

CNDH (2017). Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. CNDH.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2016, 05 de abril). ¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo? Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es#:~:text=El%20empoderamiento%20de%20las%20mujeres%20implica%20que%20participen%20plenamente%20en,la%20calidad%20de%20vida%20de>

Delfín, F., & Acosta, M. (2016, 20 de abril). La estrategia del marketing social a través de la equidad de género. Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento & Gestión*. (40), 184-202. <https://www.redalyc.org/journal/646/64646279008/html/>

Inmujeres (s.f.). Glosario para la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso>

Inmujeres (2021). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

ONU Mujeres (2016). Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas. México. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/principios-empoderamiento-mujeres-empresas>







**EDOMÉX**  
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.



CE:CSSM/02/04/23