

mamá[®]
GODÍN

RANKING 2021

Ser madre trabajadora en México: un problema público.

Retos y soluciones desde el sector privado.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PARTICIPANTES	2
RESULTADOS	3
CONCLUSIONES	8
REFERENCIAS	9
SOBRE MAMÁ GODÍN®	10

INTRODUCCIÓN

Ser madre trabajadora en México es un problema público. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2018), de los 61 millones de mujeres en México, hay 15 millones de madres trabajadoras.

La misma encuesta en su edición de julio 2020 indica que de la Población Económicamente Activa en el país, sólo 39% está ocupada por mujeres. La maternidad “para muchas marca el término de la trayectoria educativa y/o de la laboral” (ONUMujeres, 2019).

Existe una falta de perspectiva de género en las políticas públicas mexicanas para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo de las madres trabajadoras en el país.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 170 otorga 84 días de incapacidad por maternidad para las mujeres, mientras que a los hombres les ofrece sólo cinco días, esta norma puede implicar una correlación en el acceso a empleos formales y la permanencia en los centros de trabajo.

Animar a las empresas pequeñas, medianas y grandes a participar en un autodiagnóstico sobre las prestaciones por maternidad y paternidad, puede contribuir a colocar el tema en la agenda pública y a robustecer la reputación de las empresas como marcas empleadoras.

Para las Mamá Godín®, ser parte de la lista de las mejores empresas para trabajar, es un “señalamiento” para identificar a las organizaciones privadas, pequeñas, medianas o grandes que provean a sus empleadas y empleados las mismas prestaciones por maternidad y paternidad.

Es una señal para atraer talento y posicionar a las marcas como empleadoras que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo a largo plazo es contribuir a reducir la salida de las mujeres del centro de trabajo por convertirse en madres e influir en la creación de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad de cuidados en la familia desde los centros de trabajo.

PARTICIPANTES

Por segundo año consecutivo, se realizó el ejercicio para reconocer a las mejores empresas que atraen, retienen y desarrollan a las Mamá Godín® en México.

En esta edición se invitó a más de 200 empresas a participar, sin embargo solamente decidieron participar voluntariamente 63 compañías, de las cuales 21 lograron ser acreedoras al reconocimiento “Mejores empresas para trabajar de Mamá Godín®”.

Con este distintivo se busca que más empresas se sumen e implementen una cultura organizacional en beneficio del desarrollo profesional de madres trabajadoras.



