



las
empresas
verdes

JUNIO 2022 / NO.27

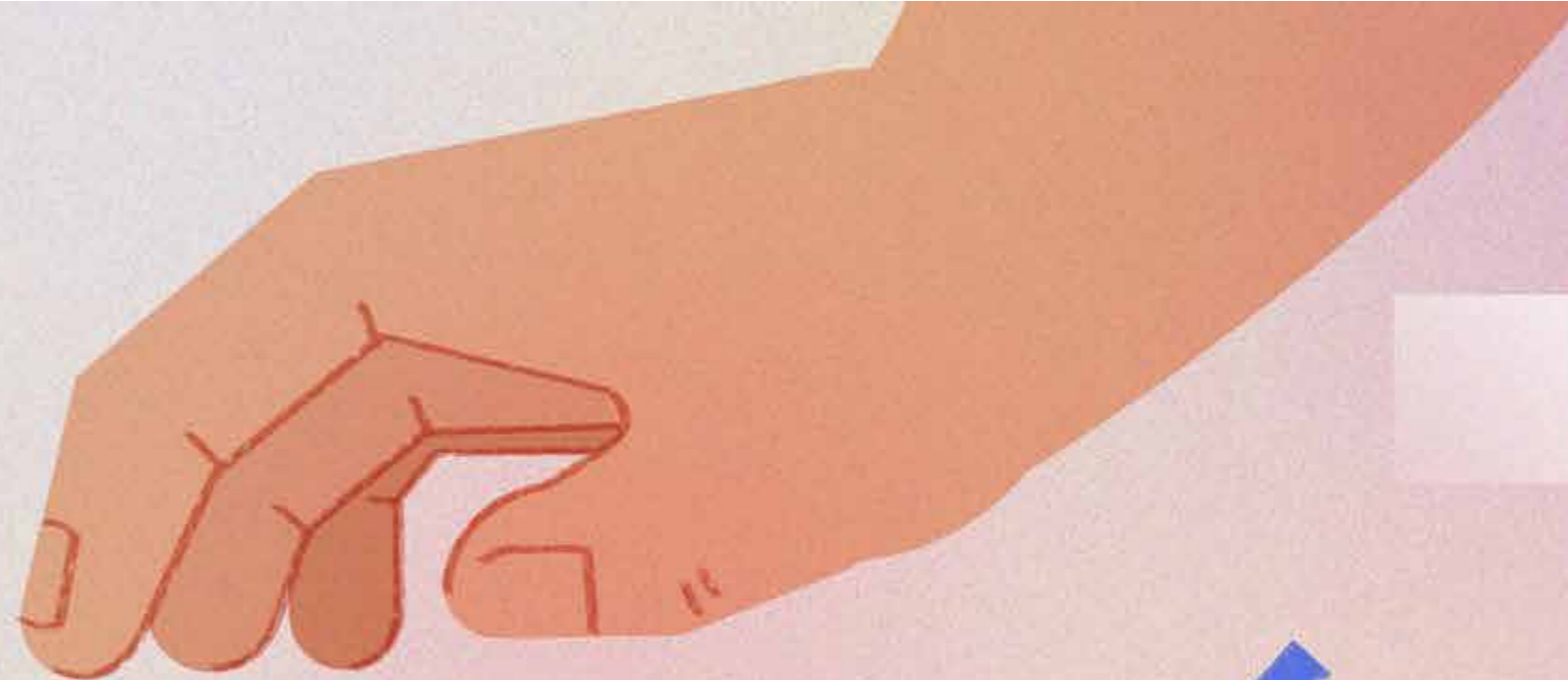
LAS

EMPRESAS INCLUYENTES

Equidad e inclusión,
representan dos
fundamentos que van
más allá de la
diversidad de género.
Significan un principio
de igualdad y derechos
humanos que
representan la esencia
de los objetivos de
desarrollo sostenible.



EQUIDAD



E INCLUSIÓN

ANTE EL RETO DE CONSOLIDARSE MÁS ALLÁ DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

POR ISMAEL JIMÉNEZ

Luego de superar lo que parece fueron las dos olas más impetuosas de la pandemia, la actividad económica inició aunque lenta, una recuperación que permitió restablecer buena parte de los empleos, cierto, aún sin llegar a los niveles de finales de 2019.

