

# 7

**Prácticas para asumir un rol protagónico**  
**Igualdad de género**

# Bienvenida y bienvenido

En este e-book hemos compilado para tu organización 7 prácticas que pueden accionar para generar comunidades y espacios de reflexión a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las iniciativas de igualdad de género son indispensables para habilitar un ecosistema laboral que permitan que los liderazgos de las mujeres surjan, maduren y perduren.



**Las estrategias articuladas de igualdad de género, tienen el poder suficiente para transformar y sumar voluntades hacia el empoderamiento de las mujeres.**

Los esfuerzos aislados no.



1

**Identifica si las y los colaboradores tienen el vocabulario básico para entablar conversaciones alrededor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.**

**Te recomendamos seguir las siguientes 7 prácticas que tu empresa puede implementar para asumir un rol protagónico en la Igualdad de género (IG).**

- Para incrementar el potencial de éxito de las iniciativas de IG es importante que el ecosistema tenga el entendimiento correcto de los conceptos clave.
- Si prevalece la idea de que el empoderamiento de las mujeres significa que ahora ellas violentarán a los hombres; si se existe confusión entre la palabra igualdad y equidad o si se escucha seguido el concepto "feminazi", esto indica que no existe el vocabulario mínimo para tener entender iniciativas de IG.
- Te recomendamos el libro Feminismo para principiantes para conocer conceptos clave indispensables para tener vocabulario básico para tener conversaciones respetuosas y significativas al respecto.



# Consejo

Haz un sondeo cualitativo que te permita identificar los vacíos de información e imprecisiones de conceptos relevantes a las iniciativas de IG (Igualdad de Género) vigentes o futuras.

Por ejemplo, si la organización lanzará pronto un programa exclusivo para mujeres con el objetivo de potenciar sus trayectorias. Sondea si sus colegas y supervisores(as) entienden los conceptos de medidas afirmativas y diferencia entre equidad e igualdad.

Nosotras llevamos a cabo Sesiones AMA (Ask Me Anything) . En esta sesión se genera un espacio seguro para que las y los participantes expresen todas las dudas que tienen en relación a equidad de género. A partir de sus principales dudas generamos una agenda de temas sobre los cuales hay que lanzar campañas de información y sensibilización.





# Glosario

A continuación compartimos con ustedes las definiciones elaboradas por Especialista en igualdad. Hasta hoy, son las definiciones que nos han parecido más útiles para explicar equidad e igualdad de género y la relación que existe entre ambos.

## **I**gualdad de Género

Parte de idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades.

## **E**quidad de género

Se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

## **E**quidad e igualdad de género

La igualdad de género es positiva, pero para que ésta se dé debe haber una equidad de género, teniendo ésta en cuenta como punto de partida las diferencias existentes en los distintos grupos de la sociedad y la creación de condiciones para que estas diferencias no impidan que se tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo económico, personal, político, etc.



2

**Mide a través de una evaluación dónde está la organización actualmente en materia de capacidades de igualdad de género. Es importantísimo que sepan de donde parten y establecer objetivos de resultados realistas a partir de su línea base.**

ONU Mujeres hizo un manual de cómo puedes realizar esta evaluación de capacidades en materia de igualdad de género. Es una herramienta gratuita en inglés, en ella encontrarás los reactivos y respuestas que debe tener el instrumento. Puedes traducirlo, vaciar el cuestionario a un Google Form y difundirlo de manera interna en la organización.

Si deseas un instrumento de evaluación que ya esté automatizado, puedes visitar este que está basado en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres. Es gratuito, dura 8 minutos, son 13 preguntas y está en inglés.

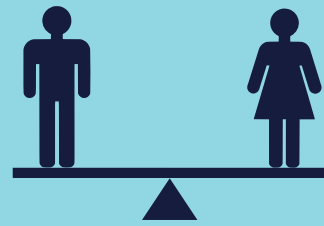
Los WEPs son un conjunto de principios que ofrecen pauta a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y comunidad.



