



Criterio: Social

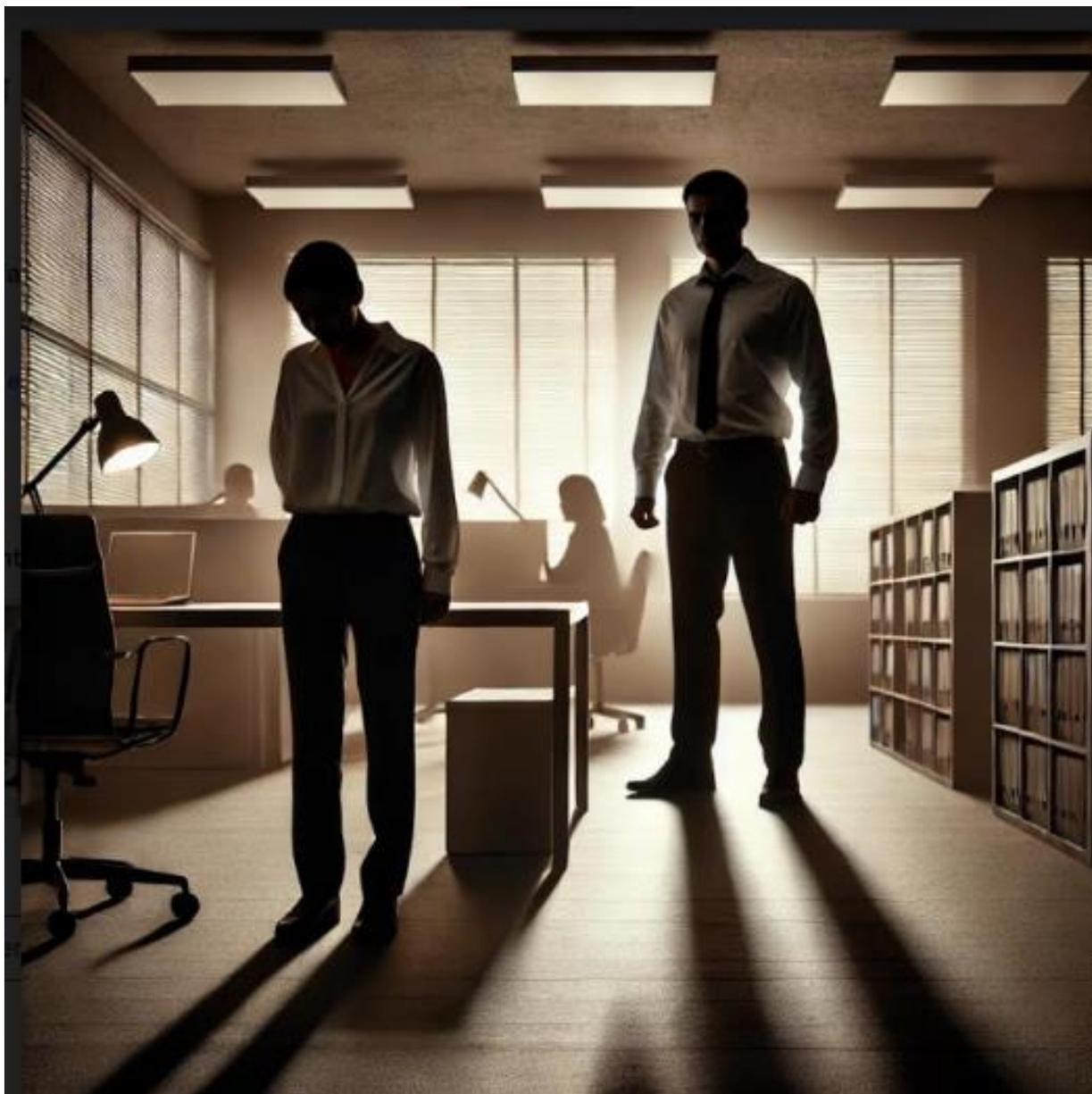


*Ficha de indicador*

# Violencia de género

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





## Índice

1. INTRODUCCIÓN (COMPLEMENTAR INFORMACIÓN).....	3
2. INDICADORES RELACIONADOS CON LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN....	3
3. INDUSTRIAS DONDE ES RELEVANTE DESARROLLAR VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	4
4. FACTORES CLAVE DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	4
5. CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RSE PARA FOMENTAR LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	7
6. BENEFICIOS EMPRESARIALES DE FOMENTAR LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
7. RIESGOS EMPRESARIALES POR NO FOMENTAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	9
8. HERRAMIENTAS PARA FOMENTAR LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	9
9. MEJORES PRACTICAS DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO DEL DISTINTIVO ESR® .....	10
10. MÉTRICAS DE IMPACTO .....	11
10.1. 1. FASE DE INICIO (MEJORAR LAS MÉTRICAS) (ALINEACIÓN DE LAS GUÍAS) .....	12
10.2. 2. FASE DE DESARROLLO .....	12
10.3. 3. FASE DE MADUREZ.....	12
10.4. DESARROLLO DE LAS MÉTRICAS.....	13
11. CONCLUSIÓN.....	14



## 1. Introducción

La violencia de género es un problema global que trasciende los entornos personales y afecta significativamente los espacios laborales. Este indicador busca medir y erradicar cualquier forma de violencia, discriminación o abuso basado en el género dentro de las empresas, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos. Garantizar la igualdad y el respeto entre todos los colaboradores no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia clave para fomentar la productividad, la cohesión del equipo y la sostenibilidad empresarial.

En el marco del Distintivo ESR<sup>®</sup>, este indicador destaca la importancia de implementar políticas y prácticas que protejan los derechos de los empleados, promuevan la equidad de género y prevengan cualquier tipo de violencia o acoso. Fomentar una cultura organizacional libre de violencia de género no solo refuerza el compromiso de las empresas con los principios de responsabilidad social, sino que también contribuye al bienestar de los colaboradores y al fortalecimiento de la reputación corporativa. Este enfoque es esencial para garantizar un entorno laboral donde todos los individuos puedan desarrollar su máximo potencial en condiciones de igualdad y respeto.