Y aunque la recuperación es positiva, ésta ha sido desigual, especialmente para las mujeres. Cifras del BID señalan que del total de empleos generados en el período de recuperación sólo el 27 por ciento correspondieron a plazas para mujeres, el organismo también revela que los puestos laborales recuperados lo hicieron con una brecha salarial del 18 por ciento menos con respecto al ingreso de los hombres.

La CEPAL señalan que sólo en América Latina, más de 2,400 millones de mujeres en el mundo, no cuentan con los mismos derechos económicos que los hombres. El informe “La Mujer, la Empresas y el Derecho”, revela que en el mundo, las mujeres ocupan 76 por ciento del mercado del empleo formal.

Y aunque esto parece un avance importante en la reducción de la brecha laboral de género, en el tema de derechos laborales, especialmente el salarial, aún hay diferencias. De acuerdo con datos del Foro Económico Mundial, a nivel global, las mujeres perciben en promedio un ingreso 37 por ciento inferior comparado con el que perciben los hombres.

En México, de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) la brecha salarial entre hombres y mujeres en el empleo formal, fue de 12.2 por ciento durante 2021, un descenso con respecto al año 2018 con lo que habla de una mejora relativa del ingreso de las mujeres debido a los incrementos al salario mínimo que se registraron entre 2019 y 2020.

Para el 2019 y 2020, el organismo reporta descensos importantes en la brecha, sin embargo, los datos no son comparables debido a las condiciones atípicas generadas por la pandemia que trastocó todas las estructuras productivas y sociales en materia de equidad de género, lo que provocó un ahondamiento en las brechas y diferencias de género aún persistentes en el mercado laboral.

Pero el género femenino, no es el único que perdió posiciones laborales durante la pandemia sin lograr recuperarlos durante el período del impulso económico iniciado en el último trimestre de 2021. Las personas con discapacidad también fueron afectadas en sus plazas laborales y éstas, se recuperan a paso todavía más lento que el empleo de las mujeres.

Para ambos casos, los estudios de Naciones Unidas indican que se requerirán cuando menos cien años para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de equidad de género e inclusión, y cuando menos, diez años de aquí en adelante para recuperar los niveles que se tenían previos a la pandemia.

INCLUSIÓN UNIVERSAL

Pero los matices de la equidad de género van más allá de estos dos grupos de la sociedad que son prioritarios para alcanzar sociedades más equitativas e inclusivas. Y es que de pronto, la voz de las empresas y la sociedad, parecen inclinarse hacia ciertos grupos de la sociedad como prioritarios ante el reto de alcanzar sociedades más inclusivas.



CIFRAS DEL BID SEÑALAN QUE DEL TOTAL DE EMPLEOS RECUPERADOS, SÓLO EL 27 POR CIENTO CORRESPONDIERON A PLAZAS PARA MUJERES.

El dilema atraviesa por la exposición y visibilidad que pueden tener algunos de los grupos diversos que llegan a ser más elocuentes que otros. No obstante, es importante no perder de vista que la inclusión abarca aspectos que van desde temas culturales, generacionales, étnicos, religiosos, raciales, de salud y hasta, económicos y sociales.

Algunas empresas cuentan ya con un comité de diversidad enfocados específicamente a la diversidad sexual y pocos de ellos, contemplan en su estrategia de manera integral, el concepto de inclusión

LA ADECUACIÓN A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO REGLAMENTA QUE LAS EMPRESAS DE MÁS DE 20 EMPLEADOS EN ADELANTE, DEBERÁN POR LEY, CONTAR EN SU PLANTILLA, CON AL MENOS EL 5% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

que abarque a todas las personas sin importar ninguna característica física o ideológica que las defina.

Por esto es importante no perder de vista que, la equidad e inclusión, es un concepto más universal y amplio que permitirá avanzar con mayor celeridad en la consecución de la reducción de las brechas sin dejar a nadie atrás. En principio, la igualdad e inclusión son derechos humanos fundamentales que, en el área laboral, representan uno de los principales motores para conseguir las metas trazadas en la Agenda 2030.

