



Ficha de indicador

Criterios de inclusión de género

Evodio Sánchez Rodríguez
Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con criterios de inclusión de género	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar los criterios de inclusión de género.	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador	4
5. Factores que influyen en los criterios de inclusión de género	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar criterios de inclusión de género	7
7. Beneficios empresariales de fomentar criterios de inclusión de género	8
8. Riesgos empresariales por no criterios de inclusión de género.....	9
9. Herramientas para fomentar criterios de inclusión de género	10
10. Mejores prácticas de criterios de inclusión de género dentro el Distintivo ESR®.....	10
11. Propuesta de métricas de criterios de inclusión de género en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®	11
10.1 Fase 1 Inicial	11
10.2 Fase 2 Desarrollo.....	12
10.3 Fase 3 Madurez	12
10.4 Desarrollo de las métricas:	12
12. Conclusión	13



1. Introducción

Los criterios de inclusión de género en el ámbito empresarial son un conjunto de principios, políticas y prácticas que buscan garantizar la equidad de género dentro de las organizaciones. Estos criterios abarcan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, la promoción de un entorno inclusivo que valore la diversidad y la adopción de medidas para eliminar barreras sistémicas que perpetúan la desigualdad de género.

En términos estratégicos, la inclusión de género es crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Según los documentos revisados, la integración de un enfoque transformador de género en las empresas no solo aborda las desigualdades existentes, sino que también contribuye a mejorar la toma de decisiones, la innovación y el rendimiento organizacional.

Las empresas que adoptan estos criterios pueden beneficiarse de una mayor diversidad de pensamiento, lo que conduce a soluciones más creativas y a un mejor entendimiento de las necesidades de una base de clientes más diversa.

Además, la inclusión de género es un elemento clave en la construcción de una cultura empresarial responsable y ética, ya que responde a los desafíos sociales y promueve un entorno de trabajo equitativo y respetuoso.

La evaluación de las políticas de igualdad de género, como se observa en ejemplos de instituciones académicas y otras organizaciones, muestra que la implementación de sistemas de indicadores sensibles al género es esencial para medir el impacto de estas políticas y asegurar su efectividad a largo plazo.

En resumen, los criterios de inclusión de género son fundamentales para que las empresas no solo cumplan con los marcos legales y normativos, sino también para que se posicionen competitivamente en un mercado global cada vez más diverso y exigente.

2. Indicadores relacionados con criterios de inclusión de género

Indicador	Ámbito	Descripción
Gobierno corporativo	Gobernanza y prácticas justas	Establece prácticas que aseguran la transparencia y ética en la gestión corporativa, incluyendo la igualdad de género.
Investigación de denuncias	Gobernanza y prácticas justas	Fomenta la investigación de denuncias de discriminación de género o prácticas desiguales dentro de la



		organización.
Matriz de cumplimiento	Gobernanza y prácticas justas	Asegura que la empresa cumpla con los principios de responsabilidad social y de género en sus operaciones y relaciones laborales.

3. Industrias donde es relevante desarrollar los criterios de inclusión de género.

Industria	Descripción
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	Sector que incluye actividades relacionadas con la agricultura, cría de animales, la explotación de recursos naturales, y la pesca.
Comercio al por mayor	Incluye las actividades de venta de productos al por mayor, sin alterar su estado.
Construcción	Actividades relacionadas con la construcción de edificios, infraestructura y obras de ingeniería civil.
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica	Empresas que generan, transmiten, distribuyen y comercializan electricidad.
Industrias manufactureras	Actividades relacionadas con la fabricación de productos a partir de materiales en bruto.
Minería	Sector que involucra la extracción de minerales y otros recursos naturales de la tierra.
Servicios educativos	Incluye todos los servicios relacionados con la educación, desde la educación básica hasta la superior.