## 2. Indicadores relacionados con la violencia de género

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Igualdad de género</b>	Derechos Laborales	Promueve la equidad de género en todos los niveles de la organización, abordando la violencia de género y eliminando barreras de discriminación.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Derechos Laborales	Asegura un ambiente laboral seguro, libre de acoso y violencia, con políticas que prevengan y sancionen actos de violencia de género.
<b>Facilidades para responsabilidades familiares</b>	Derechos Laborales	Apoya la conciliación de la vida familiar y laboral, promoviendo una cultura laboral que respete las necesidades específicas de cada género.
<b>Comisión de seguridad e higiene</b>	Derechos Laborales	Supervisa y garantiza un entorno laboral seguro, libre de cualquier forma de violencia, incluyendo la violencia de género.



### 3. Industrias donde es relevante desarrollar violencia de género.

Industria	Importancia
Servicios de salud y de asistencia social	Es crucial para proteger al personal y a los pacientes, promoviendo un ambiente libre de violencia de género.
Educación	Fundamental para crear un entorno seguro y respetuoso para estudiantes y personal educativo.
Gobierno y actividades legislativas	Vital para establecer políticas y protocolos que prevengan y sancionen la violencia de género en el sector público.
Industria manufacturera	Importante para garantizar un ambiente laboral respetuoso y equitativo, sin discriminación ni violencia.
Servicios de alojamiento temporal y alimentos	Necesario para proteger a los trabajadores, especialmente a quienes interactúan directamente con el público.
Comercio al por mayor	Importante para asegurar que todos los empleados, sin importar su género, trabajen en un entorno seguro y justo.
Servicios financieros y de seguros	Esencial para fomentar la igualdad de género y evitar cualquier forma de violencia o discriminación en el ambiente laboral.