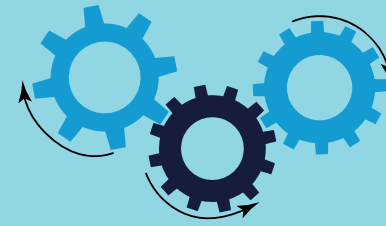
**3** Haz una compilación de las iniciativas que ya se llevan a cabo. Aquí te dejamos un formato a partir de los WEPs de Pacto mundial, te permitirá clasificar en qué principio están tus iniciativas.



Iniciativas que involucran a la alta dirección en la promoción de la IG y empoderamiento de las mujeres.



Políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades.



Procesos de selección y desarrollo de talento con perspectiva de género.



Políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades.



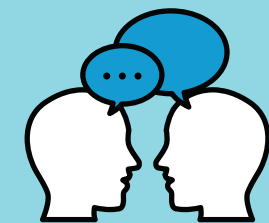
Iniciativas de igual pago por igual trabajo (Equal pay).



Iniciativas que apoyen las parentalidades igualitarias (licencias de maternidad, paternidad).



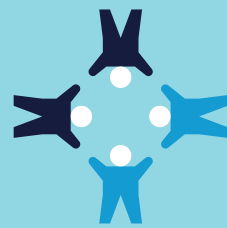
Iniciativas que apoyen las corresponsabilidad de los cuidados de menores, personas adultas mayores, enfermas.



Iniciativas de comunicación y marketing con perspectiva de género.







Iniciativas para mantener espacios laborales seguros, libres de acoso, hostigamiento y violencia de género (procedimientos, protocolos, líneas de ayuda, etc.).



Iniciativas que atienden necesidades de salud específicas de las mujeres.



Iniciativas para involucrar negocios de mujeres en la cadena de valor del negocio.



Iniciativas de innovación que consideran la pdg para creación de servicios y productos.



Iniciativas de filantropía corporativa o responsabilidad social con perspectiva de género.



# Consejo

- Haz una compilación de buenas prácticas (políticas de igualdad, iniciativas institucionalizadas para romper el techo de cristal, institucionalización de protocolo de acoso) que se hayan hecho en años anteriores.
- Calcula en cuántos foros o eventos en los que tu organización ha participado en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Haz una recopilación e historial de las capacitaciones que ha tomado el personal materia de equidad de género (desagrega por sexo, puestos y áreas).
- Haz un compendio de alianzas, ¿con quién han unido fuerzas? Actores locales, nacionales o internacionales, ONGs, universidades, instancias gubernamentales, cámaras, coaliciones, etc.
- Sistematiza resultados. Si tu organización está súper comprometida, tal vez puedan ir un paso más allá y en vez de numerar alianzas o asistencia a eventos pueden reportar en qué ha resultado su participación en dichos foros o capacitaciones. ¿Se ha logrado reducir la brecha salarial? ¿Se ha logrado la paridad en puestos de diferentes jerarquías? ¿Se han institucionalizaron políticas de igualdad?



# 4

## **Haz una agenda de sensibilización estratégica para hacerle frente a la fatiga de género.**

Cuando las iniciativas para promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres son poco profesionales, aisladas, de temporada (8 de marzo) y la agenda de actividades es improvisada, es probable que tus colaboradoras y colaboradores experimenten fastidio o fatiga de género.

La fatiga de género es cuando nuestra comunidad tiene disgusto, molestia o cansancio al respecto de estas iniciativas y por ende cuándo las iniciativas surgen son ignoradas, descalificadas, trivializadas o encuentran resistencia. En el peor de los casos generan hostilidad y afectan el clima laboral.

