



Criterio: Gobernanza



*Ficha de indicador*

# Igualdad de oportunidades y trato

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social





## Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la igualdad de oportunidades y trato.....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la formación de igualdad de oportunidades y trato. ....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador .....	4
5. Factores que influyen en la igualdad de oportunidades y trato .....	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar la igualdad de oportunidades y trato .....	7
7. Beneficios empresariales de fomentar la igualdad de oportunidades y trato .....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar la igualdad de oportunidades y trato .....	8
9. Herramientas para fomentar la Igualdad de oportunidades y trato.....	9
10. Mejores prácticas en Igualdad de oportunidades y trato dentro el Distintivo ESR® .	10
11. Propuesta de métricas de impacto para medir la igualdad de oportunidades y trato en empresas dentro del marco del Distintivo ESR® .....	11
11.1. Fase 1: Inicial .....	11
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	12
11.3. Fase 3: Madurez .....	12
11.4. Desarrollo de las Métricas .....	12
12. Conclusión.....	144



## 1. Introducción

La igualdad de oportunidades y trato es un principio fundamental para construir organizaciones justas, inclusivas y diversas. Este indicador evalúa las acciones de las empresas para garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual o condición socioeconómica, tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, desarrollo profesional y reconocimiento.

Promover la igualdad de oportunidades no solo fortalece el compromiso de las empresas con los derechos humanos y la responsabilidad social, sino que también mejora el clima organizacional, potencia la productividad y atrae talento diverso. Este enfoque fomenta la innovación al incorporar diferentes perspectivas y habilidades, y refuerza la competitividad empresarial en mercados globalizados que valoran la diversidad.

El indicador busca que las empresas implementen políticas claras y transparentes, establezcan métricas para medir el progreso en la igualdad de trato, y desarrollen programas específicos para prevenir la discriminación y promover un entorno laboral respetuoso y equitativo. Mediante la adopción de estas medidas, las organizaciones pueden posicionarse como agentes de cambio que impulsan una cultura de inclusión y respeto tanto dentro como fuera de su entorno corporativo.

## 2. Indicadores relacionados con la igualdad de oportunidades y trato

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Igualdad de género</b>	Derechos Humanos	Fomenta la equidad en la contratación, salario, promociones y condiciones laborales, garantizando igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
<b>Prohibición de discriminación</b>	Derechos Humanos	Promueve un ambiente laboral inclusivo, eliminando barreras por género, raza, orientación sexual, discapacidad o religión.
<b>Protección contra acoso y violencia</b>	Derechos Humanos	Asegura un trato justo al prevenir y abordar casos de acoso laboral, creando un entorno respetuoso y seguro para todos los empleados.
<b>Inclusión de personas con discapacidad</b>	Derechos Humanos	Fomenta la igualdad de oportunidades al adaptar los espacios de trabajo y procesos para empleados con discapacidades.



<b>Garantía de la libertad de asociación</b>	Derechos Humanos	Protege el derecho de los empleados a unirse a sindicatos y a negociar colectivamente sin temor a represalias.
--	------------------	--

**3. Industrias donde es relevante desarrollar la formación de igualdad de oportunidades y trato.**

<b>Industria</b>	<b>Importancia</b>
<b>Servicios Educativos</b>	Promueve entornos igualitarios en instituciones educativas, garantizando acceso a oportunidades laborales para todos los colaboradores.
<b>Servicios de Salud y de Asistencia Social</b>	Asegura prácticas inclusivas en la contratación y trato equitativo en instituciones dedicadas al cuidado de la salud y asistencia social.
<b>Industrias Manufactureras</b>	Fomenta la diversidad en la contratación y trato justo dentro de las líneas de producción, promoviendo la igualdad de género y trato.
<b>Comercio al por Mayor</b>	Garantiza que empleados de diferentes perfiles tengan acceso a las mismas oportunidades laborales dentro de cadenas de suministro y ventas.
<b>Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)</b>	Promueve programas de inclusión social y oportunidades igualitarias para grupos vulnerables a través de sus actividades y proyectos.
<b>Servicios Financieros y de Seguros</b>	Establece políticas de igualdad de trato y oportunidades en la gestión del talento, impulsando la diversidad en la industria financiera.
<b>Construcción</b>	Asegura igualdad de trato y condiciones laborales para trabajadores de diferentes géneros y grupos sociales en proyectos de infraestructura.