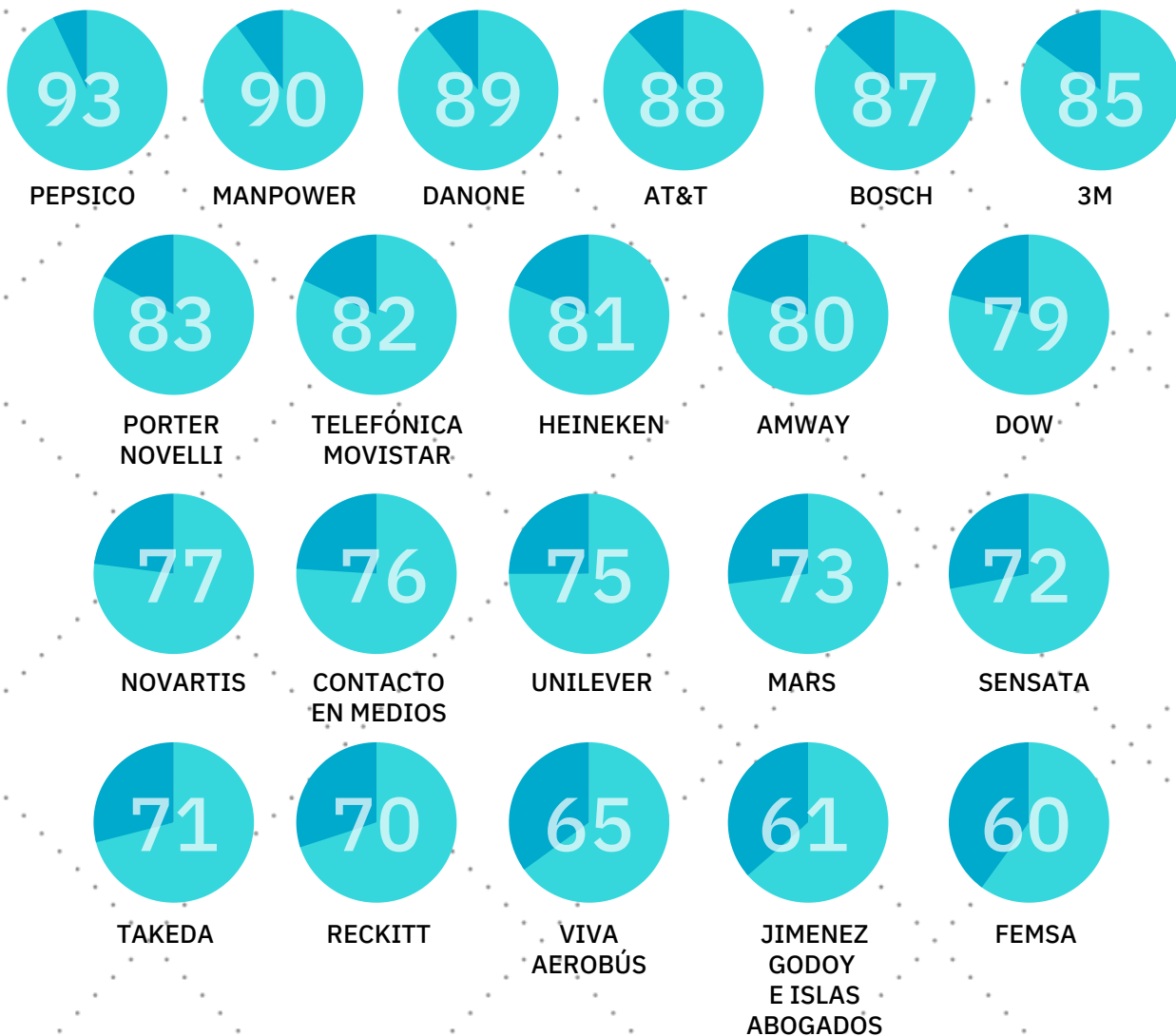
RESULTADOS

En la edición 2021 del ranking, las empresas respondieron una autoevaluación de 26 indicadores.

La metodología propia, se centró en:

- Número de madres en la organización
- Número de madres en posiciones de liderazgo
- Prestaciones
- Licencias parentales equivalentes

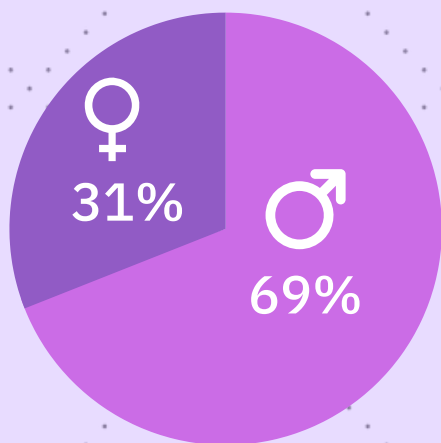
A través de esta rigurosa metodología y recopilación de evidencias en apego a las líneas de acción de Mamá Godín® (pago igual por trabajo igual, prestaciones por maternidad y paternidad equivalentes y oportunidades reales para subir en la escalera corporativa), **de los 100 puntos totales, las compañías ganadoras obtuvieron:**



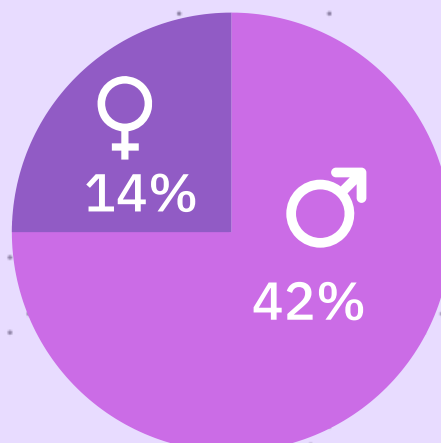
Nota: 20% de las organizaciones ganadoras son de inversión mexicana. Todas fueron evaluadas con el mismo cuestionario y se presentan en una sola lista, sin distinguir entre organizaciones pequeñas, medianas o grandes.