Examinen cómo se han llevado hasta la fecha las iniciativas de sensibilización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

1. ¿Han llevado a cabo un diagnóstico para identificar cuales son los temas sobre los que falta mayor educación y sensibilización?
2. ¿Llevan un control de qué temas se han impartido a qué perfiles de colaboradoras(es)?
3. ¿Han contratado personal experto en igualdad de género para llevar a cabo las actividades de sus planes de trabajo?
4. ¿Hay presupuestos asignados para las iniciativas de Igualdad de Género?
5. ¿Hay un plan de trabajo con fechas, responsables y KPIs?
6. ¿Las personas responsables de las iniciativas lo hacen por gusto o porque estas actividades son parte de sus responsabilidades?

Nuestra experiencia es que si contestaste "NO" a 3 o más preguntas, es muy probable que por la poca formalidad, el personal de tu organización esté experimentando fatiga de género y esto debilita las iniciativas actuales o futuras.



# Recursos

Hay muchos recursos gratuitos en la web, elaborados por fuentes confiables. Aquí te dejamos un recurso sobre indicadores y una lectura sobre fatiga de género.



Indicadores WEPs



How companies can guard  
against gender fatigue.

# Experiencia

A través de un instrumento estadístico en Olascoaga® medimos la presencia de actitudes machistas, sexistas y misóginas en el personal de la organización y el impacto que tienen en relación a las iniciativas internas de IG y empoderamiento de las mujeres; identifica a los perfiles detractores y aliados; y los temas hacia los cuales hay más resistencia o mayor apoyo.



Diagnóstico de actitudes  
sexistas, machistas y  
misóginas.





## 5 Integra la voz de los diferentes grupos de interés.

Para habilitar un ecosistema que sea receptivo y favorable a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, debes considerar todos los diferentes perfiles al interior de la organización.

Con frecuencia identificamos que no se involucra al personal operativo al diseñar iniciativas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

A continuación te dejamos un listado de diferentes categorías, puedes utilizarla como punto de partida para convocar a las actividades de escucha a un grupo plural. Esto puede ser particularmente útil si están diseñando programas de responsabilidad social empresarial. Este listado fue elaborado a partir de "la rueda del privilegio" de American for the Arts.



### Género

- Trans, intersexual, no binario.
- Mujer cisgénero.
- Hombre cisgénero.

### Ciudadanía

- Indocumentado.
- Documentado.
- Ciudadano.

### Color de piel

- Oscuro.
- Distintos tonos.
- Blanco.

### Formación académica

- Educación básica.
- Preparatoria.
- Estudios superiores.

### Capacidad

- Discapacidad considerable.
- Ligera discapacidad.
- Sin discapacidad.

### Sexualidad

- Lesbiana, bi, pansexual.
- Hombres homosexuales.
- Heterosexuales.

### Neurodiversidad

- Neurodivergencia importante.
- Algún nivel de neurodivergencia.
- Neurotípico.

### Salud mental

- Vulnerable.
- Estable la mayor parte del tiempo.
- Muy bueno.

### Tipo de cuerpo

- Corpulento.
- Promedio.
- Delgado.

### Vivienda

- Sin techo.
- Resguardado/rentando.
- Casa propia.

### Riqueza

- Pobre.
- Clase media.
- Rico.

### Idioma

- Hablante de un idioma que no sea inglés.
- Aprendió inglés.
- Inglés como lengua materna.

# Consejo

No pierdas de vista que muchas voces y perspectivas dentro de tu organización han sido ignoradas. Generar un foro de escucha no se va a traducir en que esas voces de pronto se sientan seguras para hablar, opinar o sugerir.

Previo a la generación de espacios de escucha debe generarse un espacio seguro. La creación de dichos espacios deben estar facilitados por personas expertas, de lo contrario puede resultar en espacios de hostilidad, colusión y revictimización.





Asegúrate de que incluyas a diferentes perfiles de tus colaboradoras y colaboradores. Por ejemplo puedes asegurarte que haya un grupo plural de:

- Niveles educativos.
- Niveles socioeconómicos.
- Niveles de toma de decisiones.

