



# Par

---

PREMIACIÓN  
RANKING PAR MÉXICO 2018

Ana María Petersen  
Coordinadora Ranking México  
[rankingmexico@aequales.com](mailto:rankingmexico@aequales.com)

## PREMIACIÓN RANKING PAR MÉXICO 2018

Desde Aequales queremos saludar a las organizaciones ganadoras del Ranking PAR de Equidad en las Organizaciones 2018. En ese sentido, queremos compartir las principales medidas y planes de trabajo que destacan entre este selecto grupo de ganadores comprometidos con la equidad de género laboral.

### MEJORES PRÁCTICAS LABORALES:

- Puesto 10 - CompuSoluciones y Asociados

CompuSoluciones y Asociados ha incorporado, en su política de trato justo garantizado, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con el objetivo de que su desarrollo sea pleno en la organización. Además, cuentan con medidas de flexibilidad que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral tales como horarios flexibles, licencia de paternidad y maternidad extendida, y posibilidad de home office.

- Puesto 9 - Sodexo

Sodexo cuenta con un programa de capacitación llamado Swift, el cual está enfocado en apoyar a mujeres en posiciones de liderazgo a desarrollar habilidades y conocimientos específicos para que puedan seguir creciendo profesional y personalmente. Además, la empresa está comprometida en promover ambientes de respeto, igualdad y no discriminación, los cuales son los puntos mejor evaluados en sus encuestas de clima organizacional.

- Puesto 8 - Du Pont

Du Pont ha entrenado a sus supervisores de reclutamiento, selección y evaluación de personal para prevenir sesgos inconscientes durante estos procesos. Por otro lado, por primera vez la directora de Dupont para Latinoamérica en la división de productos especializados es mujer, lo cual se alinea con las metas específicas trazadas por la compañía para lograr un número más equitativo de mujeres en posiciones de liderazgo.

- Puesto 7 - 3M

3M actualmente tiene dos comités: uno de Diversidad, liderado por el equipo de Recursos Humanos, y otro de Inclusión, el cual es manejado por áreas funcionales para asegurar un trabajo conjunto y organizado en iniciativas afines. Además, tienen políticas de flexibilidad tales como: posibilidad de trabajo remoto y licencia de maternidad extendida.

- Puesto 6 - Telefónica

Telefónica, para las posiciones directivas, exige que el 50% de la terna de candidatos sean mujeres. Además, cuentan con un Programa de desarrollo ejecutivo de mujeres, el cual busca impulsar el talento y liderazgo femenino a través de charlas interactivas a cargo de mujeres talentosas y con amplia experiencia a nivel directivo al interior de la organización.

- Puesto 5 - P&G

P&G ha determinado la "Diversidad e Inclusión" y la "Equidad de Género" como dos de sus 5 pilares de Ciudadanía Corporativa. Además, como uno de los mayores anunciantes del mundo, la compañía y sus marcas buscan hacer frente a los prejuicios de género a través de la publicidad. Ejemplo de ello es la campaña #NoSudesAvanza de la marca Secret, que celebra e inspira a las mujeres valientes que desafían los estereotipos de género.

- Puesto 4 - Accenture

Accenture forma parte del movimiento #InclusionStartsWithI, que promueve el compromiso individual por generar ambientes inclusivos y de diversidad alrededor del mundo. Además, han superado sus metas trazadas de reclutamiento femenino y, por otro lado, han contratado al primer talento transgénero en la empresa.

- Puesto 3 - SAP

SAP tiene métricas a nivel local, regional y global en el marco de "Women in Management", una práctica enfocada en el crecimiento y desarrollo de mujeres para puestos gerenciales dentro de la organización. Además, forman parte del programa Talento Diverso, el cual provee herramientas de desarrollo profesional a las personas de la comunidad LGBT+.

- Puesto 2 - AT&T

AT&T, además de haber logrado reducir el porcentaje de rotación femenina y aumentado el número de mujeres en posiciones de liderazgo, cuenta con el programa Becarias STEM, cuyo objetivo es desarrollar talentos jóvenes para las áreas de ingeniería de la empresa. Desde su creación, este programa ha ayudado a incrementar la planilla de mujeres al 17% en el área de Network y al 24% en IT.

- Puesto 1 - Johnson & Johnson

Como parte de su compromiso con la equidad de género, Johnson & Johnson cuenta con metas de género establecidas para medir el número de mujeres en cargos de Gerencia y Dirección. Además, como parte de su programa Global Parental Leave, los empleados pueden gozar hasta 8 semanas adicionales 100% pagadas durante el primer año a partir del nacimiento o adopción de un hijo o hija.

---

ORGANIZAN