RESULTADOS

Las 21 empresas ganadoras representan 136,305 plazas de empleo, de las cuales 69% pertenecen a hombres y 31% a mujeres. Asimismo 19,531 están ocupadas por una madre trabajadora, es decir, el 14% de la muestra, mientras 57,299 hombres son padres lo que representa 42%.

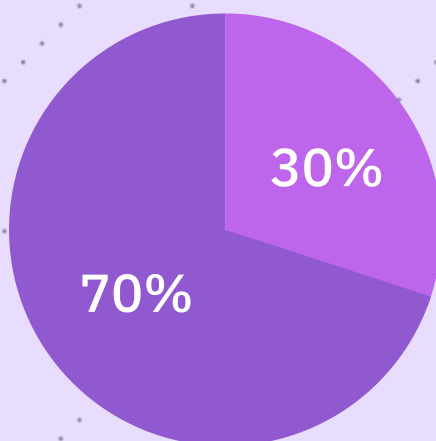


Porcentaje de plazas ocupadas por sexo



Porcentaje de plazas ocupadas por padres y madres

Sólo 30% de las organizaciones ganadoras ofrecen los mismos días por licencia parental a hombres y mujeres. Estos días son extra a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y las compañías ofrecen a sus equipos una remuneración económica variable que va del 0 al 100% de su sueldo.



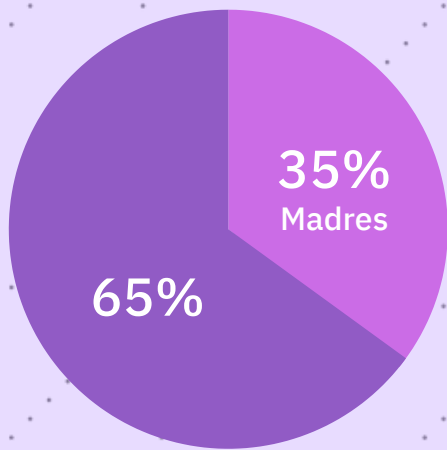
Sólo 30% de las empresas ganadoras ofrecen los mismos días por licencia parental a hombres y mujeres.

RESULTADOS

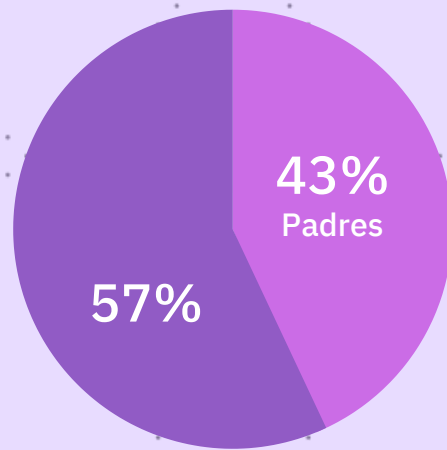
El veinte por ciento de las empresas ganadoras tienen como directora general a una madre trabajadora.

En esta muestra existen 928 posiciones ejecutivas.

334 están ocupadas por mujeres; de las cuales el 35% son madres. Por otro lado tenemos 594 hombres ejecutivos, de los cuales el 43% son padres.



Mujeres trabajadoras con puestos ejecutivos



Hombres trabajadores con puestos ejecutivos

Las marcas con mayor índice de cumplimiento en las prestaciones otorgadas son PepsiCo, Heineken, Manpower, 3M y Dow.

Asimismo, el 100% de las firmas ofrecieron apoyo a sus equipos ante la emergencia por COVID-19 y el 75% incluyó opciones para atender la salud mental para el total de sus equipos. Dow, Novartis y Pepsico ofrecieron incluso un apoyo económico.

30% de las organizaciones ofrecieron coberturas extra por COVID-19 en los seguros de gastos médicos mayores.

100% ofreció apoyo por COVID-19:

75% incluyó opciones para atender la salud mental.

30% ofreció coberturas extra en los seguros de gastos médicos mayores.