### 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, fomenta el respeto y la erradicación de la violencia de género.	Alta
Norma	UN Women's Empowerment Principles	Principios para empoderar a las mujeres, destacan acciones contra la violencia de género en el lugar de trabajo.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares	Alta



		laborales, asegura prácticas para prevenir y abordar la violencia de género.	
<b>Certificación</b>	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con acciones para combatir la violencia de género.	Alta
<b>Certificación</b>	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas para prevenir y responder a casos de violencia de género.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 5: Igualdad de género	Promueve la igualdad de género mediante la erradicación de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones sólidas y responsables que garanticen entornos libres de violencia.	Alta
<b>Ley</b>	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Regula la atención y prevención de la violencia de género en México, estableciendo mecanismos de protección.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Establece derechos y obligaciones para garantizar condiciones laborales libres de violencia de género.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Implementación de protocolos internos	Creación de políticas y	Alta



	para prevenir y atender casos de violencia de género	protocolos internos que promuevan un entorno laboral libre de violencia y discriminación.	
--	--	---	--

### 5. Factores clave de violencia de género

- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la tolerancia o rechazo hacia la violencia de género. Entornos laborales con valores poco definidos o prácticas discriminatorias suelen perpetuar conductas que normalizan el acoso y la desigualdad.
- **Falta de políticas claras:** La ausencia de políticas específicas contra la violencia de género y el acoso laboral dificulta la prevención, identificación y sanción de estas conductas, dejando a las víctimas en situación de vulnerabilidad.
- **Desigualdad de género estructural:** Desbalances en la distribución de poder y oportunidades entre géneros dentro de la empresa, como la falta de representación femenina en roles de liderazgo, fomentan ambientes laborales propensos a la discriminación.
- **Falta de capacitación y sensibilización:** La carencia de programas de capacitación que eduquen a los empleados sobre la violencia de género y sus implicaciones contribuye a la falta de conciencia y la perpetuación de comportamientos inapropiados.
- **Ausencia de canales de denuncia seguros:** Cuando no existen mecanismos confidenciales y accesibles para denunciar actos de violencia de género, las víctimas pueden sentirse desprotegidas, lo que fomenta el silencio y la impunidad.
- **Normas sociales y estereotipos de género:** Estereotipos tradicionales y prejuicios sobre el rol de hombres y mujeres en el lugar de trabajo influyen en la perpetuación de prácticas discriminatorias y conductas de acoso.
- **Liderazgo deficiente:** La falta de compromiso por parte de los líderes en promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso puede minimizar la importancia de abordar la violencia de género, lo que perpetúa conductas inapropiadas.
- **Impactos externos al entorno laboral:** Factores sociales y culturales externos, como la normalización de la violencia de género en la sociedad, pueden influir en la conducta de los empleados y trasladarse al lugar de trabajo.
- **Inadecuada implementación de normativas legales:** La falta de cumplimiento o implementación efectiva de leyes nacionales e internacionales contra la violencia de género limita la capacidad de las empresas para actuar de manera preventiva y sancionadora.