En México, existe un reto importante en materia de inclusión laboral, de acuerdo con cifras del INEGI, el 57.6 por ciento de las mujeres que trabajan, lo hacen en la informalidad, lo que revela una brecha enorme en cuanto a ingresos, derechos laborales, acceso a los servicios de salud y acceso a la pensión laboral por mencionar algunos de los puntos más importantes.

De acuerdo con Beatriz Ramos, Directora de Mercadotecnia y Comunicación de la Federación Mexicana de Fútbol (FMF), uno de los factores fundamentales para avanzar en la inclusión es valorar el desarrollo del talento.

EDUCACIÓN REDUCTOR DE BRECHAS

Pero desarrollar el talento, pasa por generar las condiciones educativas correctas y necesarias que permitan abrir más oportunidades a las mujeres y al resto de los grupos que conforman la diversidad. En ese sentido, en los últimos cinco años, ha cobrado un auge importante el impulso, especialmente para las mujeres, de las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

EQUIDAD LABORAL E INCLUSIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

RK	EMPRESA	SECTOR	IEIDYT*	EQUIDAD LABORAL		EQUIDAD EN EL BOARD				EDAD PROMEDIO				COLABORADORES POR CARGO Y GÉNERO							
				M (%)	H (%)	MUJERES		HOMBRES		DIRECTIVOS	INTERMEDIO	OPERATIVO	ASISTENTE	DIRECTIVOS		INTERMEDIO		OPERATIVO		ASISTENTE	
						2020 (%)	2021 (%)	2020 (%)	2021 (%)					MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
1	DOW	PETROQUÍMICA	77.9	42.7	57.3	33.3	44.4	66.7	55.6	42	42	37	35	75	25	27	73	31	69	54	46
2	NESTLÉ	ALIMENTOS	77.5	43.9	56.1	30.0	30.0	70.0	70.0	46	36	35	34	39	61	49	51	41	59	52	48
3	GRUPO POSADAS	HOTELERÍA Y TURISMO	68.5	47.3	52.7	50.0	50.0	50.0	50.0	53	41	36	37	15	85	56	44	47	53	59	41
4	DANONE	ALIMENTOS	65.8	13.6	86.4	31.3	25.0	68.8	75.0	50	35	40	33	29	71	40	60	13	87	51	49
5	DAIMLER	AUTOMOTRIZ	65.7	29.5	70.5	16.7	23.1	83.3	76.9	48	41	33	34	23	77	22	78	10	90	30	70
6	AEROMÉXICO	AEROSPACIAL	62.1	31.4	68.6	6.7	0.0	93.3	100.0	48	40	37	38	15	85	38	62	30	70	35	65
7	NATURA MÉXICO	CUIDADO PERSONAL	59.7	56.5	43.5	25.0	25.0	75.0	75.0	42	36	30	31	50	50	54	46	88	12	56	44
8	ORGANIZACIÓN SORIANA	TIENDAS DE CONSUMO	59.4	50.1	49.9	22.2	22.2	77.8	77.8	47	40	35	37	19	81	47	53	43	57	43	57
9	SIEMENS MÉXICO	ENERGÍA	58.7	41.6	58.4	20.0	20.0	80.0	80.0	43	43	34	36	22	78	20	80	49	51	27	73