RESULTADOS

El top 5 de mejores empresas para trabajar de Mamá Godín®, destacan por:

1

PEPSICO

Cuentan con un plan de ayudas para distintos momentos de vida entre los que se incluye: Matrimonio, nacimiento, guardería; para el caso de estos centros de cuidado, otorgan un monto fijo mensual para aquellas personas empleadas que tengan hijo(s) o hija(s) menor(es) de 3 años 11 meses y, asistan a una guardería particular, maternal o pre-kínder. Las salas de lactancia están en todas las oficinas, plantas y centros de distribución.

2

MANPOWER

Ofrece los mismos días extra a mujeres y hombres por concepto de licencia parental y tienen un balance de género en el total de su plantilla laboral.

El 83% de las mujeres integrantes del comité ejecutivo son madres y la presidenta es madre trabajadora.

En el contexto por la emergencia sanitaria por COVID-19, facilitaron trabajo remoto para todos los colaboradores, promovieron la des-conexión, apoyo nutricional y ejercicios en casa, organizaron campamento virtual para las niñas y niños.

3

DANONE

Con su programa de mentorías enfocado a madres y padres, en dicho grupo se intercambian experiencias y consejos. También ofrecen kit de útiles escolares y colaboran de cerca con ONU Mujeres a través de la plataforma HeforShe.

Otorgan el mismo número de días a madres y padres, que se puede ampliar hasta por un año, esto adicional a lo que marca la ley.

4

AT&T

Cuentan con lactarios en sus instalaciones y además de las licencias ofrecen 40 horas pagadas al año para atender asuntos relacionados con sus hijos menores de 12 años, como juntas, festivales, citas médicas entre otros.

La empresa lleva a cabo diversas iniciativas para impulsar el talento femenino, pues actualmente el 50% del comité ejecutivo está representado por mujeres, a su vez, recientemente se dio a conocer el nombramiento de Mónica Aspe como la CEO de AT&T México, convirtiéndose en la primera mujer mexicana en ocupar este cargo.

5

BOSCH

Del total de su plantilla laboral, el 43% está conformado por mujeres. En cuanto a licencias de paternidad y maternidad, otorgan los mismos días de licencia extra a hombres y mujeres, sin hacer distinción de sexo.

RESULTADOS

PepsiCo, la organización líder del ranking 2021, la cual consiguió una evaluación de 93/100 puntos. Entre sus mejores prácticas, destacan:

Cuenta con un plan de ayudas para distintos momentos de vida entre los que se incluye: matrimonio, nacimiento, guardería.

Para el caso de los centros de cuidado, otorgan un monto fijo mensual para aquellas personas empleadas que tengan hijo(s) o hija(s) menor(es) de 3 años 11 meses y, asistan a una guardería particular, maternal o pre-kínder.

Las salas de lactancia están en todas las oficinas, plantas y centros de distribución.

Las compañías ganadoras se destacan porque el 30% de éstas ofrecen los mismos días de licencia parental a hombres y mujeres.

PepsiCo y Danone, han implementado una **política sin género** para estos eventos.

Las palabras: padre, madre, hombre o mujer, no influyen para tener acceso a los días extra. 95% de las organizaciones compartieron evidencia sobre el pago igual por trabajo igual, es decir, **son organizaciones sin brecha salarial.**

Las marcas con mayor índice de cumplimiento en las prestaciones otorgadas son PepsiCo, Heineken, Manpower, 3M y Dow.

En México, la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sólo tiene un indicador vinculado con maternidad. No existe una certificación que aborde la maternidad como la principal causa por la que las mujeres abandonan su desarrollo profesional.

Existió un Modelo de Equidad de Género (MEG), promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres, que se extinguió para dar paso a la NOM 025, previamente citada.

El MEG, incluía siete acciones para lograr la conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada pero no animaba a igualar prestaciones entre mujeres y hombres por nacimiento o adopción de hijas o hijos.

Existe una lista de 2012, en la que se pueden identificar diecisiete organizaciones del sector privado, que se sometieron al MEG pero no se encuentra el número de empleos que esa muestra representa.

Hay una inexistencia de políticas públicas que promuevan el acceso, permanencia y desarrollo de las madres trabajadoras en los centros de trabajo en México.

