



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Violencia de género*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa contra la violencia de género	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Violencia de Género busca prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo acoso sexual, hostigamiento y violencia laboral.

México ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, y la LFT tipifica el acoso y hostigamiento sexual como causas de rescisión. La NOM-035-STPS-2018 incorpora la violencia laboral como factor de riesgo psicosocial.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de protocolos de prevención y atención de la violencia de género conforme al Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Igualdad de género	Derechos Laborales	La violencia de género es obstáculo principal para la igualdad sustantiva.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	Una cultura de respeto es la base para prevenir la violencia de género.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	La violencia de género deteriora gravemente el clima y la satisfacción laboral.
Cumplimiento legal laboral	Derechos Laborales	La prevención de violencia de género es obligación legal del empleador.
No discriminación	Derechos Humanos	La violencia de género es forma de discriminación que viola derechos humanos.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Todos los sectores	La violencia de género es transversal y puede presentarse en cualquier industria.
Manufactura	Ambientes con predominio masculino donde la violencia de género puede normalizarse.
Servicios y hospitalidad	Exposición a acoso por parte de clientes y superiores en posiciones de servicio.
Salud	Sector feminizado con dinámicas jerárquicas que facilitan el hostigamiento.
Transporte	Ambientes predominantemente masculinos con riesgo de acoso a mujeres.
Tecnología	Brechas de género y cultura de exclusión documentadas en el sector.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT arts. 3 Bis, 47, 132, 133	Acoso y hostigamiento laboral	Tipifica acoso y hostigamiento; obligación patronal de prevención.
Ley	Ley Acceso Mujeres Vida Libre Violencia	Prevención de violencia contra mujeres	Marco integral de prevención y atención de violencia de género.
NOM	NOM-035-STPS-2018	Riesgos psicosociales	Violencia laboral como factor de riesgo psicosocial a prevenir.
Ley	Código Penal Federal	Acoso y hostigamiento sexual	Responsabilidad penal por acoso y hostigamiento sexual.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad Laboral y No Discriminación	Exige protocolo de prevención y atención de violencia de género.
Internacional	Convenio 190 OIT	Violencia y acoso en el trabajo	Estándar internacional vinculante ratificado por México.
ODS	ODS 5	Igualdad de género	Eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.
Estándar	GRI 406	No discriminación	Reporte de incidentes de discriminación incluyendo violencia de género.

5. Factores que influyen en la implementación

- Cultura machista: las normas sociales de género arraigadas dificultan la prevención y denuncia de la violencia.
- Relaciones de poder: las jerarquías organizacionales facilitan el abuso de poder y el hostigamiento.
- Impunidad: la falta de consecuencias para agresores perpetúa la violencia y desincentiva la denuncia.
- Normalización: la tolerancia social hacia ciertos comportamientos dificulta su identificación como violencia.
- Mecanismos de denuncia: la ausencia de canales seguros y confidenciales impide que las víctimas reporten.
- Capacitación: el desconocimiento sobre qué constituye acoso y hostigamiento es factor de riesgo.



6. Cómo crear un programa contra la violencia de género

- Establecer declaración de cero tolerancia a la violencia de género aprobada por la alta dirección.
- Diseñar e implementar protocolo de prevención, atención, sanción y reparación de la violencia de género.
- Crear canal de denuncia confidencial con personal capacitado y procedimientos claros de investigación.
- Conformar comité de atención con perspectiva de género y representación paritaria.
- Capacitar a todo el personal sobre qué constituye violencia de género, cómo prevenirla y cómo denunciarla.
- Establecer sanciones proporcionales y claras para conductas de acoso y hostigamiento.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a víctimas durante y después del proceso.
- Monitorear indicadores de violencia de género y reportar resultados periódicamente.
- Integrar la prevención de violencia en la NOM-035 y el sistema de gestión de riesgos psicosociales.

7. Beneficios empresariales

- Ambiente laboral seguro y respetuoso que favorece la productividad.
- Cumplimiento del Convenio 190 OIT y la legislación nacional aplicable.
- Retención de talento femenino y diverso al ofrecer espacios libres de violencia.
- Prevención de litigios penales y laborales por acoso y hostigamiento.
- Mejora del clima organizacional medido en encuestas de satisfacción.
- Posicionamiento como empleador responsable y comprometido con la igualdad.
- Acceso a certificaciones de igualdad laboral como la NMX-R-025.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas penales y laborales por acoso y hostigamiento sexual.
- Daño reputacional severo por casos públicos de violencia de género.
- Sanciones por incumplimiento del Convenio 190 OIT y la legislación nacional.
- Pérdida de talento femenino que abandona ambientes hostiles.
- Ambiente laboral tóxico con baja productividad y alto ausentismo.
- Responsabilidad patronal por omisión en la prevención de violencia.
- Exclusión de certificaciones de igualdad y reconocimientos de RSE.

