

**RANKING
2023**

mamá[®]
GODÍN

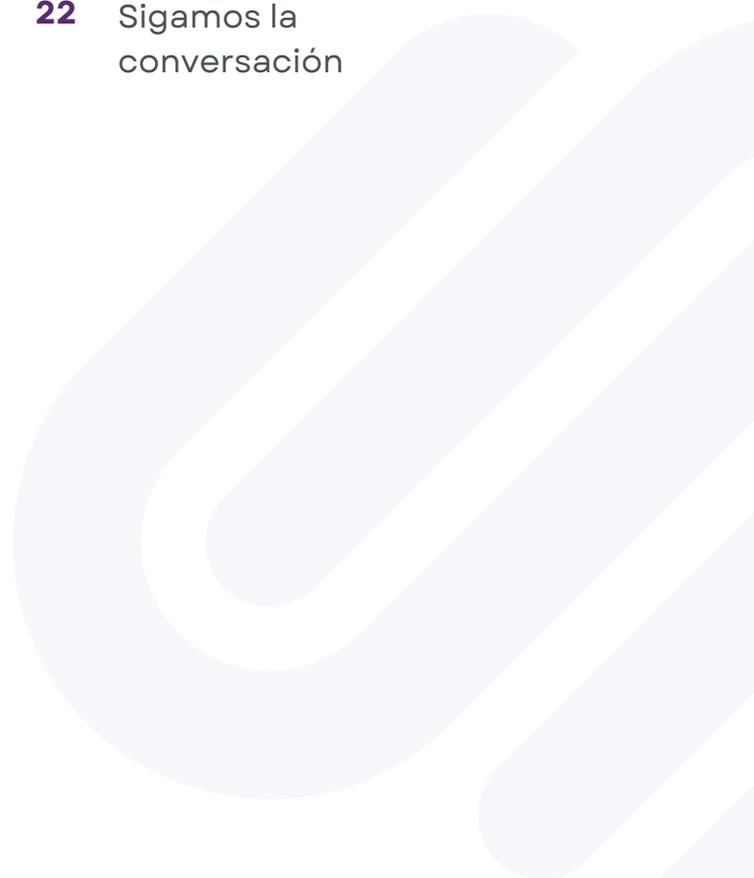
**Ser madre trabajadora en
México: un problema público**

Retos y soluciones desde los centros de trabajo



Índice

- 03** Introducción
- 06** Participantes
- 09** Resultados
- 14** Conclusiones
- 16** Anexos
- 17** Referencias
- 10** Este ranking fue elaborado por la equipo de Mamá Godín®
- 21** Sobre Mamá Godín®
- 22** Sigamos la conversación



INTRODUCCIÓN

A tres años de haber iniciado la pandemia en México, las condiciones laborales en los centros de trabajo se han transformado, radicalmente en algunos casos - con horarios flexibles, en puestos 100% virtuales y remotos - y en otros, con modelos híbridos para permitir a las personas trabajadoras pasar más tiempo en casa, cerca de sus familias.

A pesar de estas modificaciones que -en teoría- buscan conciliar la vida laboral y familiar, las acciones no se han traducido en compensar, equilibrar o reducir el trabajo de cuidados y del hogar no remunerado que realizan las mujeres. Los primeros dos años de la crisis por Covid-19 pudimos observar cómo, al interior de las familias, se elevó la demanda de cuidados: además de conectarse a reuniones, redactar reportes, responder correos, etc. tenían que preparar alimentos, vigilar que sus hijas e hijos se conectaran correctamente a clases virtuales, mantener la casa en orden, etc. Con poca o nula participación de los hombres y poco involucramiento de los centros de trabajo. Así que valdría la pena preguntar, ¿cuántos de estos nuevos esquemas de trabajo consideran la carga de trabajo de cuidados al momento de diseñar las políticas laborales?

Los últimos datos del INEGI arrojan que las labores domésticas y de cuidados equivalen a un 26.3% del PIB nacional. De este total, un 19.1% fue aportado por mujeres y solo un 7.2% por hombres; con esas actividades, las mujeres aportan 2.6 veces más valor económico que los hombres(1).

Uno de los avances más significativos en materia laboral este 2022 fue la aprobación a la reforma de vacaciones dignas, que contempla un incremento de 6 a 12 días el mínimo de vacaciones al que tienen derecho las personas trabajadoras en el sector privado a partir de su primer aniversario de trabajo.

Para las mujeres esto podría representar un período más amplio de descanso, sin embargo, las madres trabajadoras conocemos otra versión; muchas mujeres toman a cuenta de vacaciones esos días para cuidar a sus hijas e hijos cuando enferman, a personas con discapacidad, de la tercera edad o a quien sea que tenga una necesidad específica de cuidado. Aunque se tengan más días “oficiales” de descanso, ellas no necesariamente los usarán para actividades de ocio o reposo.

Desde las instituciones, y de la mano de sociedad civil y cooperación internacional, este año también se aterrizaron esfuerzos para integrar servicios o sistemas de cuidados en distintos niveles. En lo municipal, Zapopan; en Jalisco, San Pedro Garza; en Nuevo León, y la Alcaldía Iztapalapa; en Ciudad de México, aterrizaron acciones para impulsar la reducción de la sobrecarga de cuidados o apoyar a las cuidadoras primarias. A nivel estatal, Nuevo León busca integrar un Sistema Estatal de Cuidados.

Por su parte, el sector empresarial tiene aún mucho trabajo que hacer; a pesar de que existen grandes, medianas y pequeñas empresas que están realizando grandes esfuerzos por ofrecer políticas más justas para madres trabajadoras y personas cuidadoras, no existen esfuerzos coordinados para generar mejores condiciones en todo el sector, con algunas excepciones.

Un ejemplo de esto es el recientemente firmado Convenio de Colaboración “Por una economía igualitaria” en el que el Instituto de las Mujeres del Municipio de Solidaridad, la COPARMEX Riviera Maya, representantes del legislativo del Estado de Quintana Roo y Mamá Godín®, unen fuerzas para impulsar que empresas privadas y públicas, organizaciones civiles, cámaras empresariales y gobiernos locales desarrollen acciones para incrementar la participación de las mujeres de Quintana Roo en la economía formal a través de la habilitación de espacios y políticas de cuidados.

Por cuarto año consecutivo, este ranking recopila los esfuerzos de las pequeñas, medianas y grandes empresas y organizaciones a detectar las buenas prácticas y políticas laborales de maternidad y cuidados para sus plantillas laborales. Este año, Mamá Godín® extiende una invitación a las cámaras empresariales locales a acercarse al ranking y a las empresas reconocidas para impulsar acciones colaborativas.

A través de un diagnóstico sobre prestaciones, licencias, permisos, políticas de conciliación trabajo-familia y participación económica de las mujeres en los centros de trabajo, este ranking tiene la intención de visibilizar las acciones que se están realizando desde el sector privado por impulsar el desarrollo de las mujeres y la redistribución de la carga de cuidados, para empezar a impulsar conversaciones dentro del sector sobre las oportunidades de generar acciones de cambio.

El autodiagnóstico también incluye una sección para identificar los protocolos de atención a violencias y discriminación a madres y mujeres cuidadoras y, **por primera vez, considera también los cuidados a las personas con discapacidad y adultas mayores**, en un esfuerzo por visibilizar y reconocer las necesidades que surgen de cuidar a estos dos grupos y la urgencia de abordarlas en los centros de trabajo.

En la edición 2023, la evaluación hacia las empresas y organizaciones incluyó 60 indicadores.

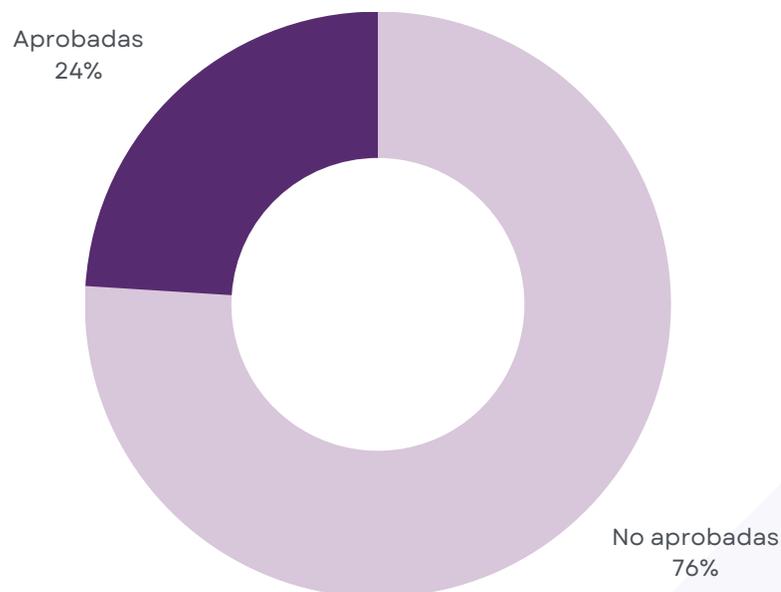
A menos que las necesidades de cuidado adicionales sean abordadas por políticas de cuidado adecuadas, la demanda adicional de trabajo de cuidados remunerado probablemente seguirá limitando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, imponiendo una carga adicional a las mujeres y acentuando más aún la desigualdad de género.

Organización Internacional del Trabajo

PARTICIPANTES

A cuatro años de su creación, el ejercicio para reconocer a las mejores empresas que atraen, retienen, y desarrollan a las Mamá Godín® y mujeres cuidadoras en México reunió a un total de **119 organizaciones**.

De los centros de trabajo participantes, **28 obtuvieron el reconocimiento: “Mejores empresas para trabajar de Mamá Godín®”, el 24% del total de organizaciones inscritas.**

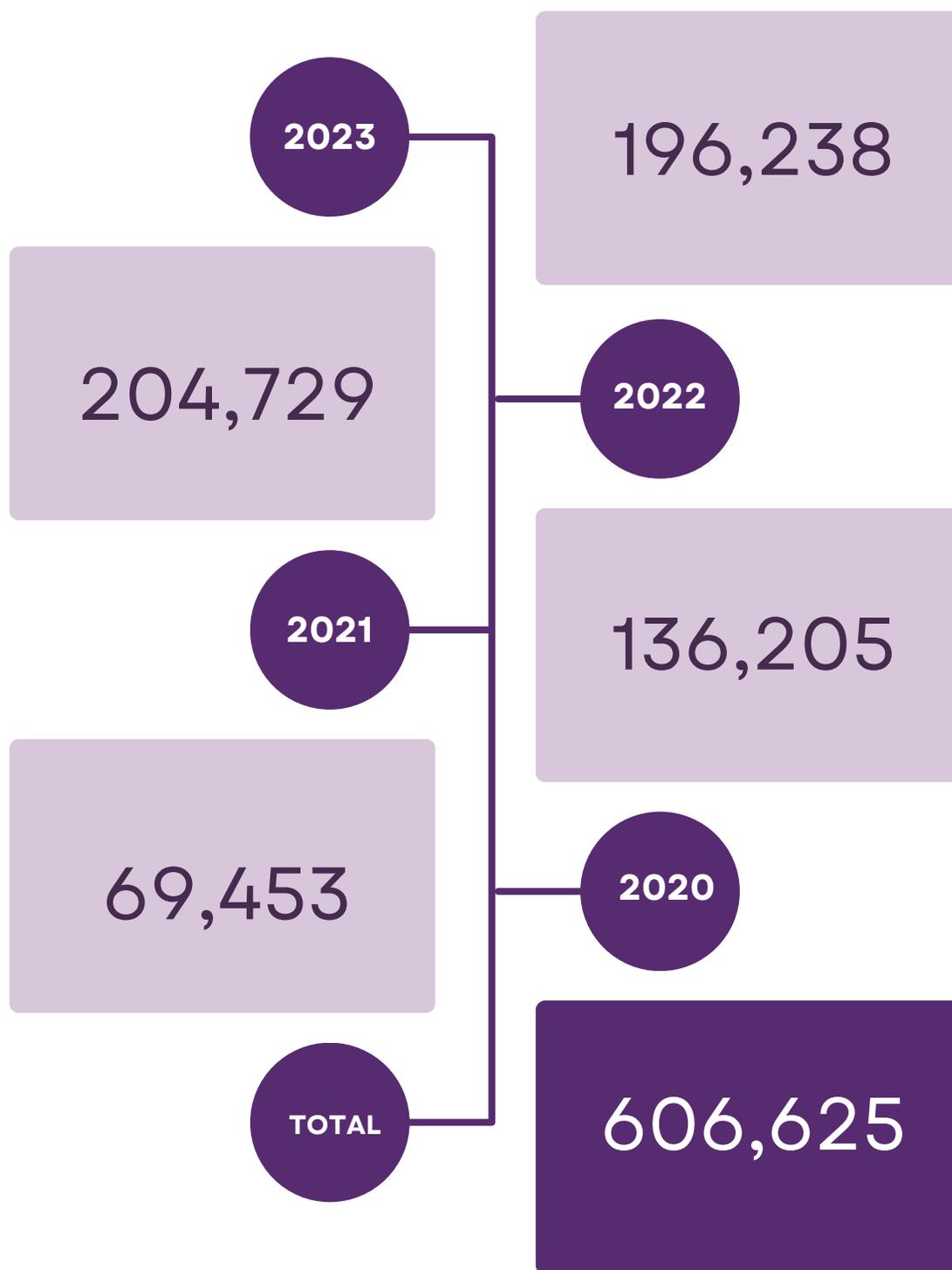


Como cada año, este distintivo es también una invitación para que más empresas reconozcan la carga de cuidados de las mujeres que integran sus equipos y se comprometan a desarrollar una cultura organizacional que beneficie el desarrollo de las madres trabajadoras y mujeres cuidadoras.

Con un máximo de 100 puntos en la evaluación, **la empresa que encabeza el ranking es Manpower con 80 puntos, seguida por Unilever México con 78 puntos y un empate en el tercer lugar por Grupo Salinas y Danone con 77 puntos.**

Comparado contra el 2022, los datos evaluados **en esta edición decrecieron en un 3%. Del total de plazas evaluadas de las organizaciones participantes, el 37% están ocupadas por mujeres.**

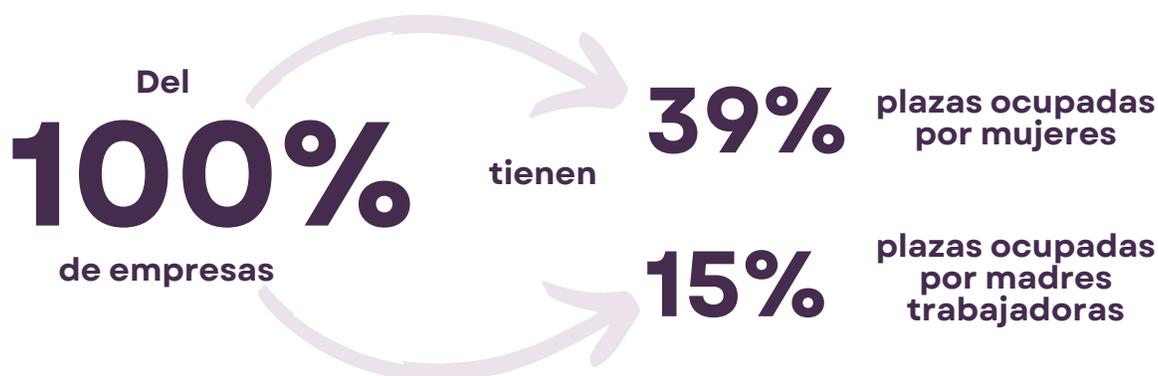
Plazas que representan las empresas ganadoras



Del total de organizaciones ganadoras, **18 tienen al menos el 50% de mujeres en sus comités directivos.**



Del total de posiciones de liderazgo de las organizaciones ganadoras, **39% están ocupadas por una mujer y solo el 15% están ocupadas por una madre trabajadora.**



Este año, por segunda ocasión, se sumaron organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas. A diferencia del año pasado -en donde solo una OSC participó- cuatro asociaciones civiles recibieron el reconocimiento.

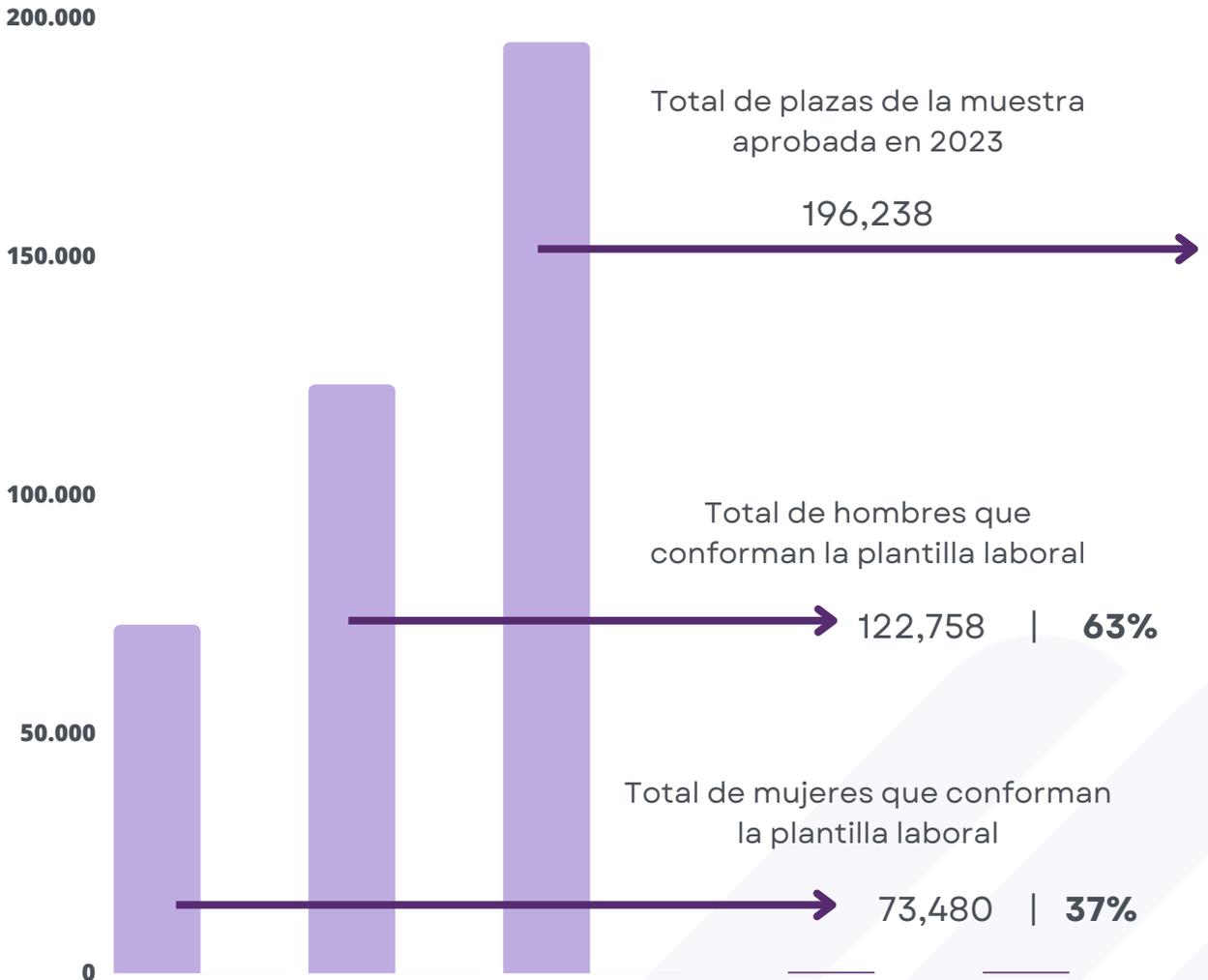
En lo que respecta a las instituciones públicas, el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la CDMX se conserva como la única entidad gubernamental reconocida en este ranking.

Finalmente, dos pequeñas empresas recibieron mención especial, al ser las únicas en su categoría en participar e interesarse por mejorar las condiciones laborales de las madres que forman parte de sus equipos.

El compromiso de Mamá Godín® con los resultados de este Ranking no solo consiste en mostrar los esfuerzos por minimizar los sesgos de género, también es un acercamiento a las participantes para otorgar asesoría, seguimiento e información a todas aquellas empresas y organizaciones que se encuentran comprometidas con eliminar la disparidad existente en el campo laboral y aún están en el camino. Mamá Godín® busca acompañarlas para mejorar sus prácticas de manera que se atraiga al talento que requieren para alcanzar sus objetivos, permanezca en los centros laborales y se dé una correlación de beneficio y crecimiento para quienes integran dichas organizaciones en todos los niveles.

RESULTADOS

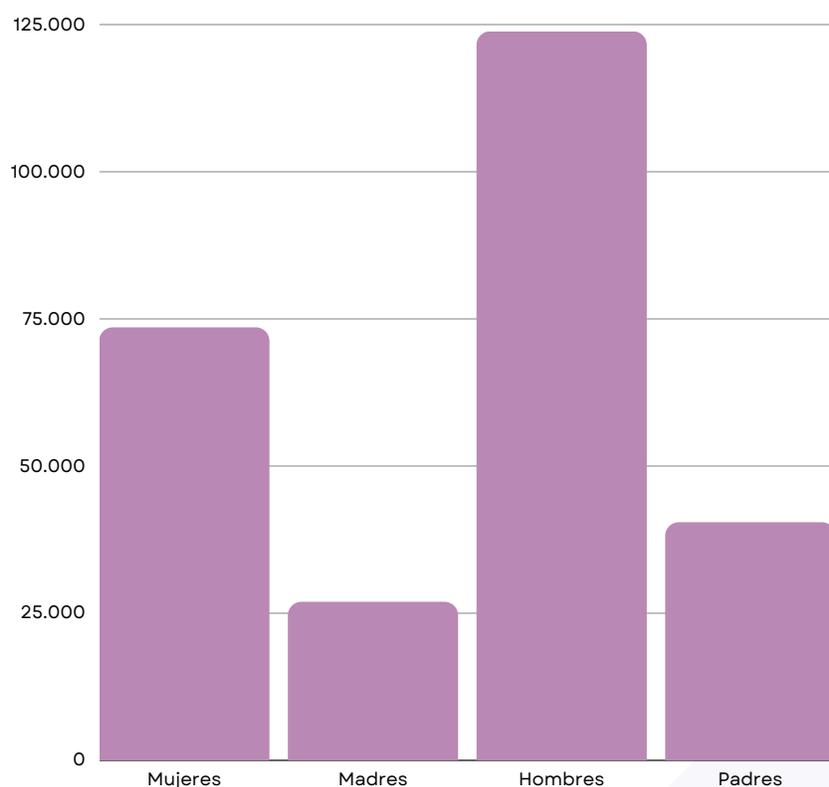
Generales de la muestra ganadora de la edición 2023.



RESULTADOS

Del 37% de **mujeres** que conforman la plantilla laboral, sólo 36.5% son **madres**, con un total de **26,847 plazas**.

En el caso de los **hombres**, del 63% de la plantilla laboral, 32.6% son **padres**, con un total de **40,368 plazas**.



Sumando el total de plazas, el porcentaje que representa ser madre en esta muestra de 196,238 plazas, es de tan sólo **13.7%**

MADRES
13.7%

PADRES
20%

RESULTADOS

La metodología de Mamá Godín® considera los siguientes ejes:

- Posiciones de liderazgo.
- Prestaciones superiores a la ley.
- Licencias parentales equivalentes.
- Procesos amigables y ágiles para la solicitud de beneficios.
- Compromiso de las organizaciones participantes en el 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (Igualdad de Género).
- Vacaciones dignas.
- Cuidadores de personas con discapacidad y de personas adultas mayores.
- Enfoque en personal sindicalizado.

A través de estos, de los 100 puntos totales, las compañías ganadoras obtuvieron:

GRANDES EMPRESAS



MEDIANAS EMPRESAS

76

PORTER
NOVELLI

73

EDELMAN
MÉXICO

65

MERCER
MÉXICO

60

EURO TÉ

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

77

MEXICANOS
PRIMERO VISIÓN
2030 A.C.

74

EL OBSERVATORIO ECONÓMICO
MÉXICO ¿CÓMO VAMOS?

73

CENTRO DE
INVESTIGACIÓN
PRESUPUESTARIA A.C.

60

MOVIMIENTO
STEM

ORGANISMOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

64

CONSEJO CIUDADANO DE LA SEGURIDAD Y JUSTICIA DE LA CDMX

PEQUEÑAS EMPRESAS

MENCIÓN ESPECIAL

NARAN XADUL

CVP

Del primer lugar de la tabla, Manpower Group, destaca que es una de las organizaciones que se ha comprometido con el #RankingMamáGodín desde 2020 y hoy en la cuarta edición, obtiene por segundo año consecutivo el puntaje más alto con 80/100.

Manpower demostró, en esta edición, contar con un compromiso de representación paritaria de mujeres en su estructura de toma de decisión, pues el comité ejecutivo está formado por 50% de mujeres.

La presencia paritaria de mujeres refleja también una cultura laboral más amigable con las madres trabajadoras; desde horarios de entrada y salida flexibles para personas cuidadoras, guarderías y salas de lactancia, hasta protocolos de atención a casos de acoso, hostigamiento o discriminación por maternidad, Manpower ha mostrado un esfuerzo, año con año, para cerrar las brechas relacionadas con la maternidad e impulsar el desarrollo de sus colaboradoras.

MANPOWER GROUP



El segundo lugar de la tabla, Unilever México, también impulsa el liderazgo de las mujeres que conforman el personal, pues el 50% de su comité directivo son mujeres y el 51% de los equipos son liderados por mujeres. Cuentan con un esquema de flexibilidad de horarios y espacios amigables con las madres trabajadoras, con salas de lactancia en sus instalaciones, y convenios con guarderías.

Grupo Salinas, por su parte, cuenta con prácticas como permisos especiales y de cuidados para todo su personal, sin importar si son madres o padres o personas cuidadoras de algún familiar directo, impulsa esquemas de trabajo flexible y cuenta con una política de pago igual por trabajo igual.

CONCLUSIONES

Desarrollar políticas laborales que no sean discriminatorias con las mujeres y madres trabajadoras no es una tarea fácil, especialmente en un país como México, donde la cultura laboral asume que las mujeres antepondrán su maternidad ante cualquier tipo de meta profesional y donde no existen incentivos para impulsar el desarrollo de las mujeres.

Esto representa al mismo tiempo un reto y una oportunidad para las empresas que han participado en cada una de las ediciones del Ranking, siendo esta edición la más desafiante al incluir nuevas categorías de análisis sobre la diversidad, equidad e inclusión; las secciones sobre las responsabilidades de cuidados de personas con discapacidad y adultas mayores, las cuales son dos grupos poblacionales altamente invisibilizados y, por lo tanto, poco considerados al momento de desarrollar lineamientos de recursos humanos, pues se desconocen las necesidades que surgen de ellos.

En esta edición, se robusteció el proceso de presentación de evidencias y por ende, completar el diagnóstico fue más difícil de alcanzar. Como resultado tuvimos una menor tasa de participación de organizaciones y empresas. Sin embargo, percibimos un incremento en el compromiso de muchos de los centros de trabajo por mejorar con respecto al año pasado, especialmente dentro del top 10. Esto nos demuestra que, con un poco de voluntad, apertura al diálogo y la crítica y suficientes presupuestos, los pequeños cambios pueden lograrse en poco tiempo.

Extendemos una vez más la invitación a las organizaciones que no entraron al ranking (o que no están satisfechas con sus resultados) y a las cámaras empresariales a replicar las buenas prácticas reconocidas en este Ranking, a acercarse a Mamá Godín® y a las ganadoras para profundizar en qué y cómo se pueden impulsar espacios laborales libres de discriminación y violencias estructurales.

Como notas finales, es importante señalar:

A partir de la edición 2023 se incluye un control para mantener la lucha contra la discriminación: en caso de recibir una queja formal, después de la publicación de resultados, de parte de alguna de las colaboradoras o colaboradores de las organizaciones ganadoras, se canalizará el caso a

evaluación con COPRED (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación) de la Ciudad de México. Si se comprueba que la persona afectada ha sufrido discriminación y/o violencia por ser mujer y/o madre en una de las organizaciones enlistadas en 2023, se podrá retirar el reconocimiento al centro de trabajo.

- El foco y corazón del ejercicio de Mamá Godín® es y seguirán siendo las infancias, esto con el objetivo de comprobar la correlación entre la maternidad y la disminución de la participación de las mujeres en los centros de trabajo.

- Las organizaciones que reportaron no tener PcD o adultas mayores, no perdieron puntos, las que demostraron acción en estos rubros, ganaron 4 puntos extra.

Los datos de contacto de COPRED: Atención de casos: 5546008233 y 5553413010

Correo electrónico: quejas.copred@cdmx.gob.mx

Dirección: Calle General Prim 10, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06010, Ciudad de México.

El Ranking de Mamá Godín es la única herramienta en México que nos permite evaluar a las organizaciones en temas de cuidados y maternidades, dos de los temas más importantes que tenemos que abordar para lograr la igualdad de género. Felicidades a todo el equipo y a las organizaciones valientes que se atrevieron a dar el paso en este sentido.

Mariana Villasuso
Coordinadora de Proyecto
Unidad de Desarrollo Social y Económico
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

ANEXOS

TABLA 1.

Nombre de la empresa	Total empleados	Mujeres	Madres	Comité ejecutivo	Mujeres	Madres	Mujeres líderes	Madres líderes						
A	18000	7050	39.17%	2420	13.44%	11	4	36.36%	3	75.00%	384	2.13%	154	0.86%
B	12192	1584	12.99%	693	5.68%	32	10	31.25%	6	60.00%	395	3.24%	180	1.48%
C	3817	1550	40.61%	713	18.68%	38	9	23.68%	4	44.44%	211	5.53%	87	2.28%
D	2129	849	39.88%	305	14.33%	27	4	14.81%	2	50.00%	210	9.86%	75	3.52%
E	1846	763	41.33%	94	5.09%	29	8	27.59%	6	75.00%	157	8.50%	61	3.30%
F	1774	572	32.24%	214	12.06%	17	2	11.76%	1	50.00%	112	6.31%	51	2.87%
G	1493	994	62.56%	287	19.22%	13	7	53.85%	6	85.71%	221	14.80%	218	14.60%
H	752	300	39.89%	146	19.41%	13	6	46.15%	5	83.33%	31	4.12%	12	1.60%
I	723	397	54.91%	214	29.60%	12	6	50.00%	4	66.67%	184	25.45%	47	6.50%
J	270	96	35.56%	43	15.93%	12	6	50.00%	4	66.67%	12	4.44%	9	3.33%
Total	42996	14095	32.78%	5129	11.93%	204	62	30.39%	41	20.10%	1917	4.46%	894	2.08%

Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godin® 2020.

*El lugar de las empresas en esta tabla, no corresponde a los resultados publicados en la nota del 11 de mayo 2020.

TABLA 2.

Empresa	Total empleados	Mujeres	Madres	Comité ejecutivo	Mujeres	Madres	Mujeres líderes	Madres líderes						
A	10	7	70%	3	43%	2	2	100%	1	50%	2	28.57%	1	50.00%
B	66	34	52%	14	41%	2	2	100%	2	100%	10	29.41%	7	70.00%
C	132	98	74%	33	34%	10	7	70%	5	71%	49	50.00%	15	30.61%
D	205	101	49%	49	49%	26	9	35%	8	89%	22	21.78%	11	50.00%
E	214	83	39%	19	23%	12	6	50%	5	83%	6	7.23%	5	83.33%
F	564	309	55%	163	53%	14	7	50%	5	71%	102	38.01%	50	49.02%
G	702	282	40%	129	46%	18	6	46%	5	83%	96	34.04%	48	50.00%
H	768	280	36%	82	29%	75	5	7%	5	100%	91	32.50%	0	0.00%
I	1455	779	54%	194	25%	267	229	86%	42	18%	101	12.97%	42	41.58%
J	1579	988	63%	243	25%	13	6	46%	5	83%	178	18.02%	70	39.33%
K	1654	531	32%	204	38%	8	3	38%	2	67%	264	49.72%	113	42.80%
L	2433	966	40%	340	35%	28	4	14%	2	50%	102	10.56%	84	82.35%
M	2505	1410	56%	206	15%	40	14	35%	5	36%	263	18.65%	60	22.81%
N	4121	1726	42%	783	45%	36	7	19%	4	57%	449	26.01%	0	0.00%
Ñ	5314	3579	67%	1349	38%	11	2	18%	2	100%	74	2.07%	64	86.49%
O	7927	2830	36%	657	23%	11	5	45%	4	80%	336	11.87%	107	31.85%
P	15665	2356	15%	782	33%	252	1	0%	1	100%	284	12.05%	82	28.87%
Q	17186	6759	39%	1089	16%	12	6	50%	5	83%	593	88.22%	846	14.19%
R	17862	7725	43%	3274	42%	84	9	11%	7	78%	175	2.27%	90	51.43%
S	43388	0	0%	3399	0%	12	4	33%	3	75%	468	#DIV/0!	81	17.31%
Total	123730	30843	24.92%	19972	16.14%	928	334	35.78%	118	34.32%	9035	7.31%	1776	14.36%

Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godin® 2021.

*El lugar de las empresas en esta tabla, no corresponde a los resultados publicados en la nota del 10 de mayo 2021.

TABLA 3.

Empresa	Total empleados	Mujeres	Madres	Comité	Mujeres	Madres	Mujeres líderes	Madres líderes						
A	12,153	5,185	43%	1,202	10%	148	3	2%	212	2%	83	1%		
B	18,651	8,146	44%	5,552	30%	90	10	11%	5	6%	233	1%	168	1%
C	1,993	1,066	53%	218	11%	78	3	4%	2	3%	49	2%	27	1%
D	2,428	1,312	54%	420	17%	73	36	49%	-	0%	81	3%	24	1%
E	245	111	45%	26	11%	55	23	42%	10	18%	14	6%	5	2%
F	14,876	2,276	15%	518	3%	52	4	8%	4	8%	416	3%	83	1%
H	4,693	1,944	41%	682	19%	35	6	17%	6	17%	511	11%	98	2%
J	3,426	1,449	42%	360	11%	31	6	19%	3	10%	135	4%	100	3%
L	232	129	56%	17	7%	26	2	8%	2	8%	40	17%	6	3%
M	1,934	1,293	67%	508	26%	23	6	26%	5	22%	246	13%	88	5%
N	2,209	900	41%	391	18%	14	8	57%	8	57%	191	9%	72	3%
O	498	259	52%	115	23%	13	6	46%	6	46%	77	15%	52	10%
P	896	367	40%	127	14%	12	6	50%	5	42%	72	8%	35	4%
Q	16,913	6,723	40%	1,106	7%	11	5	45%	4	36%	739	4%	242	1%
R	7,609	2,579	34%	-	0%	11	5	45%	5	45%	113	1%	-	0%
S	1,263	769	61%	99	8%	10	6	60%	6	60%	141	11%	36	3%
T	1,753	640	37%	251	14%	8	3	38%	3	38%	257	15%	115	7%
U	152	115	76%	27	18%	7	4	57%	3	43%	31	20%	15	10%
V	155	47	30%	26	17%	7	6	86%	6	86%	74	48%	6	4%
W	256	158	62%	46	18%	5	4	80%	2	40%	20	8%	3	1%
X	17	9	53%	3	18%	3	2	67%	2	67%	3	18%	3	18%
Y	223	100	45%	29	13%	2	1	50%	1	50%	13	6%	6	3%
Z	6	2	33%	2	33%	2	1	50%	1	50%	1	17%	1	17%
Total	92,581	35,569	38%	11,925	13%	716	156	22%	92	13%	3,669	4%	1,268	1%

Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godin® 2022.

*El universo de plazas evaluadas es de 204, 729. En la tabla no aparecen los datos de tres organizaciones a solicitud de los participantes

*El lugar de las empresas en esta tabla, no corresponde a los resultados publicados en la nota del 10 de mayo 2022.

REFERENCIAS

INEGI. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2021, dic 2022.

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CSTNRH/CSTNRH.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado; para un futuro con trabajo decente.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

Alcaldía Iztapalapa. Sistema Público de cuidados 2023.

https://tubienestar.cdmx.gob.mx/detalle_publico/resumen/programa/795/2023_007_02CD09

Consejo de Nuevo León. <https://conl.mx/noticias/126>

Zapopan. <https://www.zapopan.gob.mx/v3/inclusion/noticias/zapopan-primero-municipio-en-instalar-un-sistema-integral-de-cuidados>

ESTE RANKING FUE ELABORADO POR LA EQUIPA DE MAMÁ GODÍN®

Aideé Zamorano González, Fundadora de Mamá Godín®

Egresada de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación y Maestra en administración pública y política pública, ambas por el ITESM. Cuenta con un diplomado en Género, Feminismo y Estado por la misma institución.

En 2015, recibió un reconocimiento del Gobierno del Estado de México por el impulso a jóvenes en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

17 años de experiencia en el sector privado en donde ha desarrollado áreas de comunicación, sustentabilidad y relaciones con gobierno. Ha sido docente en la Escuela Nacional de Protección Civil.

Es integrante del consejo de cambio climático para el gobierno federal (2020 - 2023) y del Grupo Técnico Asesor en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Fue coordinadora del comité de responsabilidad social y ética de la Cámara Suizo Mexicana de Comercio e Industria.

La iniciativa Mamá Godín®, que empezó hace 6 años, coloca en la agenda pública y mediática la problemática que representa ser madre trabajadora en México. Es columnista en Opinión51.

Desde 2020 realiza el #RankingMamáGodín, pionero en México, que busca comprobar la correlación entre la maternidad y la salida de las mujeres del mundo laboral. El señalamiento, reconoce a las organizaciones públicas, privadas y sociales que contribuyen a la corresponsabilidad de cuidados, igualdad de género y reducción de violencias estructurales.

Cynthia Luna, Enlace para evento de premiación

Gestora de proyectos para empresas y gobiernos a través de los cuales busca innovar y generar un cambio auténtico en la manera de dar atención a los clientes y ciudadanía.

ESTE RANKING FUE ELABORADO POR LA EQUIPA DE MAMÁ GODÍN®

Gustavo A. Sánchez Pineda, Analista de datos

Especialista en seguros, entusiasta de la calidad y el análisis de datos.

Ilse Sánchez, Convocatoria

Mujer, mamá y pedagoga, con experiencia en enseñanza a infancias de preescolar, primaria alta y primaria baja. Fundadora y Administradora del medio Padres a pasitos, donde ha gestionado y colaborado en múltiples colectas con el propósito de ayudar a jefas de familia en situaciones de vulnerabilidad.

Ingrid Chávez, Alianzas estratégicas

Experta en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género. Es consultora y activista en diversas organizaciones donde impulsa el desarrollo y la participación de mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad en la economía.

Luz E. Rodea Saldívar, Autora del reporte de resultados 2023

Especialista en género y comunicación para el desarrollo. Ha colaborado con organizaciones como Oxfam México, donde lideró la línea estratégica de cuidados, coordinó el programa de atención a organizaciones de la sociedad civil encargadas de atender, prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, y fue coordinadora de medios y comunicación para el programa de Acción Humanitaria y reducción de riesgos de desastres. Ha participado en la investigación, desarrollo y gestión de programas con enfoque de género y estrategias de comunicación en organizaciones de la sociedad civil como Fondo Semillas, TECHO México, Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., ONU Mujeres, la Oficina regional para América Latina y el Caribe de Oxfam y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Twitter: @luz_rodeas

Actualmente se desempeña como consultora para organizaciones de la sociedad civil en América Latina y el Caribe.

ESTE RANKING FUE ELABORADO POR LA EQUIPA DE MAMÁ GODÍN®

Shelly Moses Laska, Comunicación y Relaciones Públicas

Es licenciada en Ciencias de la Comunicación y maestrante del Tec de Monterrey, se ha dedicado por más de 13 años a relaciones públicas para literatura, negocios, emprendimiento, y tecnología, entre otros. En 2016, fundó La Puerta, una agencia boutique de relaciones públicas que busca dar visibilidad y exposición en medios a proyectos que contribuyan al crecimiento de nuestra sociedad. Ha apoyado a más de 40 empresas nacionales e internacionales a alcanzar sus objetivos de comunicación. Twitter: @shellymosesl

SOBRE MAMÁ GODÍN®

Contribuye a colocar en la agenda pública y mediática la problemática de cuidar (a infancias, personas con discapacidad y personas adultas mayores) y trabajar al mismo tiempo.

Los ejes de acción de Mamá Godín SAS de CV, son:

- Pago igual por trabajo igual,
- Prestaciones equivalentes por maternidad y paternidad
- Oportunidades reales de crecimiento en la escalera corporativa.

El objetivo a mediano plazo de Mamá Godín SAS de CV es: Cambiar la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de licencias por maternidad y paternidad. Y contribuir a la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, a través de un compromiso entre sectores que permita igualar la participación económica de las mujeres en un 50% y que se reduzcan los estereotipos y violencias de género en los centros de trabajo.

En 2023 creó el modelo “Diosas” (acuerdo por una economía igualitaria) para contribuir a crear, desde lo local, políticas públicas y corporativas en materia de cuidados que faciliten la participación laboral de las mujeres. Empresas privadas y públicas, organizaciones civiles, cámaras empresariales y gobiernos locales se comprometen para habilitar espacios y políticas de cuidados que incrementen en un 20% la participación de mujeres en la economía formal.

El reconocimiento Mamá Godín® es para centros de trabajo, no para personas. Es gratis entrar al ranking y los datos se utilizan para influir a legisladoras y legisladores que pueden asignar presupuestos públicos para un Sistema Nacional de Cuidados. El reconocimiento de Mamá Godín®, evalúa la existencia de políticas corporativas (prestaciones) en los centros de trabajo, que fomenten la corresponsabilidad de cuidados.

Mamá Godín SAS de CV ofrece servicios de asesorías, diagnósticos, pláticas y talleres para acompañar a las organizaciones en el entendimiento de sesgos, estereotipos de género para educar al total de la plantilla laboral y contribuir a la reducción de violencias estructurales.

SIGAMOS LA CONVERSACIÓN



SoyMamaGodin



SoyMamaGodin



SoyMamaGodin



SoyMamaGodin

mamagodin.mx/

aidee@mamagodin.mx | contacto@mamagodin.mx