



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Igualdad de género*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de igualdad de género	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Igualdad de Género promueve la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la remuneración, el desarrollo profesional, la toma de decisiones y las condiciones de trabajo.

Las reformas de igualdad salarial, la NMX-R-025-SCFI-2015 y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) establecen marcos para avanzar hacia la paridad. México mantiene brechas significativas en participación económica femenina, salario y representación en alta dirección.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de políticas de igualdad de género alineadas con el Distintivo ESR® y los estándares internacionales.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Violencia de género	Derechos Laborales	La igualdad de género requiere ambientes libres de violencia como condición previa.
Compensación digna	Derechos Laborales	La igualdad salarial es componente central de la igualdad de género.
Flexibilidad de horarios	Derechos Laborales	La flexibilidad facilita la participación laboral de mujeres con responsabilidades de cuidado.
Responsabilidades familiares	Derechos Laborales	La corresponsabilidad familiar es clave para la igualdad de género en el trabajo.
No discriminación	Derechos Humanos	La igualdad de género es dimensión fundamental de la no discriminación.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Todos los sectores	La brecha de género es transversal, aunque con intensidades diferentes por sector.
Tecnología	Subrepresentación severa de mujeres en puestos técnicos y de liderazgo.
Finanzas	Brechas salariales significativas y techo de cristal documentado.
Manufactura	Segregación ocupacional con mujeres concentradas en posiciones de menor jerarquía.
Minería y energía	Sectores tradicionalmente masculinos con baja participación femenina.
Salud y educación	Sectores feminizados con brechas en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Arts. 1 y 4	Igualdad ante la ley y entre hombres y mujeres	Base constitucional de la igualdad de género.
Ley	LFT arts. 2, 56, 86	Igualdad y salario igual por trabajo igual	Prohíbe discriminación salarial por género.
Ley	Ley General Igualdad Mujeres y Hombres	Marco de igualdad sustantiva	Obligaciones de empleadores en materia de igualdad.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad Laboral y No Discriminación	Certificación de prácticas de igualdad con auditoría externa.
Internacional	Convenio 100 OIT	Igualdad de remuneración	Salario igual por trabajo de igual valor.
ODS	ODS 5	Igualdad de género	Marco global para la igualdad sustantiva.
Estándar	WEPs	Principios Empoderamiento Mujeres	Marco de ONU Mujeres/Pacto Mundial para igualdad empresarial.
Índice	Bloomberg GEI	Gender-Equality Index	Índice que mide el compromiso con la igualdad de género.

5. Factores que influyen en la implementación

- Brecha salarial: México presenta una brecha salarial de género cercana al 15% que las empresas deben diagnosticar y cerrar.
- Techo de cristal: las mujeres representan menos del 10% de los puestos de CEO en empresas mexicanas.
- Corresponsabilidad: la distribución desigual del trabajo de cuidado limita la participación económica de las mujeres.
- Sesgos inconscientes: los procesos de selección, evaluación y promoción pueden contener sesgos de género no identificados.
- Sector y cultura: industrias tradicionalmente masculinas enfrentan mayores retos de inclusión de género.
- Regulación: las reformas de igualdad salarial y la NMX-R-025 establecen obligaciones crecientes.



6. Cómo crear un programa de igualdad de género

- Realizar diagnóstico de brechas de género en toda la organización: salarios, representación, desarrollo, acceso.
- Diseñar política de igualdad de género con objetivos medibles y plazos definidos.
- Implementar análisis de igualdad salarial con metodología estandarizada y plan de cierre de brechas.
- Establecer metas de representación femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- Desarrollar programas de desarrollo de liderazgo femenino y mentoring.
- Revisar procesos de selección, evaluación y promoción para eliminar sesgos de género.
- Implementar políticas de corresponsabilidad (licencias parentales, flexibilidad, lactarios).
- Buscar certificación NMX-R-025 como validación externa del programa.
- Monitorear y reportar indicadores de igualdad de género periódicamente.

7. Beneficios empresariales

- Diversidad en la toma de decisiones que mejora la innovación y el desempeño.
- Cierre de brecha salarial que fortalece el compromiso y reduce litigios.
- Mayor atracción y retención de talento femenino de alto nivel.
- Acceso a índices de igualdad (Bloomberg GEI) que valoran inversionistas ESG.
- Cumplimiento legal de obligaciones de igualdad salarial y no discriminación.
- Mejora de la reputación como empleador comprometido con la igualdad.
- Acceso a certificaciones como NMX-R-025 y Sello de Igualdad PNUD.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas por discriminación salarial por género con consecuencias legales y económicas.
- Sanciones de CONAPRED por prácticas discriminatorias documentadas.
- Pérdida de talento femenino que migra a empleadores más incluyentes.
- Brecha salarial no gestionada que erosiona el compromiso organizacional.
- Exclusión de índices ESG de género relevantes para inversionistas.
- Daño reputacional por brechas de género expuestas públicamente.
- Incumplimiento de la NMX-R-025 y otros estándares de igualdad.