10	AVON COSMETICS	CUIDADO PERSONAL	58.3	53.9	46.1	42.9	42.9	57.1	57.1	47	40	42	39	50	50	52	48	41	59	71	29
11	MOVISTAR	TELEFONÍA	56.4	34.3	65.7	25.0	33.3	75.0	66.7	48	41	37	44	33	67	34	66	34	66	0	100
12	UNILEVER DE MÉXICO	PRODUCTOS DE CONSUMO	55.8	35.6	64.4	45.5	45.5	54.5	54.5	43	38	36	35	40	60	51	49	31	69	44	56
13	ESTAFETA	LOGÍSTICA Y TRANSPORTE	54.8	17.1	82.9	28.6	28.6	71.4	71.4	51	38	34	32	29	81	29	81	3	97	44	56
14	GENERAL MOTORS DE MÉXICO	AUTOMOTRIZ	54.2	27.0	73.0	22.2	22.2	77.8	77.8	51	43	42	28	19	81	24	76	31	69	28	72
15	GRUPO HERDEZ	ALIMENTOS	52.9	41.9	58.1	22.2	22.2	77.8	77.8	55	40	30	30	15	85	38	62	35	65	21	79
16	HENKEL	PRODUCTOS DE CONSUMO	52.6	42.0	58.0	50.0	50.0	50.0	50.0	46	41	38	38	29	71	41	59	43	57	ND	ND
17	CITIBANAMEX	SERV FINANCIEROS	51.5	51.6	48.4	10.0	10.0	90.0	90.0	51	48	45	45	28	72	41	59	48	52	58	42
18	PORTER NOVELLI	SERV PROFESIONALES	51.2	72.5	27.5	57.1	57.1	42.9	42.9	40	35	35	36	82	18	74	26	72	28	50	50
19	CHEP MÉXICO	LOGÍSTICA Y TRANSPORTE	50.3	38.9	61.1	50.0	50.0	50.0	50.0	49	46	44	40	33	67	42	58	38	62	100	0
20	SCOTIABANK	SERV FINANCIEROS	48.8	50.5	49.5	20.0	20.0	80.0	80.0	51	42	38	35	15	85	38	62	49	51	63	37
21	ALSEA	ALIMENTOS	48.2	47.9	52.1	8.3	18.2	91.7	81.8	48	41	30	30	16	85	37	64	45	55	58	42
22	THE HOME DEPOT MÉXICO	TIENDAS DE AUTO SERVICIO	47.7	37.5	62.5	30.0	33.3	70.0	66.7	47	41	34	33	25	75	32	68	37	63	51	49
23	BANREGIO	SERV FINANCIEROS	45.1	47.1	52.9	6.7	7.1	93.3	92.9	48	47	31	31	14	86	26	74	44	56	57	43
24	VESTA	DESARROLLO INMOBILIARIO	42.2	41.6	58.4	15.0	20.0	85.0	80.0	49	41	ND	37	20	80	29	72	ND	ND	54	46
25	PRINCIPAL FINANCIAL GROUP MÉXICO	SERV FINANCIEROS	41.4	53.4	46.6	33.3	33.3	66.7	66.7	44	40	42	36	40	60	40	60	54	46	59	41
26	SHELL MÉXICO	PETROQUÍMICA	40.2	43.7	56.3	25.0	27.3	75.0	72.7	46	42	41	35	26	74	44	56	52	48	ND	ND
27	BRITISH AMERICAN TOBACCO MÉXICO	CONSUMO	35.5	40.5	59.5	ND	ND	ND	ND	52	46	ND	ND	22	78	18	82	10	90	10	90
28	TAKEDA	FARMACEÚTICA	34.7	48.5	51.5	20.0	20.0	80.0	80.0	45	38	38	38	40	60	35	65	20	80	20	80
29	CIAL DUN & BRADSTREET MEXICO	SERV PROFESIONALES	34.5	43.0	57.0	0.0	0.0	100.0	100.0	47	35	ND	30	44	56	13	87	ND	ND	46	54
30	FLEISHMAN HILARD MÉXICO	SERV PROFESIONALES	31.0	62.5	37.5	50.0	50.0	50.0	50.0	55	46	37	39	50	50	40	60	98	2	98	2

*Índice de Equidad, Inclusión, Desarrollo y Transparencia

DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICAS DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