La violencia de género es experimentada de manera diversa dependiendo de las categorías sociodemográficas de las víctimas. No dejes fuera a los perfiles con menores niveles educativos y mayor rezago económico.

Te invitamos a leer [este artículo](#) sobre la violencia laboral que viven las mujeres obreras en Nuevo León.





**Busca mejores prácticas de las empresas que están comprometidas con la igualdad de género.**

Puedes consultar este listado de empresas que fueron parte de la Primera Generación Meta Igualdad de Género.

- Aeroméxico
- Cemex
- CIBanco
- Comercializadora 2025
- Copachisa
- Crédito Real
- Creel
- García-Cuellar
- Aiza y Enríquez
- Distribuidora de Aceros Laminados
- DPA Services
- Fibra Uno
- Genomma Lab
- Granjas Carroll de México
- Grupo Financiero Banorte
- Grupo Salinas
- Grupo Xcaret
- Iberdrola México
- KPMG
- Notaria 134
- Nuvoil
- PetStar
- Banregio
- Ripipsa
- Scania
- USG México
- WSP México



## Estos son otros listados de empresas comprometidas con la igualdad de género:



THE WORLD'S TOP  
FEMALE-FRIENDLY  
COMPANIES



Great Place to Work, para  
mujeres



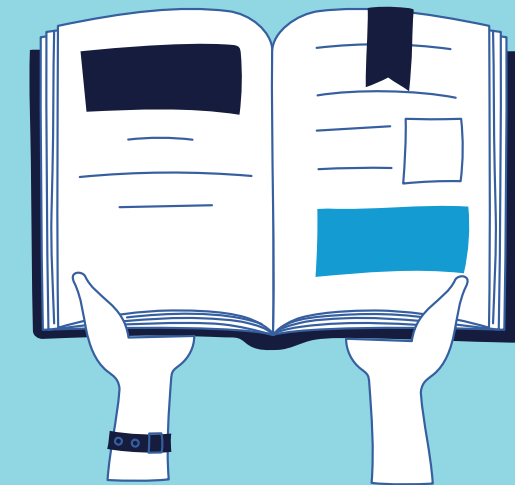
Super empresas para  
mujeres



## **7 Asume una postura crítica sobre cómo y por qué tu organización está alineándose a estos esfuerzos.**

Al inicio de este ebook mencionamos algunos puntos sobre los beneficios de la igualdad de género en los negocios, sin embargo te invitamos a no perder de vista que este es un tema de dignidad humana.

Te invitamos a leer el artículo escrito por Aiko Bethea titulado "Una carta abierta a las corporaciones estadounidenses, la filantropía, la academia, etc.: ¿y ahora qué?", En este escrito encontrarás 12 pasos que se pueden seguir para que compromiso sea real y trascienda más allá de una campaña de marketing.



Lectura: An Open Letter to Corporate America, Philanthropy, Academia, etc.: What Now?



En Olascoaga® habilitamos ecosistemas que permitan que los liderazgos de mujeres surjan, maduren y perduren.

Estamos convencidas de que el sector privado tiene un gran poder transformador, por eso apostamos por ustedes.  
Esperamos que esfuerzos como este les generen valor y les brinden pautas y recursos necesarios para que asuman un rol protagónico en la ruta hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



¿Te gusto este ebook e implementarás algunos de los ejercicios?  
Escríbenos, podemos apoyarte con más ideas.

**¡Reserva una cita de 30 minutos aquí!**

¿Posteaste tus reflexiones?

**¡Etiquétanos! @Olascoaga.mx en todas las redes sociales**





# CONTACTO



[contacto@olascoaga.mx](mailto:contacto@olascoaga.mx)



[olascoagamx](https://www.linkedin.com/company/olascoaga)



[Reserva cita informativa aquí](#)



Olascoaga.mx