9. Herramientas y recursos

- Metodología de análisis de brecha salarial de género (EPIC de la OIT).
- Criterios de la NMX-R-025-SCFI-2015 para diagnóstico y certificación.
- Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres.
- Herramienta de autodiagnóstico de igualdad del INMUJERES.



- Guía de Bloomberg Gender–Equality Index para reporte de igualdad.
- Programas de liderazgo femenino y mentoring de organizaciones especializadas.

10. Mejores prácticas

- Publicar indicadores de brecha salarial desagregados por nivel jerárquico.
- Establecer metas de paridad en consejos directivos y comités de dirección.
- Implementar procesos de selección con ternas paritarias y evaluaciones ciegas.
- Medir y reportar la representación femenina en todos los niveles conforme a GRI 405.
- Adherirse a los WEPs y participar en iniciativas sectoriales de igualdad.
- Vincular la compensación variable de la alta dirección a metas de igualdad de género.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Diagnóstico de brechas de género	Existencia de diagnóstico de brechas de género actualizado	Diagnóstico realizado (Sí/No) + fecha + dimensiones evaluadas	Anual	NMX–R–025; Ley General de Igualdad
Análisis de brecha salarial	Existencia de análisis de brecha salarial de género (ajustada y no ajustada)	Análisis realizado (Sí/No) + brecha identificada (%)	Anual	LFT art. 86; Convenio 100 OIT; GRI 405–2
Política de igualdad	Existencia de política de igualdad de género aprobada y difundida	Política aprobada (Sí/No) + porcentaje de personal informado	Anual	Ley General de Igualdad; NMX–R–025
Capacitación en género	Porcentaje de personal capacitado en igualdad de género y sesgos inconscientes	$\left(\frac{\text{Personal capacitado}}{\text{Total de personal}} \right) \times 100$	Anual	NMX–R–025; ODS 5; mejores prácticas



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Brecha salarial de género	Diferencia porcentual entre remuneración promedio de hombres y mujeres	$\left(\frac{\text{Remuneración promedio hombres} - \text{Remuneración promedio mujeres}}{\text{Remuneración promedio hombres}} \right) \times 100$	Anual	LFT art. 86; Convenio 100 OIT; GRI 405-2
Mujeres en liderazgo	Porcentaje de mujeres en posiciones de dirección y gerencia	$\left(\frac{\text{Mujeres en dirección y gerencia}}{\text{Total en dirección y gerencia}} \right) \times 100$	Anual	ODS 5; GRI 405-1; NMX-R-025
Acciones afirmativas implementadas	Número de acciones afirmativas para promover la igualdad de género ejecutadas	Conteo de acciones con resultados documentados	Anual	Ley General de Igualdad; NMX-R-025
Quejas por discriminación de género	Número de quejas por discriminación de género recibidas y resueltas	Conteo de quejas + porcentaje resueltas	Semestral	CONAPRED; LFT; NMX-R-025

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Paridad en liderazgo	Porcentaje de paridad de género en los tres niveles más altos de dirección	$\left(\frac{\text{Menor género en dirección}}{\text{Mayor género en dirección}} \right) \times 100$	Anual	ODS 5; Bloomberg GEI; mejores prácticas
Certificación de igualdad	Estatus de certificación NMX-R-025 en igualdad laboral	Certificación vigente (Sí/No) + nivel + fecha	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cierre de brecha salarial	Reducción de brecha salarial de género respecto al año anterior	$((\text{Brecha año anterior} - \text{Brecha año actual}) / \text{Brecha año anterior}) \times 100$	Anual	Convenio 100 OIT; LFT; GRI 405-2
Índice de igualdad	Calificación en índice de igualdad de género (Bloomberg GEI o equivalente)	Calificación obtenida o estatus de participación	Anual	Bloomberg GEI; WEPS; mejores prácticas

12. Conclusión

La igualdad de género en el ámbito laboral es un imperativo de justicia, competitividad e innovación. Las empresas que cierran brechas de género en salario, representación y desarrollo construyen organizaciones más diversas, productivas y resilientes.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el compromiso hasta la paridad como estrategia de negocio, donde la igualdad de género es motor de valor y componente esencial de la sostenibilidad empresarial.