RK	EMPRESA	NÚMERO DE CURSOS		NÚMERO DE PROMOCIONES		DIVERSIDAD EN EL EQUIPO DE COLABORADORES						PERMISO PARENTAL DÍAS PROMEDIO		FLEXIBILIDAD LABORAL		POLÍTICA DE EQUIDAD INTERNA Y CON LOS GRUPOS DE INTERÉS						
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	DISCAPACIDAD	EXTRANJERO	INMIGRANTE	PREFERENCIA SEXUAL	ETNIA ORIGINARIA	TERCERA EDAD	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	APOYO A MUJERES EMPRENDEDORAS	PROVEEDORES CON PLATILLAS DE MUJERES	CÓDIGOS COMBATE AL ACOSO SEXUAL	PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO	PROMOCIÓN RESPETO A DERECHOS HUMANOS	PROGRAMAS COMBATE LA DISCRIMINACIÓN	APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
1	DOW	7,345	13,596	22	32	X	✓	✓	✓	✓	✓	112	112	4	4	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	NESTLÉ	1,710	1,512	327	552	✓	✓	✓	✓	✓	✓	126	26	2	2	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
3	GRUPO POSADAS	2,545	2,545	542	653	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	5	6	6	X	✓	✓	X	X	✓	X
4	DANONE	54,464	69,776	125	265	✓	✓	✓	✓	✓	✓	130	70	3	3	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
5	DAIMLER	133	133	49	91	✓	✓	✓	✓	✓	✓	150	35	2	2	X	X	✓	✓	✓	✓	X
6	AEROMÉXICO	4,053	44,696	180	362	X	✓	✓	X	X	X	18	5	8	8	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
7	NATURA MÉXICO	18	18	6	2	X	✓	✓	X	X	X	74	40	12	12	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
8	ORGANIZACIÓN SORIANA	651	651	231	169	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	5	5	5	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
9	SIEMENS MÉXICO	15,483	36,038	1105	912	X	✓	✓	X	X	✓	84	5	3	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	AVON COSMETICS	61	87	15	18	X	✓	X	✓	X	✓	63	4	6	6	✓	X	✓	✓	✓	✓	X
11	MOVISTAR	2,608	5,623	55	81	✓	✓	✓	✓	X	✓	100	15	12	12	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
12	UNILEVER DE MÉXICO	22	22	958	775	✓	✓	X	✓	X	✓	184	20	0	0	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	ESTAFETA	30,894	107,064	237	918	✓	✓	X	✓	X	✓	84	5	0	0	X	X	X	✓	✓	✓	✓
14	GENERAL MOTORS DE MÉXICO	ND	ND	150	358	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ND	ND	20	20	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
15	GRUPO HERDEZ	79,210	67,906	6	6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	68	4	4	4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	HENKEL	11	19	31	50	✓	✓	✓	✓	✓	✓	45	5	4	4	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
17	CITIBANAMEX	1,149,000	678,204	3,514	3,369	✓	✓	✓	✓	✓	✓	68	15	8	8	✓	1	✓	✓	X	✓	✓
18	PORTER NOVELLI	140	140	34	10	✓	✓	✓	✓	X	✓	90	10	20	20	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
19	CHEP MÉXICO	1,890	2,662	4	11	X	✓	✓	X	X	X	84	4	5	5	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
20	SCOTIABANK	55	85	1078	1462	✓	✓	✓	✓	✓	✓	90	15	8	8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	ALSEA	ND	ND	0	0	✓	✓	✓	✓	✓	✓	90	0	1	1	X	X	X	✓	✓	X	✓
22	THE HOME DEPOT MÉXICO	ND	ND	617	1109	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	5	6	6	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
23	BANREGIO	ND	ND	188	233	✓	✓	✓	✓	X	✓	63	11	6	6	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
24	VESTA	47	44	3	3	X	✓	X	X	X	✓	84	10	2	2	✓	X	✓	X	✓	✓	X
25	PRINCIPAL FINANCIAL GROUP MÉXICO	156	161	18	27	✓	✓	✓	X	✓	X	84	5	16	16	X	✓	✓	✓	✓	✓	X
26	SHELL MÉXICO	10	10	12	8	X	✓	✓	X	X	X	57	10	6	6	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	BRITISH AMERICAN TOBACCO MÉXICO	ND	ND	ND	ND	✓	X	X	✓	✓	✓	45	4	1	1	X	X	✓	✓	✓	✓	X
28	TAKEDA	ND	ND	ND	ND	✓	✓	X	✓	✓	✓	ND	ND	2	2	X	X	✓	✓	✓	✓	X
29	CIAL DUN & BRADSTREET MEXICO	15	23	155	145	X	✓	✓	X	✓	X	42	3	8	8	X	X	✓	X	X	✓	X
30	FLEISHMAN HILARD MÉXICO	64	52	4	2	X	X	X	✓	X	✓	90	10	20	20	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
31	LATAM AIRLINES	22	22	ND	ND	X	✓	✓	X	X	X	84	5	10	10	✓	X	✓	✓	X	✓	✓