## 6. Creación de un programa de RSE para fomentar la prevención de violencia de género

- **Diagnóstico inicial del entorno laboral:** Realizar una evaluación exhaustiva para identificar riesgos, conductas y prácticas que puedan estar relacionadas con violencia de género en el lugar de trabajo. Esto incluye encuestas de percepción, análisis de incidentes pasados y revisiones de políticas existentes.
- **Establecimiento de una política institucional:** Desarrollar y formalizar una política específica contra la violencia de género que defina claramente qué conductas no serán toleradas, los derechos de las víctimas, las sanciones aplicables y los procedimientos de denuncia. Esta política debe ser comunicada a todos los niveles de la organización.
- **Creación de canales de denuncia confidenciales:** Implementar mecanismos seguros, accesibles y confidenciales para que los empleados puedan reportar casos de violencia de género. Estos canales deben incluir opciones como líneas telefónicas, buzones digitales o espacios físicos administrados por personal capacitado.
- **Capacitación y sensibilización:** Desarrollar programas de capacitación regulares para todos los empleados y líderes, enfocados en la prevención de la violencia de género, la promoción de la equidad y el respeto en el lugar de trabajo. Estas sesiones deben incluir herramientas prácticas para identificar, prevenir y responder ante situaciones de violencia.
- **Formación de un comité especializado:** Establecer un comité interno de igualdad de género que supervise la implementación del programa, atienda denuncias, realice investigaciones y proponga mejoras continuas. Este comité debe contar con representación diversa y adecuada capacitación.
- **Monitoreo y evaluación continua:** Definir indicadores claros para medir el progreso del programa, como el número de denuncias atendidas, el nivel de satisfacción de los empleados y la reducción de incidentes relacionados con violencia de género. Realizar evaluaciones periódicas para ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.
- **Promoción de una cultura inclusiva y respetuosa:** Integrar la equidad de género como un valor central de la cultura organizacional, promoviendo prácticas que refuercen la inclusión, la diversidad y el respeto mutuo en todos los niveles de la empresa.
- **Establecimiento de alianzas estratégicas:** Colaborar con organizaciones externas, como ONGs, organismos gubernamentales y consultoras especializadas, para obtener asesoramiento, capacitación adicional y acceso a recursos específicos que fortalezcan el programa.
- **Reconocimiento y comunicación:** Reconocer públicamente los avances y el compromiso de la empresa en la prevención de la violencia de género, utilizando herramientas de comunicación interna y externa para sensibilizar sobre el tema y destacar el impacto positivo del programa.



- **Apoyo integral a las víctimas:** Proveer asistencia psicológica, legal y emocional a los empleados que hayan sido afectados por la violencia de género, garantizando su protección y bienestar dentro y fuera del entorno laboral.

## 7. Beneficios empresariales de fomentar la prevención de violencia de género.

- **Creación de un entorno laboral seguro y respetuoso:** Implementar estrategias para prevenir la violencia de género promueve un ambiente donde los empleados se sienten valorados, protegidos y respetados, lo que fortalece el bienestar general en la organización.
- **Mejora del clima organizacional:** La prevención de la violencia de género fomenta relaciones laborales basadas en la equidad y el respeto, reduciendo tensiones y conflictos que afectan negativamente la cohesión y colaboración entre equipos.
- **Incremento en la productividad:** Un entorno laboral libre de violencia de género permite a los empleados concentrarse en sus actividades sin distracciones o tensiones derivadas de conductas inapropiadas, mejorando así el rendimiento y la eficiencia.
- **Retención y atracción de talento:** Las empresas que promueven la igualdad y un entorno inclusivo son más atractivas para los candidatos y logran retener a sus empleados, fortaleciendo su marca empleadora y reduciendo costos de rotación.
- **Cumplimiento normativo:** Al implementar políticas y medidas contra la violencia de género, las empresas aseguran su cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes, evitando sanciones legales y protegiendo su reputación.
- **Mejora en la reputación corporativa:** Ser reconocida como una organización comprometida con la igualdad de género y la erradicación de la violencia posiciona a la empresa como un referente ético y responsable en su sector.
- **Reducción del ausentismo y costos relacionados:** Un entorno libre de violencia de género disminuye los problemas de salud física y emocional asociados al estrés laboral, reduciendo el ausentismo y los costos vinculados.
- **Incremento en el compromiso de los empleados:** Cuando los colaboradores perciben que la empresa está comprometida con su seguridad y bienestar, aumenta su motivación y lealtad hacia la organización.
- **Fomento de una cultura organizacional inclusiva:** La prevención de la violencia de género contribuye al desarrollo de una cultura organizacional donde todos los empleados tienen igualdad de oportunidades y son tratados con dignidad y respeto.
- **Posicionamiento como líder en responsabilidad social:** Las empresas que abordan la violencia de género como parte de su estrategia de responsabilidad social corporativa refuerzan su imagen pública y su impacto positivo en la comunidad, generando valor para todos sus grupos de interés.



