

1

Normativa en torno a género, diversidad e inclusión

- ▶ Tratar equitativamente a mujeres y hombres en el trabajo, respetando los derechos humanos y eliminando toda forma de discriminación basada en el sexo, orientación sexual o identidad de género.
- ▶ Desarrollar una política de igualdad de género que institucionalice el compromiso por la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mujeres, y que promueva el ejercicio de los derechos laborales más allá de los mínimos legales.
- ▶ Respetar y promover la libertad sindical, el derecho efectivo a la negociación colectiva y al diálogo social, garantizando que las mujeres participen plena y activamente en estos espacios en condiciones de igualdad, sin discriminación ni represalias.
- ▶ Establecer incentivos y metas concretas para la contratación, retención y promoción de mujeres en todos los niveles del ámbito laboral.



2

Conciliación y corresponsabilidad

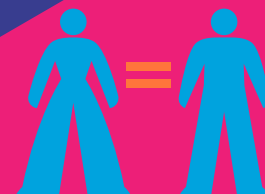
- ▶ Impulsar medidas de conciliación y trabajo flexible adecuadas a la realidad del sector, que permitan una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral.
- ▶ Velar por los derechos parentales y familiares, e implementar políticas con enfoque de género que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, facilitando el acceso a servicios de cuidado para personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo.
- ▶ Fomentar un cambio cultural organizacional para erradicar la división sexual del trabajo y las desigualdades de género en la distribución de responsabilidades de cuidado.



3

Equidad de género e igualdad salarial

- ▶ Realizar diagnósticos de brechas, garantizar transparencia y facilitar el acceso a la información salarial para eliminar desigualdades y asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
- ▶ Promover la igualdad de oportunidades en puestos de liderazgo, con especial énfasis en aumentar la participación de mujeres en cargos ejecutivos y de toma de decisiones.
- ▶ Implementar prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género, asegurando oportunidades de desarrollo profesional sin discriminación y fomentando la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.



4

Formación con perspectiva de género

- ▶ Establecer alianzas para la formación de mujeres en sectores masculinizados, mediante programas de capacitación técnica y programas de aprendices (trainee) que respondan a las necesidades reales del sector.
- ▶ Ofrecer formación continua a hombres y mujeres en habilidades blandas, prevención del acoso sexual, sesgos inconscientes, promoviendo la eliminación de roles y estereotipos de género y liderazgo, para facilitar el acceso de mujeres a cargos directivos en sectores masculinizados.
- ▶ Invertir en programas que impulsen la participación de mujeres en sectores no tradicionales como STEM, garantizando igualdad de acceso a redes de mentoría, formación técnica y oportunidades de desarrollo profesional.



5

Cultura organizacional inclusiva

- ▶ Valorar la diversidad y capacitar de forma continua en temáticas de género, inclusión, interculturalidad y conciliación.
- ▶ Realizar campañas internas de sensibilización en igualdad de género, creando entornos de trabajo inclusivos y respetuosos sin distinción de género, etnia, nacionalidad u orientación sexual.
- ▶ Involucrar a la Alta Dirección en la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos mediante el diseño de políticas inclusivas, asignando responsabilidades concretas en todos los niveles de la organización.
- ▶ Eliminar los estereotipos de género en todos los medios, materiales y comunicaciones de la empresa, promoviendo representaciones respetuosas, diversas y no discriminatorias de mujeres y hombres, que reflejen su autonomía, capacidades y contribuciones en todos los ámbitos.



6

Erradicación del acoso laboral, sexual y la violencia intrafamiliar

- ▶ Elaborar diagnósticos participativos para identificar los tipos de violencia que enfrentan las mujeres en el entorno laboral y familiar, y estimar su impacto en la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras.
- ▶ Adoptar una política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia, que incluya medidas de prevención, canales seguros de denuncia, procedimientos de investigación diligente, protección efectiva a las víctimas y sanción sin represalias.
- ▶ Realizar campañas de sensibilización sobre violencia de género en el entorno laboral y familiar, difundiendo recursos de apoyo disponibles para víctimas.



7

Compras sensibles al género

- ▶ Integrar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de adquisiciones (desde la investigación de mercado hasta la adjudicación), fomentando la participación de empresas lideradas por mujeres en las cadenas de suministro.
- ▶ Fortalecer las capacidades de negocios liderados por mujeres, mejorando su acceso a mercados, redes de asociatividad e internacionalización.
- ▶ Incorporar criterios de evaluación que promuevan la corresponsabilidad parental y la prevención del acoso y la violencia en las prácticas de proveedores y contratistas.



8

Impacto en el entorno - ecosistema local

- ▶ Establecer vínculos con comunidades locales para promover el empleo de mujeres, impulsar la innovación social y fortalecer cadenas de valor con enfoque de género.
- ▶ Diseñar estrategias de sostenibilidad ambiental con enfoque de género, reconociendo los impactos diferenciados del cambio climático sobre las mujeres y promoviendo su participación en soluciones locales.
- ▶ Trabajar con actores comunitarios para erradicar la discriminación y ampliar las oportunidades de mujeres y niñas en procesos de consulta, toma de decisiones y proyectos con impacto local.
- ▶ Aprovechar la influencia institucional y las acciones de filantropía para empoderar a mujeres, mediante alianzas con proveedores, organizaciones de base y otras empresas comprometidas con la igualdad.



9

Trabajo decente y entornos de trabajo sensibles al género

- ▶ Diseñar espacios de trabajo adecuados para una fuerza laboral diversa, incluyendo señalética, vestimenta y herramientas apropiadas, espacios de cuidado infantil y salas de lactancia accesibles.
- ▶ Asegurar condiciones laborales seguras y saludables, acceso equitativo a la salud y servicios de apoyo para personas con discapacidad o sobrevivientes de violencia, y mitigación de riesgos específicos como la exposición a sustancias peligrosas.
- ▶ Respetar los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, garantizando tiempo para la atención médica propia y de personas dependientes, y promoviendo la seguridad en traslados y viajes laborales.



10

Redes de mujeres



- ▶ Fomentar programas de mentoría entre mujeres que inician su trayectoria laboral y mujeres con experiencia, fortaleciendo su permanencia y progresión profesional en sectores masculinizados.
- ▶ Impulsar la creación de redes internas y la participación de mujeres en redes externas, teniendo en cuenta sus responsabilidades familiares al organizar actividades.
- ▶ Facilitar alianzas entre redes de mujeres, empresas y organizaciones que compartan objetivos comunes de igualdad y empoderamiento económico.

A lo largo de toda la implementación de este decálogo se debe medir y evaluar el progreso en igualdad de género. Se deben establecer indicadores claros, líneas de base, responsables definidos y presupuestos asignados, así como mecanismos participativos de seguimiento que permitan conocer las necesidades y percepciones de las personas trabajadoras.



Organización
Internacional
del Trabajo

ONU
MUJERES

DECÁLOGO PARA EMPRESAS: HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SECTORES MASCULINIZADOS

Este decálogo se alinea con los compromisos internacionales en materia de igualdad sustantiva y derechos laborales, promovidos por ONU Mujeres. Se basa en los convenios fundamentales de la OIT, la CEDAW, los Objetivos de Desarrollo Sostenible –en particular los ODS 5, 8 y 10–, y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). Su propósito es orientar a las empresas hacia prácticas inclusivas y responsables que fortalezcan la participación plena y equitativa de las mujeres en todos los ámbitos laborales, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.