*Índice de Equidad, Inclusión, Desarrollo y Transparencia

De acuerdo con cifras de la OCDE para el año 2030, el 80 por ciento de las carreras profesionales en el mundo, estarán relacionadas con la educación STEM. En México, apenas el 12 por ciento de la matrícula estudiantil que está en carreras de este tipo de especialidades son mujeres. A nivel mundial, esa cifra se eleva a 35 por ciento.

Y aunque de acuerdo con el informe “Science Report Towards 2030” elaborado por el Foro Económico Mundial, las mujeres han alcanzado cierta paridad a nivel licenciatura con el 55 por ciento, 53 por ciento en maestría y 43 por ciento a nivel doctorado. En las carreras STEM como señalamos, la brecha aún es grande si se considera que del año 2025 en adelante, habrá al menos 97 millones de nuevos empleos relacionados con dichas especialidades.

En materia laboral, tanto por parte de las empresas como de parte de los legisladores, se está trabajando para promover la equidad e inclusión con la generación y adecuación de la legislación. En este sentido, el pasado mes de enero, el Senado de la República aprobó la adecuación a la Ley Federal de Trabajo para reglamentar que las empresas de más de 20 empleados en adelante, deberán por ley, contar en su plantilla, con al menos el 5 por ciento de personas con discapacidad.

Dicha medida busca además de contribuir a los objetivos de equidad e inclusión a nivel nacional, sentar las bases para que más personas con alguna discapacidad, puedan tener acceso a un trabajo digno en condiciones formales que es uno de los pendientes que existen en México en materia laboral desde hace varias décadas.



**CIFRAS DEL INEGI,
SEÑALAN QUE EL 57.6%
DE LAS MUJERES QUE
TRABAJAN, LO HACEN
EN LA INFORMALIDAD**

No obstante, diversos estudios señalan que la recuperación de los empleos entre la población con alguna discapacidad, será más complicada que en el resto de los grupos diversos, pues especialmente este grupo, el de los discapacitados, está considerado como “invisible y excluido”.

De acuerdo con cifras del Banco Mundial, sólo en América Latina viven poco más de 85 millones de personas discapacitadas, muchas de ellas, en edad laboral, por lo que es apremiante generar las bases para integrarlos a la actividad económica en condiciones paritarias.

Y parte de esa tarea, comienza desde el acceso a la educación que dé entrada a servicios de salud y oportunidades laborales que les permita en conjunto, potenciar sus habilidades y capacidades para integrarse de manera efectiva a la vida productiva en donde pueden ser aprovechados los talentos de las personas con discapacidad. En ese sentido, el rezago educativo, laboral y salarial de las personas con alguna discapacidad, los coloca en situación de vulnerabilidad.

Para Beatriz Ramos, aún hay muchas barreras culturales en materia de equidad e inclusión y afirma que, al abrir las puertas al talento independientemente del género, se crean equipos brillantes con resultados sobresalientes.

Diversos estudios realizados por el economista e investigador Oded Galor, revelan que, a lo largo de la historia de la humanidad, los momentos de mayor crecimiento, desarrollo y esplendor tanto económicos, como tecnológicos y culturales, están caracterizados por la integración de la diversidad e inclusión de los seres humanos.

LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, REVELA LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO FORMAL, FUE DE 12.2% EN EL 2021

Es importante mencionar que, el investigador habla de la inclusión y diversidad específicamente en los aspectos cultural, étnico y racial como motores de ese impulso de desarrollo y crecimiento de las regiones, pues como menciona Beatriz Ramos, el talento y el conocimiento van más allá del género.