**4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador**

<b>Categoría</b>	<b>Norma, Certificación o Ley</b>	<b>Descripción / Apartado Específico</b>	<b>Relevancia para el indicador</b>
<b>Norma</b>	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye promoción de igualdad de	Alta



		oportunidades y trato justo.	
<b>Norma</b>	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la igualdad en el entorno laboral.	Alta
<b>Certificación</b>	SA 8000	Certificación que promueve condiciones laborales equitativas y justas para todos los empleados.	Alta
<b>Certificación</b>	EDGE Certification (Economic Dividends for Gender Equality)	Certificación enfocada en cerrar brechas de género en organizaciones a nivel global.	Alta
<b>Certificación</b>	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores sobre igualdad de trato y oportunidades.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 5: Igualdad de género	Fomenta la igualdad de género en todos los niveles y sectores sociales.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Promueve la reducción de desigualdades sociales, económicas y de género.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Regula acciones para prevenir la discriminación y fomentar la igualdad en todos los ámbitos en México.	Alta
<b>Ley</b>	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Establece lineamientos para garantizar la igualdad de género en todas las esferas públicas y privadas.	Alta



Buena Práctica	Desarrollo de políticas organizacionales para fomentar igualdad de trato y oportunidades	Implementación de programas y estrategias que garanticen igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados.	Alta
----------------	--	--	------

### 5. Factores que influyen en la igualdad de oportunidades y trato

- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional desempeña un papel crucial, ya que las empresas que promueven valores de inclusión, diversidad y respeto tienden a implementar mejores políticas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato. Esto incluye la eliminación de sesgos inconscientes y la promoción de una comunicación inclusiva.
- **Legislación laboral y regulaciones:** El marco legal de cada país influye directamente en las políticas empresariales relacionadas con la igualdad. Las leyes que prohíben la discriminación y fomentan la diversidad obligan a las empresas a cumplir con estándares mínimos y adoptar medidas para promover la igualdad.
- **Liderazgo y compromiso de la alta dirección:** El compromiso de los líderes empresariales es fundamental para garantizar que las iniciativas de igualdad se implementen de manera efectiva. Un liderazgo inclusivo genera mayor impacto y fomenta la adopción de buenas prácticas en todos los niveles organizacionales.
- **Formación y sensibilización:** La educación y capacitación de los empleados para entender y abordar los prejuicios y prácticas discriminatorias son esenciales. Esto incluye talleres sobre diversidad, equidad e inclusión, que ayudan a crear un ambiente laboral más respetuoso y justo.
- **Dinámicas de la industria:** Cada sector enfrenta desafíos particulares en la implementación de la igualdad de oportunidades y trato. Por ejemplo, industrias tradicionalmente dominadas por un solo género pueden requerir mayores esfuerzos para equilibrar la participación y eliminar estigmas.
- **Políticas de contratación y promoción:** La forma en que una empresa diseña y ejecuta sus políticas de reclutamiento, promoción y desarrollo profesional influye directamente en su capacidad para ofrecer igualdad de oportunidades a todos los empleados.
- **Evaluación y seguimiento:** El uso de métricas e indicadores para evaluar el cumplimiento de objetivos relacionados con la igualdad y el trato justo es clave para identificar brechas y tomar acciones correctivas oportunas.