## 8. Riesgos empresariales por no fomentar la prevención de la violencia de género

- **Deterioro del clima laboral:** La falta de políticas y acciones contra la violencia de género genera un ambiente laboral tóxico, afectando la moral, el bienestar y la colaboración entre los empleados.
- **Incremento de conflictos internos:** La violencia de género puede desencadenar conflictos entre los empleados, creando divisiones dentro de los equipos y dificultando el trabajo conjunto.
- **Pérdida de talento:** Los empleados afectados por un entorno laboral inseguro o discriminatorio son más propensos a abandonar la organización, lo que genera costos adicionales asociados a la rotación y el reclutamiento.
- **Impacto negativo en la productividad:** La violencia de género reduce el desempeño de los empleados al generar estrés, desmotivación y distracciones, lo que repercute en la eficiencia general de la organización.
- **Daño a la reputación corporativa:** Una empresa que no aborda la violencia de género puede ser percibida como indiferente a los derechos humanos y a la equidad, lo que afecta negativamente su imagen pública y su atractivo para clientes, socios e inversionistas.
- **Riesgos legales y sanciones:** El incumplimiento de las normativas relacionadas con la violencia de género puede derivar en sanciones legales, multas e incluso demandas, afectando la estabilidad financiera y operativa de la empresa.
- **Incremento del ausentismo y problemas de salud laboral:** Los empleados expuestos a un entorno de violencia de género pueden experimentar problemas de salud física y mental, lo que incrementa el ausentismo y afecta la continuidad operativa.
- **Falta de cohesión organizacional:** Un entorno laboral permisivo hacia la violencia de género puede debilitar la cultura organizacional, erosionando los valores de respeto, igualdad y colaboración.
- **Menor capacidad para atraer talento:** La percepción de un entorno laboral inseguro o discriminatorio dificulta la atracción de candidatos altamente calificados, lo que afecta la competitividad de la empresa en el mercado.
- **Pérdida de oportunidades de negocio:** La falta de compromiso con la equidad de género puede alejar a clientes, socios e inversionistas que valoran prácticas empresariales responsables, limitando el crecimiento y las oportunidades de la organización.

## 9. Herramientas para fomentar la prevención de violencia de género.

- **Políticas internas claras y específicas:** Desarrollar y documentar políticas organizacionales que definan, prevengan y sancionen cualquier forma de violencia de



género. Estas políticas deben ser claras, accesibles y difundidas en toda la organización.

- **Canales de denuncia confidenciales:** Implementar mecanismos seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar casos de violencia de género. Esto puede incluir líneas telefónicas, plataformas digitales o buzones físicos administrados por personal capacitado.
- **Programas de capacitación y sensibilización:** Ofrecer capacitaciones regulares para empleados y líderes sobre temas de género, acoso y discriminación, con el objetivo de promover la equidad y el respeto en el lugar de trabajo.
- **Evaluaciones de riesgo laboral:** Realizar auditorías periódicas que identifiquen riesgos asociados con la violencia de género en el lugar de trabajo. Estas evaluaciones permiten implementar medidas preventivas específicas.
- **Comités de igualdad y diversidad:** Establecer un comité interno encargado de supervisar las iniciativas relacionadas con la igualdad de género, atender denuncias y promover una cultura de inclusión.
- **Protocolos de actuación:** Diseñar protocolos que detallen los pasos a seguir ante situaciones de violencia de género, incluyendo medidas de apoyo para las víctimas, procedimientos de investigación y sanciones para los responsables.
- **Encuestas de clima laboral:** Realizar encuestas periódicas que evalúen la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, la equidad y el respeto en la organización. Estas encuestas son clave para detectar problemas y medir el progreso.
- **Campañas de sensibilización:** Lanzar campañas internas que promuevan la igualdad de género y condenen la violencia en todas sus formas. Estas iniciativas pueden incluir materiales educativos, talleres y actividades interactivas.
- **Colaboración con expertos externos:** Establecer alianzas con organizaciones especializadas en igualdad de género y prevención de la violencia para recibir asesoramiento, capacitación y recursos adicionales.
- **Monitoreo y métricas de impacto:** Definir indicadores específicos para medir el impacto de las políticas y programas implementados, como el número de denuncias atendidas, la participación en capacitaciones y la percepción de los empleados sobre el entorno laboral.