En esa línea, las investigaciones de Oded Galor señalan que aún existen países que no han logrado integrar la inclusión y diversidad como motores de desarrollo y crecimiento, y eso determina el atraso económico de dichas naciones y regiones en la actualidad.

Sin duda, alcanzar las metas de la Agenda 2030 implica un gran desafío a nivel de países, de empresas y organizaciones civiles, pues el tema de equidad e inclusión, además de ser intrínsecamente un derecho humano, requiere resolver y trabajar arduamente en el cumplimiento de los cuatro principales Objetivos de Desarrollo Sostenible que son fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar y educación de calidad.

Dichos aspectos, coforman el eje transversal para conseguir las metas del Objetivo 5 que es Igualdad de Género, donde el desafío es consolidar la cultura y respeto a las diferencias más allá de la diversidad de género con el fin primordial de no dejar a nadie atrás. 🌱

METODOLOGÍA

Para el segundo informe de las Empresas más Incluyentes de México 2022, se seleccionaron 30 empresas que presentaron la información más consistente de un total de 55 respuestas obtenidas. Para ordenar el listado, se elaboró el Índice de Equidad, inclusión, desarrollo y Transparencia (IEIDyT) base 100, en el que se califican la transparencia y disponibilidad de la información relacionada con las mediciones y resultados y avances de las empresas en materia de equidad de género, inclusión y desarrollo laboral.

El informe evalúa diferentes aspectos de la equidad dentro de las empresas que van desde el equilibrio en puestos de nivel gerencial y directivo, hasta la promoción y desarrollo profesional de carrera de los colaboradores. Así mismo, se toman en cuenta los esfuerzos para reducir las brechas salariales, la diversidad de género que conforma los equipos de trabajo y la flexibilidad parental y de trabajo a distancia.

Transparencia: Mayor disponibilidad de indicadores y datos duros proporcionados por las empresas. Valor 30 puntos.

Equilibrio en puestos directivos y gerenciales: Uno de los principales retos dentro de las corporaciones, es la incorporación y mayor participación de la mujer en puestos de toma de decisiones. Este nivel, califica el avance de las empresas para incorporar más mujeres dentro del consejo de administración y el equilibrio proporcional en mandos directivos y gerenciales. Valor 25 puntos.

Reducción de la brecha salarial y salarios justos: Dentro de las corporaciones y de la sociedad en su conjunto uno de los pendientes es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, uno de los factores que coadyuban a esa paridad es la remuneración justa y equilibrada, independientemente del género de los colaboradores. Valor 15 puntos.

Desarrollo profesional y de carrera: La promoción hacia mejores puestos y responsabilidades, viene de la mano de las oportunidades generadas dentro de las empresas para que los colaboradores se desarrollen profesionalmente. Los cursos ofrecidos estratégicamente, así como la promoción hacia nuevos puestos de trabajo, se deben dar a partir de las habilidades y las aptitudes desarrolladas por los colaboradores, sin dejar de ser equilibrado en términos de género. Valor 15 puntos.

Flexibilidad parental y laboral: Uno de los principios de equidad es la flexibilidad parental para madres y padres, así como el otorgamiento de días para trabajar a distancia. Valor 15 puntos.

Listado principal: Presenta los esfuerzos internos, realizados por las empresas durante 2020 y 2021, para mantener un equilibrio de género en la totalidad de la plantilla laboral, así como en el consejo de administración y los

principales cargos directivos y gerenciales de la corporación.

En algunos casos, se notan aún diferencias abismales en la composición de la plantilla laboral, y en otros se acentúa principalmente en los mandos directivos. Es evidente, cómo las diferencias son más visibles en las empresas del sector manufacturero, mientras que en las del sector servicios, la equidad de género es más equitativa en la conformación de la plantilla laboral en todos los niveles.

Listado secundario: Presenta las principales políticas de las empresas para encaminarse hacia corporaciones más equilibradas y justas en el ámbito profesional y personal de los colaboradores. De la misma forma, esta sección del listado, nos muestra los programas y políticas que las empresas implementan para relacionarse con las comunidades de su entorno y combatir la discriminación y violencia de género dentro y fuera de la corporación.