

MARCO TEÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN CUANTO A EQUIDAD DE LAS EMPRESAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO

La **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** es un modelo de gestión que integra preocupaciones sociales, ambientales y éticas en la operación de las empresas. No se limita a donaciones o acciones filantrópicas, sino que implica el compromiso de actuar con base en principios de **justicia, inclusión, igualdad y sostenibilidad**. La equidad de género y la igualdad laboral son componentes esenciales de la RSE, ya que buscan eliminar las brechas entre mujeres y hombres en cuanto a acceso a oportunidades laborales, remuneración, cargos de liderazgo y condiciones laborales que apoyen a la conciliación vida-trabajo.

Aplicar la RSE con enfoque de género no solo es una obligación ética, sino también una **estrategia** para mejorar la **productividad, la reputación y la sostenibilidad del negocio**.

El Estado mexicano ha diseñado políticas públicas para incentivar y regular la equidad dentro del sector productivo. Las más relevantes incluyen:

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

Es una norma voluntaria desarrollada por la STPS, INMUJERES y CONAPRED que establece los requisitos que deben cumplir los centros de trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades y trato. Esta norma permite obtener una **certificación oficial**, que reconoce a las empresas con buenas prácticas laborales.

Los principales criterios evaluados por esta norma son:

- Proceso de selección y reclutamiento sin sesgos de género.
- Igualdad salarial.
- Promoción y capacitación equitativa.

- Prevención del acoso laboral y sexual.
- Políticas de conciliación entre vida laboral y personal.

Al certificarse en esta norma genera una reputación positiva como empresa inclusiva, mayor atracción de talento y clientes y una gran posibilidad de acceder a licitaciones públicas que priorizan empresas socialmente responsables.

- **NOM-035-STPS-2018**

Esta norma cubre aspectos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales y la búsqueda de entornos laborales saludables y libres de violencia, contribuyendo indirectamente a la equidad, al proteger el bienestar emocional de todos los trabajadores.

- **NOM-036, NOM-019 y otras**

Las cuales están vinculadas con la seguridad, la salud ocupacional y la ergonomía, pero pueden integrarse en políticas de inclusión y condiciones equitativas.

Incorporar la equidad de género y las certificaciones en igualdad laboral genera beneficios como:

- Reducción de la rotación y el ausentismo.
- Incremento en la productividad del equipo.
- Mayor innovación, al contar con diversidad en la toma de decisiones.
- Mejor clima laboral y reputación organizacional.
- Cumplimiento legal y prevención de sanciones.

La equidad de género en las empresas no es solo una obligación social o legal, sino una herramienta de competitividad y sostenibilidad. El marco normativo mexicano, a través de políticas públicas como la NMX-R-025-SCFI-2015 y la NOM-035-STPS-2018, brinda a las organizaciones el camino para avanzar hacia un entorno más justo, productivo y respetuoso.

Referencias:

INMUJERES. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres>

Diario Oficial de la Federación (2018) NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo

psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. Recuperado de:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

CONAPRED. (2020). Guía para la igualdad laboral y no discriminación. Recuperado de:

<https://www.conapred.org.mx>