#### 10. Mejores Practicas de la prevención de la violencia de género dentro del Distintivo ESR®

- **Formación continua en temas de género:** Proveer capacitaciones periódicas a todos los empleados, incluyendo a los niveles de liderazgo, sobre equidad de género, prevención del acoso, y manejo de situaciones conflictivas. Asegurar que estas capacitaciones sean accesibles y relevantes para toda la organización.



- **Creación de un entorno seguro para denunciar:** Establecer canales de denuncia accesibles, confidenciales y seguros, garantizando que las víctimas puedan reportar casos de violencia sin temor a represalias. Asegurar una respuesta rápida y justa a cada denuncia.
- **Liderazgo comprometido:** Fomentar que los líderes y gerentes actúen como modelos a seguir, promoviendo un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de violencia. La conducta de los líderes debe reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad y el respeto.
- **Formación de comités especializados:** Crear comités de igualdad y diversidad que supervisen las iniciativas contra la violencia de género, atiendan denuncias, diseñen estrategias preventivas y evalúen su efectividad.
- **Realización de auditorías y evaluaciones regulares:** Llevar a cabo auditorías de clima laboral y encuestas internas para identificar áreas de riesgo, medir la percepción de los empleados y evaluar el impacto de las acciones implementadas.
- **Promoción de la inclusión y diversidad:** Adoptar medidas para fomentar la diversidad en todos los niveles de la organización, incluyendo la representación equitativa de género en roles de liderazgo y la eliminación de barreras para grupos subrepresentados.
- **Campañas de sensibilización:** Realizar campañas de comunicación interna que eduquen a los empleados sobre el impacto de la violencia de género y promuevan valores de respeto y equidad. Estas campañas pueden incluir actividades, materiales educativos y testimonios.
- **Colaboración con organizaciones externas:** Establecer alianzas con ONGs, organismos gubernamentales y especialistas en igualdad de género para fortalecer las estrategias internas, recibir asesoramiento y acceder a recursos complementarios.
- **Medición y monitoreo de resultados:** Definir y monitorear métricas clave, como el número de capacitaciones realizadas, denuncias atendidas y mejoras en el clima laboral, para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

#### 11. Propuesta de métricas de impacto para la prevención de violencia de género dentro del Distintivo ESR®

Las métricas para el indicador de violencia de género permiten medir y monitorear el progreso en la prevención y erradicación de este problema en el entorno laboral. Su desarrollo abarca desde la evaluación inicial de políticas y capacitación hasta la medición del impacto en la seguridad y bienestar de los empleados, garantizando resultados claros y adaptados a las características de cada organización.



### 11.1. 1. Fase de Inicio

- **Porcentaje de empleados capacitados en prevención de violencia de género:** Proporción de empleados que han recibido capacitaciones sobre prevención y respuesta a la violencia de género en relación al total de empleados.
- **Número de denuncias reportadas:** Cantidad de casos de violencia de género reportados formalmente a través de los canales de denuncia establecidos en un periodo específico.
- **Disponibilidad de canales de denuncia:** Número de mecanismos de denuncia habilitados (por ejemplo, buzones físicos, líneas telefónicas o plataformas digitales) y su grado de accesibilidad para los empleados.
- **Existencia de políticas institucionales:** Medir si la empresa cuenta con políticas documentadas y difundidas que prohíban la violencia de género.

### 11.2. 2. Fase de Desarrollo

- **Tasa de resolución de denuncias:** Porcentaje de denuncias atendidas y resueltas de manera efectiva en un periodo específico respecto al total reportado.
- **Índice de satisfacción de las víctimas:** Medir el nivel de satisfacción de los empleados que han utilizado los canales de denuncia, evaluando aspectos como la confidencialidad, rapidez y efectividad en la resolución.
- **Porcentaje de empleados que perciben un entorno laboral seguro:** Proporción de empleados que, mediante encuestas de clima laboral, consideran que la empresa ofrece un ambiente seguro y libre de violencia de género.
- **Frecuencia de campañas de sensibilización:** Número de campañas internas realizadas para prevenir la violencia de género, fomentar la igualdad y educar a los empleados sobre el tema.