4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye prácticas para promover la equidad e inclusión de género en las organizaciones.	Alta
Norma	UN Women's Empowerment Principles	Principios para empoderar a las mujeres, promoviendo la inclusión de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.	Alta
Certificación	EDGE Certification (Economic Dividends for Gender Equality)	Certificación que evalúa y certifica avances en equidad de género en organizaciones.	Alta



Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con igualdad de género y equidad laboral.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye indicadores sobre inclusión y equidad de género en el entorno laboral.	Alta
ODS	ODS 5: Igualdad de género	Promueve la igualdad de género mediante políticas y prácticas inclusivas en todos los niveles organizacionales.	Alta
ODS	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Fomenta la reducción de desigualdades mediante la integración de criterios de género en las políticas organizacionales.	Alta
Ley	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos en México.	Alta
Ley	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Establece lineamientos laborales para garantizar la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación de género.	Alta
Buena Práctica	Implementación de políticas internas para garantizar la equidad e inclusión de género	Creación de políticas internas que incluyan criterios de inclusión de género en procesos de contratación, desarrollo y liderazgo organizacional.	Alta



5. Factores que influyen en los criterios de inclusión de género

- **Compromiso de la alta dirección:** El apoyo y el compromiso de los líderes de la organización es fundamental para impulsar políticas de inclusión de género. Sin este respaldo, las iniciativas pueden perder impulso o carecer de los recursos necesarios para implementarse adecuadamente.
- **Cultura organizacional:** La cultura corporativa juega un papel importante. En organizaciones donde prevalecen normas y valores igualitarios, será más fácil implementar políticas de inclusión de género. En cambio, en empresas con culturas más tradicionales o patriarcales, habrá más resistencia.
- **Capacidades y sensibilización:** Es esencial que los empleados, especialmente los responsables de la implementación de las políticas, comprendan la importancia de la igualdad de género. Capacitar al personal para que reconozca las desigualdades y para que se comprometan con la inclusión es clave para el éxito.
- **Sistemas de evaluación y monitoreo:** Contar con un sistema de indicadores sensibles al género que evalúe los avances y resultados es crucial. Estos indicadores deben incluir tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, para capturar mejor los efectos de las políticas de género.
- **Compromiso de la alta dirección:** El apoyo y compromiso del consejo de administración y de la alta dirección son fundamentales para que los consejeros independientes puedan desempeñar su rol de manera efectiva, especialmente en la supervisión de los derechos de los accionistas minoritarios y en la mejora de la rendición de cuentas.
- **Legislación y políticas públicas:** La normativa vigente sobre igualdad de género, tanto a nivel nacional como internacional, puede influir en la adopción de criterios inclusivos. Muchas veces, las empresas se ven impulsadas a implementar políticas de igualdad para cumplir con las regulaciones legales.
- **Expectativas sociales y de los consumidores:** Cada vez más, la sociedad y los consumidores valoran a las empresas que promueven la diversidad y la inclusión. Esto puede ser un factor motivador para que las organizaciones adopten políticas de género para mejorar su imagen y competitividad.
- **Presión de grupos de interés:** Los sindicatos, ONGs y otros actores sociales pueden influir significativamente en las políticas de inclusión de una empresa. La presión externa puede empujar a la organización a adoptar medidas más inclusivas para evitar la reputación negativa o el conflicto social.
- **Competitividad en el mercado laboral:** Las empresas que promueven la igualdad



de género pueden atraer y retener mejor talento. En un entorno competitivo, las políticas de inclusión de género se convierten en una ventaja para posicionarse como un empleador atractivo.

6. Creación de un programa de RSE para fomentar criterios de inclusión de género

- **Recopilación de datos agregados:** Es fundamental obtener una fotografía clara del estado actual de la organización en términos de igualdad de género. Utiliza datos cuantitativos y cualitativos para evaluar la representación de género en diferentes niveles jerárquicos y en las áreas clave de la organización.
- **Análisis de brechas:** Identifica las áreas en las que las mujeres están subrepresentadas o enfrentan mayores barreras. Esto puede incluir salarios, promociones, acceso a oportunidades de capacitación y conciliación de responsabilidades familiares
- **Definición de objetivos claros:** Los objetivos del programa deben estar alineados con la estrategia general de la empresa y reflejar un compromiso real con la igualdad de género. Estos objetivos deben incluir metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado (criterios SMART).
- **Diseño de un plan de acción:** Crear políticas y acciones concretas que promuevan la igualdad de género. Estas políticas pueden incluir: Planes de mentoría y formación para mujeres en posiciones subrepresentadas.
- **Establecimiento de un sistema de indicadores:** Para garantizar que el programa cumpla sus objetivos, establece un sistema de indicadores sensibles al género que permita medir el progreso y el impacto de las acciones implementadas.
- **Creación de comités y grupos de trabajo:** Establecer una comisión de igualdad de género o un equipo responsable del seguimiento y monitoreo del programa. Este comité debe contar con representación de diferentes áreas de la empresa y estar compuesto por personal tanto masculino como femenino.
- **Formación y sensibilización:** Implementa programas de formación y sensibilización para todos los niveles de la empresa, desde la alta dirección hasta los trabajadores. El objetivo es crear una cultura organizacional que promueva la inclusión y la igualdad de género.