- **Presión social y expectativas de las partes interesadas:** Los consumidores, inversionistas y otras partes interesadas cada vez valoran más el compromiso de las empresas con la igualdad de oportunidades y trato, incentivando a las organizaciones a adoptar prácticas responsables.
6. **Creación de un programa de RSE para fomentar la igualdad de oportunidades y trato**
- **Diagnóstico inicial:** Realizar una evaluación integral para identificar las brechas existentes en términos de igualdad de oportunidades y trato dentro de la organización. Este diagnóstico debe incluir indicadores como representación de género, diversidad en niveles jerárquicos y percepciones de los empleados sobre el trato justo.
  - **Definición de objetivos y metas claras:** Establecer objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (SMART) para garantizar avances concretos. Por ejemplo, incrementar la representación de mujeres en roles directivos en un 20% en los próximos dos años.
  - **Desarrollo de políticas inclusivas:** Diseñar y formalizar políticas que promuevan la igualdad de trato, como reglas claras de contratación, promoción basada en méritos y protocolos para prevenir y atender casos de discriminación o desigualdad.
  - **Sensibilización y capacitación:** Implementar programas de formación para todos los empleados, enfocándose en temas como diversidad, equidad, inclusión, y el impacto positivo de la igualdad en el ambiente laboral. Asegurarse de que los líderes y gerentes sean los primeros en recibir esta capacitación.
  - **Implementación de un sistema de monitoreo:** Establecer indicadores y métricas que permitan evaluar periódicamente el progreso del programa. Estos deben incluir aspectos como la paridad salarial, la diversidad en la fuerza laboral y la percepción de equidad entre los empleados.
  - **Creación de comités de diversidad e inclusión:** Formar grupos de trabajo dentro de la empresa que representen diferentes áreas y niveles jerárquicos, encargados de supervisar y dar seguimiento al programa. Estos comités también pueden actuar como puntos de contacto para resolver inquietudes o sugerencias relacionadas con el tema.
  - **Alianzas con organizaciones externas:** Establecer colaboraciones con instituciones, ONG y organismos especializados en diversidad e igualdad para recibir asesoramiento, compartir buenas prácticas y desarrollar iniciativas conjuntas.
  - **Comunicación y transparencia:** Difundir ampliamente los objetivos, avances y resultados del programa tanto a nivel interno como externo. La transparencia fomenta el compromiso y la confianza de los empleados y otras partes interesadas.



- **Revisión y mejora continua:** Realizar auditorías internas y revisiones periódicas del programa para identificar áreas de mejora y actualizar las estrategias según los resultados obtenidos y los cambios en el entorno organizacional.
- **Reconocimiento y recompensas:** Establecer mecanismos para reconocer a empleados, equipos o áreas que destaquen por sus esfuerzos en promover la igualdad de oportunidades y trato, reforzando así una cultura organizacional comprometida con la equidad.

## 7. Beneficios empresariales de fomentar la igualdad de oportunidades y trato

- **Mejora en el clima laboral:** La igualdad de oportunidades fomenta un ambiente de respeto, inclusión y colaboración, lo que aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados con la organización.
- **Incremento en la productividad:** Los equipos diversos aportan diferentes perspectivas, lo que impulsa la innovación y mejora la toma de decisiones. Además, un trato equitativo motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial.
- **Reducción del riesgo legal:** Al cumplir con las normativas relacionadas con igualdad y no discriminación, las empresas minimizan el riesgo de litigios, sanciones o multas relacionadas con desigualdad laboral o trato injusto.
- **Atracción y retención de talento:** Las empresas que promueven la equidad son más atractivas para candidatos talentosos que buscan organizaciones comprometidas con valores éticos. Esto también reduce la rotación de personal, mejorando la estabilidad del equipo.
- **Fortalecimiento de la reputación empresarial:** Las organizaciones que demuestran su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato ganan la confianza de clientes, inversionistas y otras partes interesadas, mejorando su imagen pública y competitividad.
- **Contribución a la sostenibilidad y responsabilidad social:** Promover la igualdad no solo beneficia a la organización, sino que también contribuye al desarrollo social, reduciendo desigualdades y fortaleciendo las comunidades en las que opera la empresa.