### 11.3. 3. Fase de Madurez

- **Tasa de reducción de casos reportados:** Disminución porcentual en el número de denuncias de violencia de género en comparación con años anteriores, indicando mejoras en la prevención.
- **Porcentaje de líderes capacitados en equidad y prevención de violencia:** Proporción de líderes y gerentes que han recibido formación especializada para identificar y manejar situaciones de violencia de género.
- **5. Benchmarking con empresas líderes:** Comparación de las métricas de violencia de género con empresas de referencia en la industria para identificar áreas de mejora y oportunidades de innovación.



#### 11.4. Desarrollo de las métricas.

1. **Establecer un sistema de recolección y análisis de datos:** Desarrollar herramientas específicas para recolectar información confiable sobre incidentes, capacitación, y percepción de los empleados. Estas herramientas pueden incluir encuestas regulares, formularios de denuncia y sistemas de seguimiento de resolución de casos. Esto asegura la calidad y precisión de los datos recopilados.
2. **Diseñar métricas claras y específicas:** Asegurarse de que las métricas sean concretas, medibles y alineadas con las políticas de prevención de violencia de género. Por ejemplo, medir el porcentaje de empleados capacitados o el tiempo promedio de resolución de denuncias, para reflejar de manera objetiva el impacto de las acciones.
3. **Implementar mecanismos de auditoría interna:** Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las políticas internas y normativas legales sobre violencia de género. Estas auditorías permitirán identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según las necesidades detectadas.
4. **Alinear las métricas con los objetivos organizacionales:** Integrar las métricas al sistema de evaluación general de la empresa, asegurando que contribuyan a los objetivos estratégicos, como la mejora del clima laboral, la retención de talento y el fortalecimiento de la cultura organizacional inclusiva.
5. **Capacitar a los responsables del monitoreo:** Formar equipos especializados en la gestión y análisis de las métricas, asegurando que comprendan la importancia del tema y sepan interpretar los datos para proponer acciones basadas en evidencia.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de Empresa:** El tamaño de la empresa influye en la complejidad de las métricas. Las empresas pequeñas pueden enfocarse en indicadores básicos, como el porcentaje de empleados capacitados y la existencia de un canal de denuncia. En empresas medianas, se recomienda incluir métricas más detalladas, como la tasa de resolución de denuncias y la frecuencia de las campañas de sensibilización. Las empresas grandes deben medir aspectos avanzados, como el impacto en el clima laboral y el benchmarking con la industria.
- **Madurez de la Industria:** La madurez de la industria define el nivel de exigencia para las métricas. En industrias emergentes, las métricas deben centrarse en establecer políticas y capacitar al personal. Las industrias en desarrollo pueden evaluar la efectividad de las políticas y su impacto en el entorno laboral. Las



industrias maduras deben medir indicadores de sostenibilidad, cumplimiento normativo avanzado y certificaciones relacionadas con igualdad y respeto.

- **Recursos Disponibles:** La disponibilidad de recursos determina las herramientas y estrategias para desarrollar las métricas. Empresas con recursos limitados pueden usar encuestas simples y reportes manuales. Con recursos intermedios, se pueden implementar plataformas digitales para seguimiento de denuncias y capacitación. Las empresas con amplios recursos pueden integrar sistemas automatizados de análisis de datos, auditorías externas y programas avanzados de sensibilización.

## 12. Conclusión

El indicador de violencia de género en el entorno laboral es un pilar fundamental para construir espacios de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos. A través de métricas claras, medibles y adaptadas a las características de cada organización, es posible monitorear y evaluar el impacto de las políticas y programas implementados. Estas herramientas no solo ayudan a prevenir y erradicar conductas inapropiadas, sino que también promueven una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto.

Adoptar estas medidas fortalece el compromiso de las empresas con los principios de responsabilidad social, mejorando el bienestar de los empleados y reforzando su reputación corporativa. La implementación continua de estrategias basadas en evidencia permite avanzar hacia la sostenibilidad organizacional, garantizando un entorno laboral donde todos los colaboradores puedan desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones.