



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: Gobernanza – Inclusión y diversidad

Indicador: Igualdad de oportunidades y trato





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con alta 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 oportunidades	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

La igualdad de oportunidades y trato es un derecho humano fundamental que prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral y social. En México, la Constitución (art. 1), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley Federal del Trabajo establecen protecciones amplias contra la discriminación.

Las empresas socialmente responsables van más allá del cumplimiento legal, implementando políticas de diversidad e inclusión que conviertan la igualdad en un valor organizacional. La certificación NMX-R-025-SCFI es la referencia mexicana para evaluar las prácticas de igualdad laboral.

El Distintivo ESR® evalúa la capacidad de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades y trato, desde el compromiso hasta la integración de la inclusión como valor central de la cultura organizacional.

Este indicador mide el grado en que la empresa implementa políticas, prácticas y mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y trato sin discriminación por motivos de género, raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, edad o cualquier otra condición.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Criterios de inclusión de género	Gobernanza	La equidad de género en la gobernanza es una dimensión de la igualdad de oportunidades.
No discriminación	Derechos Laborales	La no discriminación en el empleo es la expresión laboral de la igualdad de oportunidades.
Formación en DDHH	DDHH	La formación en DDHH sensibiliza sobre la no discriminación y la igualdad.
Vulneración de DDHH	DDHH	La discriminación es una de las vulneraciones más frecuentes que requiere remediación.
Derechos civiles y políticos	DDHH	La igualdad de trato incluye el respeto a los derechos civiles de todas las personas.

3. Industrias con alta relevancia

Sector	Relevancia específica
Todos los sectores	La igualdad es transversal
Tecnología	Brechas de diversidad en género, raza y edad
Servicios financieros	Discriminación en acceso a crédito y empleo
Manufactura	Segregación ocupacional por género y etnia
Sector público	Obligación reforzada de igualdad
Hospitalidad	Discriminación en contratación por apariencia



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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Art. 1 Constitucional	Prohibición de toda forma de discriminación	Fundamento constitucional del derecho a la igualdad y la no discriminación.
Ley mexicana	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Marco antidiscriminatorio nacional	Establece las conductas discriminatorias prohibidas y las atribuciones de CONAPRED.
Ley mexicana	LFT (arts. 2, 3, 56, 133)	Igualdad en el empleo	Define la igualdad de trato y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad laboral y no discriminación	Certificación que evalúa las prácticas de igualdad de género y no discriminación.
Marco voluntario	SA8000	Estándar de responsabilidad social	Incluye requisitos de no discriminación como componente de la responsabilidad social.
Convenio internacional	Convenio 111 OIT	Discriminación en el empleo y la ocupación	Prohíbe la discriminación en el acceso al empleo, la formación y las condiciones de trabajo.
ODS	ODS 5	Igualdad de género	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
ODS	ODS 10	Reducción de las desigualdades	Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.
Estándar RSE	GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidades	Reporte sobre diversidad en órganos de gobierno y categorías de empleados.
Estándar RSE	GRI 406	No discriminación	Reporte sobre incidentes de discriminación y acciones correctivas.

5. Factores que influyen en la implementación

- Composición demográfica de la fuerza laboral y brechas de representación.
- Cultura organizacional y sesgos inconscientes prevalentes.
- Marco regulatorio aplicable y fiscalización de CONAPRED.
- Sector de operación y normas culturales sobre diversidad e inclusión.
- Disponibilidad de herramientas de diagnóstico y medición de diversidad.
- Compromiso de la alta dirección con la igualdad como valor organizacional.



6. Cómo crear un programa de igualdad de oportunidades

- Realizar un diagnóstico de brechas de igualdad y diversidad en la organización.
- Establecer una política de no discriminación con alcance a todas las condiciones protegidas.
- Implementar procesos de selección, promoción y compensación libres de sesgo.
- Capacitar al personal en sesgos inconscientes y cultura de inclusión.
- Establecer mecanismos de denuncia de discriminación con protección al denunciante.
- Medir y reportar indicadores de diversidad e igualdad periódicamente.
- Buscar la certificación NMX-R-025 como validación de las prácticas de igualdad.

7. Beneficios empresariales

- Cultura de respeto que mejora el clima laboral y la productividad.
- Diversidad como fuente de innovación y mejores decisiones.
- Cumplimiento legal que previene sanciones de CONAPRED y demandas laborales.
- Acceso a índices de diversidad que atraen inversión responsable.
- Atracción y retención de talento diverso de alto nivel.
- Certificación NMX-R-025 que valida las prácticas de igualdad de la empresa.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas laborales por discriminación con consecuencias financieras y reputacionales.
- Sanciones de CONAPRED por prácticas discriminatorias.
- Pérdida de talento diverso que busca organizaciones más inclusivas.
- Ambiente laboral hostil que reduce la productividad y aumenta la rotación.
- Exclusión de índices ESG de diversidad que limita el acceso a capital.
- Daño reputacional por percepción de discriminación y falta de inclusión.

9. Herramientas y recursos

- Guía de implementación de la NMX-R-025-SCFI para igualdad laboral.
- Herramientas de diagnóstico de brechas de igualdad y diversidad.
- Programas de formación en sesgos inconscientes y cultura inclusiva.
- Modelos de procesos de selección ciega y evaluación por competencias.
- Indicadores de diversidad del GRI 405 y 406 como referencia de reporte.
- Guías de CONAPRED para prevenir la discriminación en el empleo.



10. Mejores prácticas

- Implementar procesos de selección ciega que eliminen sesgos de identidad.
- Establecer metas de diversidad por nivel organizacional con seguimiento periódico.
- Crear comités o grupos de diversidad e inclusión con representación transversal.
- Medir y reportar la brecha salarial de género y otras brechas de igualdad.
- Capacitar a mandos medios en liderazgo inclusivo como multiplicadores de cultura.
- Publicar indicadores de diversidad en el reporte de sostenibilidad.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Índice de diversidad organizacional	Composición de la plantilla por género, edad, discapacidad y grupos vulnerables	Porcentaje de cada grupo respecto al total de la plantilla	Anual	GRI 405-1; NMX-R-025; ODS 5, 10
Brecha salarial por género	Diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes	$((\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}) / \text{Salario promedio hombres}) \times 100$	Anual	GRI 405-2; NMX-R-025; ODS 5
Capacitación en no discriminación	Porcentaje de personal capacitado en prevención de discriminación	$(\text{Personal capacitado} / \text{Total personal}) \times 100$	Anual	Ley antidiscriminación; NMX-R-025
Existencia de plan de igualdad	Verificación de que existe plan de igualdad documentado con metas	Plan documentado y vigente (sí/no)	Anual	NMX-R-025; Ley de Igualdad



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Denuncias por discriminación	Número de denuncias por discriminación recibidas y procesadas	Conteo de denuncias con resolución documentada	Semestral	Ley antidiscriminación; GRI 406-1
Sanciones de CONAPRED	Número de sanciones recibidas de CONAPRED por actos discriminatorios	Conteo de sanciones (meta: cero)	Anual	Ley antidiscriminación; CONAPRED
Resolución de casos	Porcentaje de denuncias de discriminación resueltas satisfactoriamente	$(\text{Casos resueltos} / \text{Total denuncias}) \times 100$	Semestral	GRI 406-1; NMX-R-025
Acciones correctivas implementadas	Número de acciones correctivas derivadas de incidentes de discriminación	Conteo de acciones implementadas	Anual	NMX-R-025; GRI 406-1

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Certificación NMX-R-025	Estado de la certificación en igualdad laboral y no discriminación	Certificación vigente (sí/no) con nivel alcanzado	Anual	NMX-R-025-SCFI
Cultura de inclusión	Percepción del personal sobre la cultura de inclusión de la organización	Promedio de encuesta de percepción (escala 1-5)	Bienal	NMX-R-025; GRI 405
Representación en liderazgo	Porcentaje de grupos subrepresentados en puestos de liderazgo	$(\text{Líderes de grupos subrepresentados} / \text{Total líderes}) \times 100$	Anual	GRI 405-1; ODS 5, 10
Índice de equidad salarial	Grado de cierre de la brecha salarial por género respecto a la línea base	$((\text{Brecha inicial} - \text{Brecha actual}) / \text{Brecha inicial}) \times 100$	Anual	GRI 405-2; NMX-R-025; ODS 5



12. Conclusión

La igualdad de oportunidades y trato no es solo un derecho humano sino un imperativo de negocio. Las empresas que construyen culturas inclusivas atraen mejor talento, toman mejores decisiones y generan mayor valor para todos sus *stakeholders*.

El Distintivo ESR® reconoce a las empresas que transitan desde el compromiso de no discriminación hasta la integración de la inclusión como valor central, donde la diversidad se celebra y la igualdad se practica en cada proceso y decisión.