## 8. Riesgos empresariales por no fomentar la igualdad de oportunidades y trato

- **Pérdida de talento clave:** La percepción de desigualdad o trato injusto puede llevar a una alta rotación de empleados, lo que genera costos adicionales de reclutamiento y capacitación, así como la pérdida de conocimiento y experiencia.





- **Deterioro del clima laboral:** La falta de políticas inclusivas puede provocar desmotivación, conflictos internos y una disminución en la moral de los empleados, afectando la productividad general.
- **Riesgo reputacional:** Empresas percibidas como discriminatorias o poco inclusivas pueden enfrentar daños a su imagen pública, lo que podría impactar negativamente en las ventas, las relaciones con clientes y la confianza de los inversionistas.
- **Incremento de sanciones legales:** El incumplimiento de normativas relacionadas con igualdad y no discriminación puede resultar en multas, sanciones y litigios, afectando tanto las finanzas como la credibilidad de la empresa.
- **Falta de innovación y competitividad:** La ausencia de diversidad en la fuerza laboral limita la creatividad y las perspectivas necesarias para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo.
- **Exclusión de mercados y oportunidades de colaboración:** Empresas que no promueven la igualdad pueden ser excluidas de programas de responsabilidad social corporativa, licitaciones públicas o colaboraciones con otras organizaciones comprometidas con la diversidad e inclusión.

## 9. Herramientas para fomentar la Igualdad de oportunidades y trato

- **Auditorías de Diversidad e Inclusión:** Herramienta para evaluar las prácticas actuales de la empresa relacionadas con la igualdad, identificando áreas de mejora en procesos como contratación, promoción y condiciones laborales. Estas auditorías permiten establecer puntos de referencia y objetivos claros.
- **Políticas y Procedimientos Claros:** Desarrollo e implementación de políticas de igualdad que incluyan procesos transparentes para la contratación, evaluación de desempeño y resolución de conflictos. Estas políticas deben ser comunicadas y accesibles para todos los empleados.
- **Capacitación y Sensibilización:** Programas de formación enfocados en temas de diversidad, equidad e inclusión para empleados en todos los niveles de la organización. Incluyen talleres sobre sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo y prevención de discriminación.
- **Indicadores y Métricas de Seguimiento:** Desarrollo de métricas específicas para medir avances en igualdad de oportunidades, como la representación de género en roles directivos, paridad salarial y percepción de trato justo en encuestas internas.
- **Comités de Diversidad e Inclusión:** Establecimiento de grupos multidisciplinarios responsables de supervisar y fomentar iniciativas de igualdad, además de servir como enlace entre la alta dirección y los empleados.



- **Tecnología para la Igualdad:** Plataformas de reclutamiento y evaluación de desempeño que minimicen sesgos. Por ejemplo, software que elimina datos personales durante la revisión de currículums o aplicaciones para garantizar evaluaciones objetivas.
- **Encuestas y Retroalimentación:** Realización periódica de encuestas de clima laboral y evaluaciones de satisfacción para recoger opiniones de los empleados sobre las políticas de igualdad y trato justo en la empresa.
- **Alianzas con Organismos Especializados:** Colaboración con asociaciones, ONG y organismos internacionales que puedan proporcionar asesoramiento, capacitación y recursos para fortalecer las iniciativas de igualdad.