- **Evaluación continua y retroalimentación:** Desarrolla un proceso de evaluación continua que permita ajustar las acciones del programa en función de los resultados obtenidos. Utiliza metodologías mixtas, combinando indicadores cualitativos y cuantitativos para captar tanto el impacto tangible como el intangible.
- **Comunicación de los resultados:** El éxito del programa debe ser comunicado tanto interna como externamente, resaltando los logros obtenidos en términos de igualdad de género. La transparencia en los avances y desafíos es clave para generar confianza y credibilidad

7. Beneficios empresariales de fomentar criterios de inclusión de género

- **Mejora de la productividad:** Al promover la igualdad de género, las empresas experimentan una mejora en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Las políticas de igualdad crean ambientes más inclusivos, reduciendo el estrés y aumentando la motivación, lo que incrementa la productividad y la eficiencia operativa
- **Reducción de la rotación de personal:** Las políticas que promueven un ambiente laboral inclusivo disminuyen la rotación de personal. Esto se traduce en ahorros significativos en costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.
- **Acceso a nuevos mercados y clientes:** Las empresas que aplican criterios de género pueden atraer una base de clientes más diversa. Las decisiones de compra de muchas personas, especialmente mujeres, están influenciadas por el grado en que perciben a una empresa como inclusiva y equitativa.
- **Cumplimiento normativo y acceso a financiamiento:** En muchos países, las empresas que promueven la igualdad de género pueden acceder a beneficios fiscales o incentivos financieros. Además, diversas instituciones y fondos de inversión están enfocando sus recursos en empresas que siguen criterios de diversidad e inclusión
- **Mejora de la imagen y reputación corporativa:** Las empresas que demuestran un compromiso genuino con la igualdad de género son percibidas positivamente por los consumidores, empleados y la sociedad en general. Esto mejora su reputación y la percepción de marca, consolidando su posición en el mercado.
- **Innovación y creatividad:** La inclusión de diversas perspectivas, incluidas las de género, fomenta un ambiente donde las ideas innovadoras pueden florecer. La diversidad de pensamiento facilita la resolución de problemas complejos y la creación de productos y servicios que pueden satisfacer mejor las necesidades de



diferentes grupos.

- **Cultura organizacional más inclusiva y participativa:** Las políticas de igualdad de género tienden a promover una cultura laboral más abierta, donde todos los empleados se sienten valorados y respetados. Esto, a su vez, fomenta un ambiente de colaboración y cohesión, mejorando la moral del equipo. Incremento en el capital social: Las empresas que promueven la igualdad de género fortalecen sus relaciones con actores clave, incluidos inversores, clientes y comunidades. Esto les permite construir redes más sólidas y aprovechar oportunidades estratégicas para el crecimiento.

8. Riesgos empresariales por no criterios de inclusión de género

- **Pérdida de talento y menor productividad:** Al no promover una cultura inclusiva, las empresas corren el riesgo de perder talento femenino y diverso, lo que puede afectar negativamente la innovación y productividad. Según se menciona en el documento de como integrar un enfoque transformador de género, la falta de políticas inclusivas perpetúa las desigualdades estructurales y reduce la participación plena de las mujeres en el ámbito laboral, lo que tiene un impacto directo en el rendimiento financiero de la empresa.
- **Costes legales y sanciones:** La falta de políticas de igualdad puede llevar a sanciones o demandas relacionadas con la discriminación de género. En el contexto de la normativa de igualdad, como la Ley de Igualdad y las normativas específicas en algunos países como España, se observa que las empresas sin políticas de género pueden ser sancionadas financieramente.
- **Menor adaptabilidad y resistencia al cambio:** Las empresas que no adoptan un enfoque inclusivo en temas de género suelen ser menos flexibles y adaptativas frente a los cambios en el entorno laboral, como las demandas por una mayor equidad y representación. Esto también limita su capacidad para abordar desafíos como la discriminación interna, que puede causar tensiones y conflictos laborales
- **Impacto en la toma de decisiones:** La falta de inclusión en los equipos de liderazgo puede llevar a decisiones menos informadas y con una visión limitada de las realidades sociales y del mercado. La diversidad en la toma de decisiones aporta diferentes perspectivas que son fundamentales para la sostenibilidad de una empresa
- **Pérdida de confianza y daño a la imagen de marca:** Las empresas que no implementan políticas de igualdad de género pueden sufrir un daño a su reputación. Esto se debe a que los consumidores, inversores y empleados valoran cada vez más las empresas que promueven la inclusión y la diversidad. No



cumplir con estas expectativas puede llevar a críticas públicas y pérdida de la lealtad de los clientes.