9. Herramientas y recursos

- Modelo de protocolo de prevención y atención de violencia de género del INMUJERES.
- Guía del Convenio 190 OIT para implementación en empresas.
- Criterios de la NMX-R-025 para evaluación de protocolos contra violencia.



- Herramientas de la NOM-035 para diagnóstico de violencia laboral como riesgo psicosocial.
- Directorio de organizaciones de apoyo a víctimas de violencia de género.
- Modelos de capacitación en perspectiva de género para el ámbito laboral.

10. Mejores prácticas

- Implementar protocolo con enfoque de víctima que priorice su protección y bienestar.
- Garantizar confidencialidad y no represalias para quienes denuncian.
- Aplicar sanciones ejemplares y comunicar que la violencia tiene consecuencias reales.
- Medir periódicamente la percepción de seguridad y respeto en encuestas de clima.
- Involucrar a la alta dirección como embajadora del mensaje de cero tolerancia.
- Reportar indicadores de violencia de género en el reporte de sostenibilidad.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Protocolo de prevención	Existencia de protocolo de prevención y atención de violencia de género aprobado	Protocolo aprobado (Sí/No) + fecha + difusión al personal	Anual	LFT; Convenio 190 OIT; NOM-035-STPS
Capacitación en prevención	Porcentaje de personal capacitado en prevención de violencia de género	$\frac{\text{Personal capacitado}}{\text{Total de personal}} \times 100$	Anual	NOM-035-STPS; Convenio 190 OIT; NMX-R-025
Canal de denuncia accesible	Existencia de canal de denuncia confidencial con múltiples vías de acceso	Canal activo (Sí/No) + número de vías + garantía de confidencialidad	Anual	LFT; Principios Rectores ONU; NMX-R-025
Comité de atención	Existencia de comité de atención de violencia de género con formación especializada	Comité constituido (Sí/No) + número de integrantes capacitados	Anual	NMX-R-025; Convenio 190 OIT; mejores prácticas



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Casos reportados y atendidos	Número de casos de violencia de género reportados y atendidos en el periodo	Conteo de casos + porcentaje atendidos conforme al protocolo	Semestral	LFT; Convenio 190 OIT; NOM-035-STPS
Tiempo de resolución	Tiempo promedio de resolución de casos de violencia de género	Σ días de resolución / Número de casos resueltos	Semestral	Protocolo interno; mejores prácticas
Sanciones aplicadas	Número de sanciones aplicadas por violencia de género conforme al protocolo	Conteo de sanciones por tipo (amonestación, suspensión, rescisión)	Anual	LFT art. 47; Código Penal; protocolo interno
Medidas de protección	Número de medidas de protección implementadas para víctimas	Conteo de medidas (cambio de área, permisos, acompañamiento)	Semestral	Ley de Acceso a Vida Libre de Violencia; protocolo

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Clima libre de violencia	Porcentaje de respuestas favorables en encuesta de clima en dimensión de seguridad y respeto	$(\text{Respuestas favorables} / \text{Total de encuestados}) \times 100$	Anual	NOM-035-STPS; NMX-R-025; mejores prácticas
Certificación de igualdad	Estatus de certificación NMX-R-025 que incluye prevención de violencia	Certificación vigente (Sí/No) + nivel + fecha	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015
Reincidencia cero	Porcentaje de personas sancionadas que no reinciden	$(\text{Sancionados sin reincidencia} / \text{Total sancionados}) \times 100$	Anual	Protocolo interno; mejores prácticas
Cultura de respeto	Índice de cultura de respeto medido por encuesta multidimensional	Promedio ponderado de dimensiones de respeto, equidad y seguridad	Anual	NMX-R-025; Convenio 190 OIT; mejores prácticas



12. Conclusión

La prevención y atención de la violencia de género en el trabajo es una obligación legal reforzada por el Convenio 190 OIT y un imperativo ético para cualquier organización responsable. Las empresas que implementan protocolos efectivos construyen ambientes laborales seguros y productivos.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde la declaración de cero tolerancia hasta una cultura de respeto integrada a la identidad organizacional, donde la violencia de género es prevenida, atendida y sancionada de manera efectiva.