#### 10. Mejores prácticas en Igualdad de oportunidades y trato dentro el Distintivo ESR®

- **Implementación de procesos de reclutamiento inclusivos:** Diseñar procedimientos de selección que eliminen sesgos, como entrevistas estructuradas y evaluaciones basadas en competencias. Utilizar plataformas que anonimizan currículums para garantizar que las decisiones se basen únicamente en habilidades y experiencia.
- **Políticas claras de igualdad y diversidad:** Formalizar políticas internas que refuercen el compromiso con la igualdad de oportunidades y trato. Estas políticas deben incluir aspectos como la equidad salarial, la prevención del acoso y la promoción de la diversidad en todos los niveles de la organización.
- **Creación de programas de desarrollo para grupos subrepresentados:** Establecer iniciativas de mentoría, capacitación y empoderamiento para empleados pertenecientes a grupos minoritarios o subrepresentados, promoviendo su acceso a roles de liderazgo y toma de decisiones.
- **Sensibilización y capacitación continua:** Capacitar a los empleados en temas de diversidad, equidad e inclusión, incluyendo talleres sobre sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo y prevención de discriminación. Esto fomenta un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.
- **Monitoreo y medición de la igualdad:** Definir y monitorear indicadores clave, como la paridad salarial, la representación de género y la percepción de trato justo en encuestas internas. Publicar los resultados para fomentar la transparencia y la mejora continua.
- **Establecimiento de comités de diversidad e inclusión:** Crear equipos multidisciplinarios dentro de la empresa que supervisen las iniciativas de igualdad, actúen como puntos de contacto para empleados y propongan nuevas estrategias.



- **Adaptación de espacios y procesos laborales:** Asegurar que las instalaciones y herramientas laborales sean accesibles para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades. Esto incluye ajustes razonables en horarios y responsabilidades.
- **Reconocimiento y visibilidad de buenas prácticas:** Reconocer públicamente a empleados y equipos que contribuyan significativamente a la promoción de la igualdad, incentivando la adopción de estas prácticas en toda la organización.
- **Alianzas con organizaciones especializadas:** Colaborar con ONG, organismos internacionales y asociaciones que trabajen en temas de igualdad, para recibir asesoramiento y fortalecer las estrategias internas.
- **Comunicación abierta y transparente:** Fomentar una cultura de retroalimentación constante, donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones o sugerencias sobre igualdad y trato justo sin temor a represalias.

## 11. Propuesta de métricas de impacto para medir la igualdad de oportunidades y trato en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

El desarrollo de métricas para evaluar la igualdad de oportunidades y trato es fundamental para medir el progreso, identificar áreas de mejora y garantizar que las políticas y acciones implementadas generen un impacto real. Estas métricas permiten a las empresas establecer un seguimiento claro y cuantificable, promoviendo la transparencia y el compromiso con la equidad en el entorno laboral.

### 11.1. Fase 1: Inicial

- **Porcentaje de cumplimiento de políticas de igualdad:** Medir el porcentaje de áreas o departamentos que han adoptado políticas formales de igualdad en la organización.
- **Tasa de diversidad en la contratación:** Porcentaje de contrataciones de personas pertenecientes a grupos subrepresentados, como género, edad o grupos étnicos, en relación con el total de nuevas contrataciones.
- **Porcentaje de empleados capacitados en igualdad y diversidad:** Evaluar el porcentaje de empleados que han participado en programas de capacitación sobre temas de igualdad y trato justo.
- **Reporte de casos de discriminación:** Número de incidentes relacionados con discriminación reportados y atendidos en un periodo específico.



## 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Proporción de mujeres en posiciones de liderazgo:** Medir el porcentaje de mujeres que ocupan roles gerenciales o de dirección dentro de la empresa en comparación con el total de líderes.
- **Índice de inclusión en la evaluación de desempeño:** Porcentaje de empleados que perciben un trato justo y equitativo en los procesos de evaluación de desempeño, basado en encuestas internas.
- **Porcentaje de promociones otorgadas a grupos subrepresentados:** Evaluar la proporción de promociones internas que benefician a empleados de grupos minoritarios o vulnerables.