- **Afectación a la imagen internacional:** En un entorno empresarial globalizado, las empresas deben cumplir con las expectativas de diversidad e inclusión en todos los mercados en los que operan. No adoptar criterios de igualdad de género puede limitar las oportunidades de expansión y asociarse con actores internacionales

9. Herramientas para fomentar criterios de inclusión de género

- **Sistema de indicadores sensibles al género:** La implementación de indicadores es crucial para medir y evaluar los avances en la inclusión de género en la empresa. Un sistema de indicadores sensibles al género debe contemplar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Los indicadores SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) permiten medir resultados tangibles, mientras que los SPICED (*Subjective, Participatory, Interpreted and Communicable, Cross-checked and Compared, Empowering, Diverse*) ayudan a capturar los cambios en actitudes, percepciones y comportamientos.
- **Capacitación y sensibilización:** Para integrar de manera efectiva la igualdad de género, es fundamental llevar a cabo programas de capacitación que incluyan la sensibilización sobre temas de género. Estos programas deben formar a los empleados en cómo identificar y eliminar los sesgos inconscientes y promover una cultura organizacional inclusiva.
- **Uso de evaluaciones con enfoque transformador de género:** Las evaluaciones de políticas y programas de inclusión de género deben adoptar un enfoque transformador, que no solo evalúe la participación de las mujeres, sino que cuestione las estructuras de poder y las relaciones desiguales. Este tipo de evaluaciones permiten a las empresas replantear sus políticas internas y externas con una visión más equitativa.
- **Planes de igualdad en la empresa:** El diseño e implementación de planes de igualdad es una herramienta clave para promover la equidad de género en las empresas. Estos planes deben incluir objetivos claros, acompañados de sistemas de seguimiento y evaluación basados en indicadores que midan el impacto a corto, medio y largo plazo.
- **Promoción de la transparencia y participación:** Un componente fundamental en la integración de criterios de inclusión de género es fomentar la participación activa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones. Además, asegurar la transparencia en los procesos de selección y promoción es crucial para evitar desigualdades sistémicas.

10. Mejores prácticas de criterios de inclusión de género dentro el Distintivo ESR®

- **Evaluación y seguimiento mediante indicadores sensibles al género:** Implementar un sistema de indicadores específicos de género, como sugiere el documento sobre la evaluación de los planes de igualdad en la Universidad de las Illes Balears. Los indicadores cuantitativos deben desglosarse por sexo y complementarse con indicadores cualitativos para captar cambios en actitudes y comportamientos hacia la igualdad de género. Esto permitirá monitorear no solo



los resultados tangibles, sino también los impactos culturales y sociales de las políticas de igualdad.

- **Formación y sensibilización en toda la organización:** Integrar la perspectiva de género en los programas de formación de la empresa, desde los niveles directivos hasta los empleados de base. La capacitación en este tema debe ser obligatoria para crear una conciencia colectiva sobre las desigualdades de género y cómo superarlas.
- **Promoción de la igualdad estructural y oportunidades equitativas:** Analizar y modificar las políticas internas de contratación, ascenso y remuneración para asegurar que no existan barreras sistémicas que afecten la participación igualitaria de hombres y mujeres. Según los estudios, las políticas deben dirigirse no solo a integrar a las mujeres en roles de liderazgo, sino también a modificar las estructuras organizativas que perpetúan desigualdades.
- **Cultura organizacional inclusiva:** Crear una cultura empresarial que valore la diversidad de género como una fortaleza. Esto implica no solo cumplir con cuotas de igualdad, sino también trabajar en la transformación de los valores y comportamientos organizacionales que puedan obstaculizar la equidad.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas sobre las políticas de inclusión de género, asegurando que los avances se publiquen periódicamente y se sometan a revisiones externas. Esto también incluye la transparencia en el reporte de brechas salariales, representación femenina en cargos de liderazgo y otros indicadores clave de igualdad

11. Propuesta de métricas de criterios de inclusión de género en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

Para proponer un sistema de métricas que mida el impacto de los criterios de inclusión de género dentro del marco del Distintivo ESR®, es necesario considerar diferentes etapas de madurez empresarial (inicial, desarrollo y madurez), adaptado según el tamaño de la empresa, la madurez de la industria y los recursos disponibles. A continuación, se esbozan las fases y las métricas correspondientes:

10.1 Fase 1 Inicial

- **Capacitación:** Porcentaje de empleados capacitados en temas de igualdad de género.
- **Indicadores de sensibilización:** Encuestas iniciales que midan el nivel de conocimiento de los empleados sobre las políticas de género.