Ofrecer cinco días desde la Ley Federal del Trabajo por concepto de paternidad a los hombres, refuerza roles de género desde los centros de trabajo y obliga a las mujeres a salir de sus roles formales al no contar con prestaciones para ejercer la maternidad y el trabajo fuera de casa.

Esta brecha de desigualdad fomenta el no acceso de oportunidades para las mujeres para ejercer roles de liderazgo en pequeñas, medianas o grandes empresas privadas.

Señalar a las organizaciones que ofrecen prestaciones sin distinción de género a madres y padres, puede contribuir a robustecer la reputación corporativa de las marcas y a fomentar el principio de igualdad en la familia, para que mujeres y hombres puedan participar en la crianza de las hijas o hijos sin tener que sacrificar su desarrollo profesional.

Por ello, es tan relevante que se realicen en nuestro país ejercicios como este que nos den una perspectiva amplia de las Mamá Godín®, que nos muestra cómo el dar acceso a las madres trabajadoras a las empresas contribuye a la reducción de las violencias contra las mujeres.

En los resultados de este año, se observa una tendencia positiva, pues las organizaciones evaluadas se están comprometiendo con la participación de mujeres en las posiciones del mayor nivel de liderazgo.

Las empresas compartieron prácticas corporativas que han implementado a favor de sus colaboradoras y colaboradores para contribuir a la igualdad de género.

Tener un ingreso representa la oportunidad de reducir las vulnerabilidades al interior del hogar, les permite a las mujeres salir o evitar un ciclo de violencia y coloca a las organizaciones empleadoras como componente central para crear redes de apoyo.

REFERENCIAS

INEGI. RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO. Cifras durante el segundo trimestre de 2018.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género.

<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>

ONU Mujeres, Colegio de México. El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante.

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/familias%20en%20un%20mundo%20cambiante%20%20mexico%20webvf.pdf?la=es&vs=5220>

La división de espacios público-privado/doméstico, derivada de la construcción social de los roles de género, ha mantenido una estructura social en la que ser mujer, y en este caso, ser madre, genera un costo altísimo en la vida laboral. Para Gender Issues, visibilizar estos temas, de la manera en que lo está realizando Mamá Godín® es sumamente importante, ya que refleja esos costos que sin una reflexión y medición, pudieran parecer “normales” y pasar desapercibidos. Este ejercicio posiciona el tema de la maternidad en la agenda de lo público siguiendo la premisa de la segunda ola: lo personal es político.

Mientras el Estado y las organizaciones asuman, que las labores domésticas y de cuidado de otros es un tema privado y no social; mientras el Estado no diseñe e implemente políticas públicas y legislación para revertir estas desigualdades históricas, estaremos lejos de una igualdad sustantiva y lejos de igualar las condiciones laborales de mujeres y hombres. Gender Issues festeja y aplaude este ejercicio, e invita a las organizaciones a sumarse en futuras ediciones. ¡Lo necesitamos todxs!

¡Gran trabajo Mamá Godín®!

Dra. Tatiana Revilla
Programa de género de la Escuela de Gobierno
y Transformación Pública. Directora de Gender Issues.

SOBRE MAMÁ GODÍN®

Mamá Godín® busca colocar en la agenda pública los retos en el mundo laboral que impiden (por tradición patriarcal) generar igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres -y madres- en instituciones públicas y privadas.

SOBRE AIDEÉ ZAMORANO, FUNDADORA DE MAMÁ GODÍN

Dialoga con empresas, cámaras y asociaciones, legisladoras, organizaciones públicas y de la sociedad civil, medios de comunicación para colocar este tema en la agenda pública.

Ejerce la voz desde un feminismo que representa a las personas que buscan derribar los techos de cristal en las empresas, acceder a posiciones de liderazgo, participar en la toma de decisiones desde la igualdad de género y contribuir a la productividad económica del país y así abrir camino a las nuevas generaciones.

 mamagodin.mx/

 [SoyMamaGodin](https://www.instagram.com/SoyMamaGodin)

 [SoyMamaGodin](https://www.facebook.com/SoyMamaGodin)

 [SoyMamaGodin](https://twitter.com/SoyMamaGodin)

aidee@mamagodin.mx | + 52 1 55 7131 9551