## 11.3. Fase 3: Madurez

- **Índice de percepción de igualdad:** Medir la percepción general de los empleados sobre la igualdad de oportunidades y trato dentro de la organización, a través de encuestas anuales de clima laboral.
- **Tasa de retención de talento diverso:** Evaluar la retención de empleados pertenecientes a grupos subrepresentados en comparación con la tasa de retención general de la empresa.
- **Impacto en la reputación externa:** Monitorear la percepción pública de la empresa en términos de igualdad e inclusión, utilizando encuestas a clientes, socios y partes interesadas.

## 11.4. Desarrollo de las Métricas

1. **Realizar un diagnóstico inicial integral:** Antes de implementar las métricas, es crucial identificar el estado actual de la igualdad de oportunidades en la empresa. Este diagnóstico debe incluir datos sobre diversidad en todos los niveles, brechas salariales y percepciones de trato justo por parte de los empleados. La información recopilada servirá como base para establecer objetivos específicos y monitorear avances.
2. **Definir indicadores claros y específicos:** Seleccionar métricas que reflejen con precisión los aspectos clave de la igualdad de oportunidades, como brechas salariales, diversidad en posiciones de liderazgo o participación en programas de capacitación. Es fundamental que los indicadores sean medibles y relevantes para el sector de la empresa.



3. **Implementar un sistema de monitoreo continuo:** Establecer herramientas y procesos para recopilar y analizar datos regularmente. Este sistema debe garantizar la confiabilidad y precisión de la información, permitiendo ajustes oportunos en las estrategias cuando sea necesario.
4. **Alinear las métricas con objetivos estratégicos:** Las métricas deben estar vinculadas a los objetivos organizacionales, asegurando que contribuyan directamente al cumplimiento de las metas de igualdad e inclusión. Esto también permite integrar el seguimiento de las métricas en los informes de sostenibilidad o responsabilidad social.
5. **Capacitar al personal responsable de las métricas:** Proveer formación a los equipos encargados de recopilar, analizar e interpretar los datos relacionados con las métricas de igualdad. Esto garantiza que comprendan la importancia de las métricas y puedan utilizarlas de manera efectiva para impulsar el cambio.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de la empresa:** Las empresas más grandes suelen tener recursos y estructuras más desarrolladas para implementar métricas complejas, como sistemas de monitoreo digital o análisis de *big data*. Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas pueden centrarse en métricas más simples y accesibles, utilizando herramientas manuales o básicas para el seguimiento.
- **Madurez de la industria:** En sectores donde la igualdad de oportunidades es más avanzada, las métricas pueden enfocarse en áreas sofisticadas como la retención de talento diverso o el impacto externo de las políticas de inclusión. En industrias con menor desarrollo en este ámbito, se debe priorizar el cumplimiento de normativas básicas y el establecimiento de políticas iniciales.
- **Recursos disponibles:** Las empresas con mayores recursos pueden invertir en tecnología, consultorías externas o auditorías para fortalecer el monitoreo de métricas. Por otro lado, las organizaciones con recursos limitados deben optar por indicadores básicos que puedan ser medidos con herramientas accesibles y procesos manuales, priorizando los aspectos más relevantes según su contexto.



## 12. Conclusión

El desarrollo e implementación de métricas para el indicador de igualdad de oportunidades y trato representa un paso clave para construir organizaciones más inclusivas, equitativas y responsables. Estas métricas permiten a las empresas medir de forma clara y cuantificable su progreso, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para cerrar brechas existentes.

Al abordar este indicador, las empresas no solo cumplen con normativas y estándares internacionales, sino que también fortalecen su cultura organizacional, fomentan la confianza de los empleados y mejoran su reputación ante clientes, socios y la sociedad en general.

La alineación de estas métricas con los objetivos estratégicos y la incorporación de herramientas de seguimiento continuo garantizan un impacto sostenible, posicionando a las organizaciones como líderes en responsabilidad social empresarial y agentes de cambio en sus sectores.

La igualdad de oportunidades y trato no es solo un principio ético, sino una estrategia fundamental para el éxito a largo plazo, reflejando el compromiso de las empresas con un futuro más justo y equitativo para todos.