10.2 Fase 2 Desarrollo

- **Indicadores de resultado:** Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo o de toma de decisiones.
- **Indicadores de resultados directos:** Proporción de hombres y mujeres en procesos de contratación y promoción.
- **Indicadores de cultura organizacional:** Resultados de encuestas sobre la percepción de equidad de género dentro de la organización.
- **Indicadores de participación:** Participación de mujeres y hombres en capacitaciones avanzadas.

10.3 Fase 3 Madurez

- **Indicadores de transformación cultural:** Cambios en las percepciones y actitudes hacia la equidad de género a través de encuestas longitudinales.
- **Indicadores de éxito estratégico:** Comparativa del rendimiento empresarial antes y después de la integración del enfoque de género, vinculado a resultados financieros o de productividad.

10.4 Desarrollo de las métricas:

1. **Realizar un diagnóstico inicial de la equidad de género:** Realizar un análisis detallado de la situación de género en la empresa para comprender las brechas y áreas de mejora. Este diagnóstico debe ser el punto de partida para establecer las metas y las métricas de inclusión.
2. **Establecer políticas claras y transparentes de igualdad de género:** Asegurarse de que la empresa cuente con políticas de género claras, que sean de conocimiento y comprensión general para todos los empleados. La implementación de procedimientos adecuados ayudará a garantizar que la inclusión de género esté bien integrada en todas las operaciones de la empresa.
3. **Desarrollar un plan de sensibilización y capacitación continua:** La capacitación en igualdad de género debe ser continua y estar orientada a todos los niveles de la organización. Esta capacitación debe ser inclusiva y adaptarse a las necesidades de la empresa, asegurándose de que todos los empleados comprendan la importancia de la inclusión de género.
4. **Implementar indicadores claros para medir la equidad:** Es fundamental establecer indicadores objetivos y medibles, como el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo o la reducción de la brecha salarial de género. Estos indicadores deben estar alineados con los objetivos de la empresa y ser capaces de proporcionar datos fiables y objetivos.
5. **Realizar auditorías periódicas y seguimiento de las métricas de género:** El seguimiento continuo de los indicadores establecidos permitirá a la empresa



hacer ajustes a las políticas y procedimientos, asegurando el cumplimiento de sus objetivos de inclusión. Las auditorías periódicas también garantizarán la transparencia y la efectividad de los esfuerzos para alcanzar la equidad de género.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de la empresa:** Se refiere a la cantidad de empleados, los recursos y la capacidad operativa de la empresa. Las empresas más grandes tendrán estructuras más complejas que requieren una mayor atención al detalle en sus métricas de inclusión de género, mientras que las más pequeñas pueden tener políticas más simples y procesos más ágiles.
- **Madurez de la industria:** La madurez de la industria se refiere a cuán establecida está la industria en relación con la equidad de género. En industrias más maduras en términos de inclusión, las empresas pueden tener más experiencia y mejores prácticas implementadas, mientras que, en industrias emergentes, puede ser necesario un enfoque más educativo y formativo.
- **Recursos disponibles:** Este concepto hace referencia a la cantidad de recursos (financieros, humanos, tecnológicos) que la empresa puede destinar para implementar políticas y medidas de inclusión de género. Las empresas con mayores recursos podrán implementar programas más complejos, mientras que aquellas con menos recursos deberán ser más estratégicas y eficientes en el uso de los mismos.

12. Conclusión

El documento destaca la importancia fundamental de los criterios de inclusión de género para el éxito y la sostenibilidad organizacional. Enfatiza que adoptar estas prácticas no solo cumple con obligaciones legales y éticas, sino que también posiciona a las empresas de manera competitiva en un mercado global diverso.

La inclusión de género es clave para mejorar la toma de decisiones, la innovación y la eficiencia operativa dentro de las empresas, contribuyendo a una mayor diversidad de pensamiento y a una cultura empresarial más inclusiva y ética.