

RANKING 2022

Ser madre trabajadora
en México: un problema público

Retos y soluciones desde el sector privado



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PARTICIPANTES	3
RESULTADOS	6
CONCLUSIONES	8
ANEXOS	9
REFERENCIAS	10
SOBRE MAMÁ GODÍN®	12

MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN
GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN
MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ
GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ
GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ GODÍN MAMÁ

Ser madre trabajadora en México es un problema público. De acuerdo con los datos de febrero 2022 de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), de los sesenta y cuatro millones de mujeres en México, hay veintidós millones de mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA). La maternidad “[...] para muchas marca el término de la trayectoria educativa y/o de la laboral” (ONUMujeres, 2019).

La Ley Federal del Trabajo establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a 84 días naturales de incapacidad por maternidad. De acuerdo con la Ley del Seguro Social, durante esos días el salario debe ser pagado al 100%, considerando el último salario diario reportado por la empresa ante el IMSS. El subsidio se paga en una sola exhibición y uno de los requisitos es que la trabajadora haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio. Bajo este supuesto, el presupuesto público para la incapacidad está en el renglón de “Seguro de Enfermedad y Maternidad” del Presupuesto de Egresos de la Federación. Si la trabajadora no cumple con las cotizaciones expuestas en el párrafo anterior, el pago del salario íntegro queda a cargo del patrón.

Por otra parte, dentro del artículo 132° “obligaciones de los patrones” de la Ley Federal del Trabajo, el inciso XXVII Bis señala: “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”; es decir, no existe un presupuesto público para garantizar que los hombres puedan acceder a este beneficio.

El permiso, por lo tanto, es a discreción de los centros de trabajo y no hay un control desde la ley para garantizar que los hombres accedan a él; además que la diferencia de días entre mujeres (84) y hombres (5) refuerza roles de género. Se impone a la mujer la carga de tareas de cuidados, esta brecha de desigualdad fomenta el no acceso y/o permanencia de las mujeres a la economía formal y reduce las oportunidades para su autonomía.

Este es un ejemplo de cómo nuestras leyes reproducen roles de género, necesitamos una reforma que facilite licencias de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos como la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), los Convenios Internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la Constitución de nuestro país, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal del Trabajo; sirven para motivar una reforma de ley que contribuya al desarrollo económico de las mujeres.

Al mismo tiempo tenemos documentos programáticos como el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024, por ejemplo PROIGUALDAD que nos guía para incluir perspectiva de género en todas las acciones de gobierno y políticas públicas y aún así tenemos brechas para contribuir al acceso, permanencia y desarrollo de las madres trabajadoras en las organizaciones. No hay una política pública que aborde la maternidad como la principal causa por la que las mujeres abandonan su desarrollo profesional.

Hay instrumentos no vinculantes como el Modelo de Equidad de Género (MEG) promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres), que se extinguió para dar paso a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (NOM 025) en Igualdad Laboral y No Discriminación. 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.

Así en medio de este contexto, nace el Ranking Mejores Empresas para las Mamá Godín® , pues animar a las empresas pequeñas, medianas y grandes a participar en un auto diagnóstico 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.

Ser parte de la lista de las mejores empresas para trabajar para las Mamá Godín®, es un “señalamiento” para identificar a las organizaciones de todos los sectores, pequeñas, medianas o grandes que provean a su personal 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, reformar la Ley Federal del Trabajo e influir en la creación de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad de cuidados en la familia desde los centros de trabajo.

En la edición 2022 del ranking, las empresas respondieron una auto evaluación de cuarenta indicadores.

La metodología se centró en:

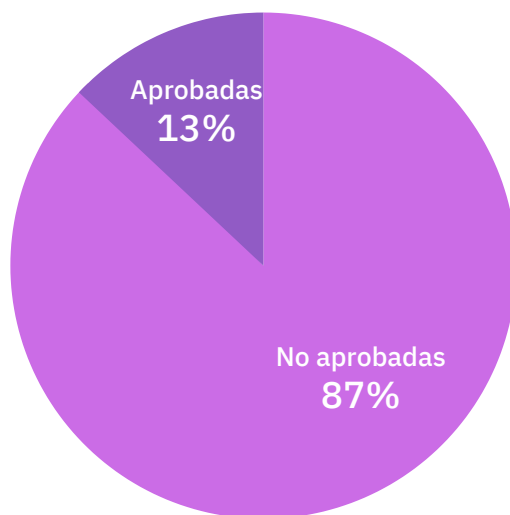
- Posiciones de liderazgo (mujeres/ cuidadores de infancias)
- Prestaciones
- Licencias parentales equivalentes
- Procesos amigables y ágiles para la solicitud de prestaciones y beneficios.
- Compromiso de las organizaciones participantes en el 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (Igualdad de Género)

PARTICIPANTES

Por tercer 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 participaron un total de 186 organizaciones, de las cuales únicamente 25 lograron ser acreedoras al reconocimiento “Mejores empresas para trabajar de Mamá Godín®”, y cuentan con mención honorífica una organización pública y una AC.

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



De la evaluación en la que se consideraron 100 puntos, el resultado del Ranking Mamá Godín edición 2022 está encabezado por Manpower con 89 puntos y seguido de AT&T y Danone con 88 y 86 puntos respectivamente.

Comparado contra el 2021, este año los datos evaluados en el Ranking de Mamá Godín crecieron 34%. Del total de plazas evaluadas de las organizaciones participantes, únicamente el 38% están ocupadas por mujeres.

Plazas que representan las empresas ganadoras

2022	2021	2020
204,729	136,205	69,453

13 TIENE +50%

Únicamente 13 organizaciones participantes en el Ranking Mamá Godín tienen más del 50% de mujeres en sus comités directivos.

15 TIENE 50%

Sólo 15 organizaciones participantes tienen en sus filas al menos al 50% de sus posiciones de liderazgo cubiertas por mujeres.

El Ranking Mamá Godín® edición 2022 agradece la participación de todas las organizaciones, y y otorga una mención especial al Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la CDMX y al Centro de Investigación Económica y Presupuestaria A.C. (CIEP) que fueron las únicas Organización Pública y Asociación Civil que aprobaron el ranking, respectivamente.

Es importante mencionar que el Ranking Mamá Godín® no solo busca dar visibilidad a las organizaciones participantes en el mismo y sus esfuerzos por minimizar los sesgos de género y apoyar a los cuidadores de infancias, también busca apoyar con asesoría, seguimiento e información a todas las empresas y organizaciones que aún están en el camino y comprometidas con eliminar la disparidad existente en el campo laboral de forma que el talento que requieren para alcanzar sus objetivos sea atraído y permanezca y se dé una correlación de beneficio y crecimiento para todos los integrantes de dichas organizaciones en todos los niveles de las mismas.

Un 30% de las marcas 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. La falta de perspectiva de género en esta prestación corporativa refleja las violencias estructurales y sociales y demuestra cómo los roles de género repercuten en el acceso de las mujeres a los centros de trabajo cuando se convierten en madres.

De la plantilla total de las marcas evaluadas, 62% pertenecen a hombres y 38% a mujeres.

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.

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.

Los ejes de acción de Mamá Godín® son:

- Pago igual por trabajo igual
- Prestaciones equivalentes por maternidad y paternidad (Corresponsabilidad de cuidados)
- Oportunidades reales de crecimiento en la escalera corporativa

En mayo de 2020 se presentó el primer ranking de Mamá Godín®. Tras evaluar a 46 empresas grandes instaladas en el país, sólo diez resultaron ganadoras. En los resultados del ejercicio 2021 se observó una tendencia positiva; en donde las marcas evaluadas reflejan un compromiso en incrementar la participación de mujeres en las posiciones de liderazgo.

Durante el ejercicio 2022, seguimos observando una tendencia positiva en varias áreas que, aunque dista de ser suficiente para poder hablar de igualdad, bien puede ser la piedra angular para contribuir a erradicar las violencias en los centros de trabajo.

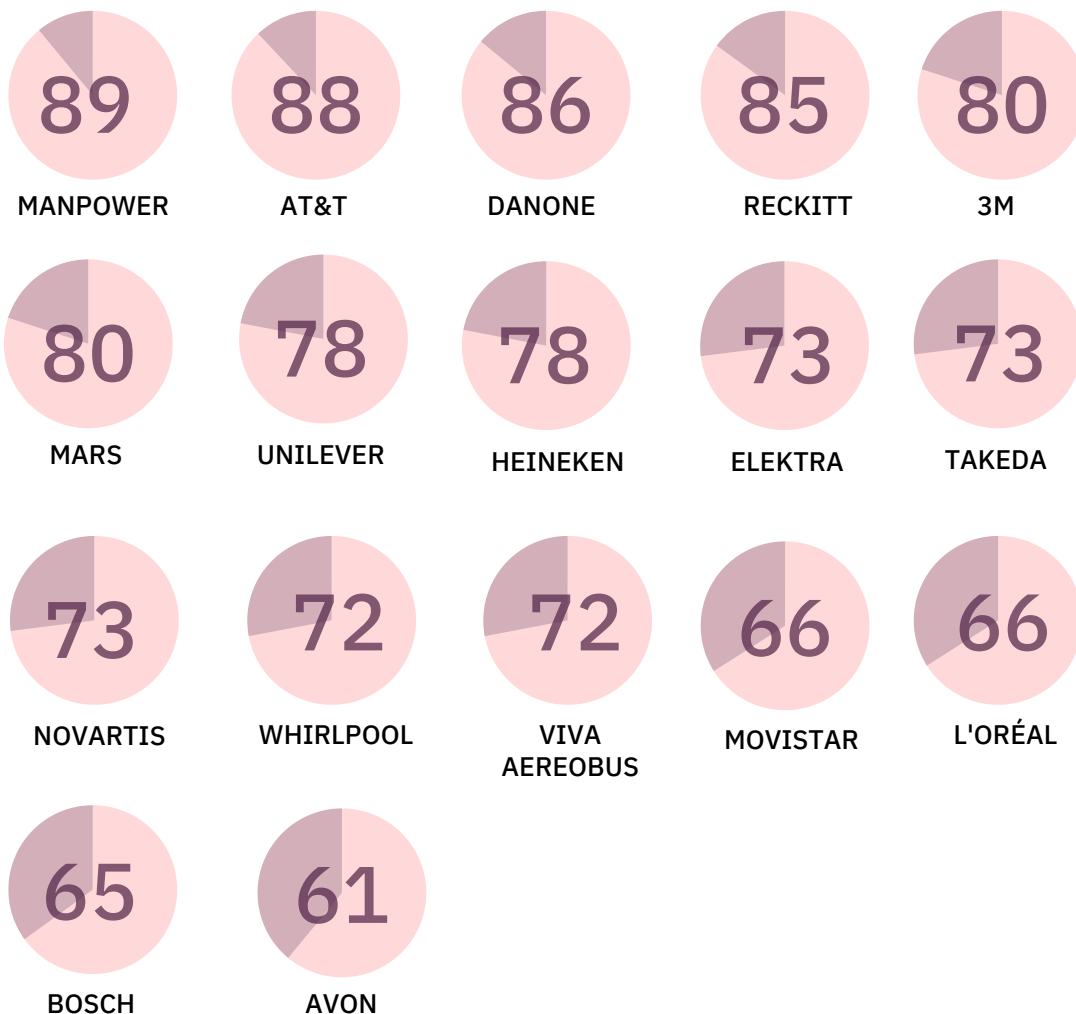
La marca líder de la tabla consiguió una evaluación de 89/100 puntos, de sus prácticas destacan:

- Mismos días extra a mujeres y hombres por concepto de licencia parental
- Balance de género en el total de la plantilla laboral
- Un 58% de sus posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres de las cuales 25% son madres
- La presidenta es madre trabajadora
- Ofrecen al menos 23 beneficios superiores a la ley a su plantilla en general

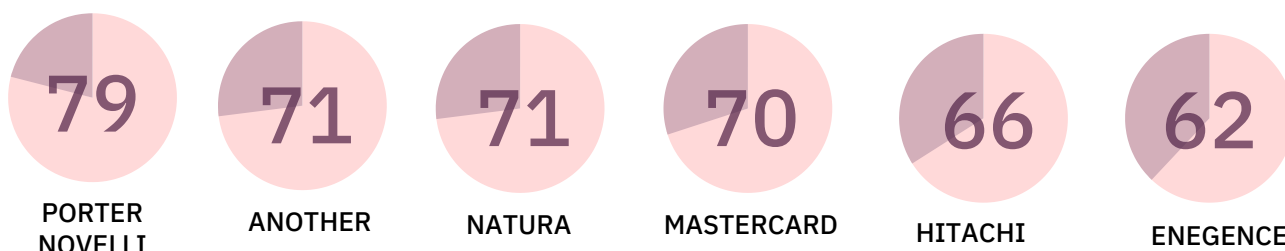
RESULTADOS

A través de esta rigurosa metodología y recopilación de evidencias en apego a las líneas de acción de Mamá Godín®, de los 100 puntos totales, las compañías ganadoras obtuvieron:

EMPRESAS GRANDES



PYMES Y MICROS



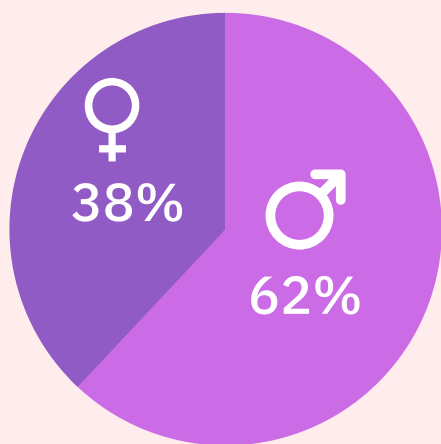
MENCIONES ESPECIALES

Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la CDMX

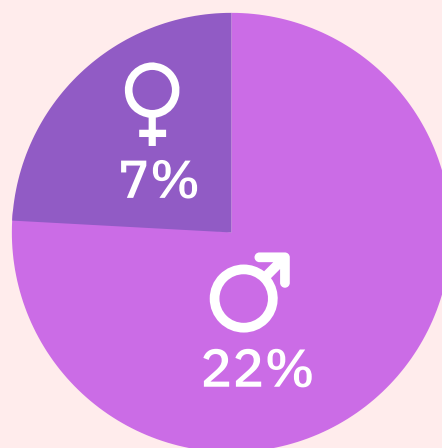
Centro de Investigación Económica y Presupuestaria A.C. (CIEP)

Nota: 17 empresas corresponden a la categoría de empresas grandes; 6 son PyMES y Micro empresas; una organización pública y una A.C.

RESULTADOS



Porcentaje de plazas ocupadas por sexo



Porcentaje de plazas ocupadas por padres y madres

1 DE **CADA** **14**



plazas están ocupadas por una madre trabajadora, esto representa apenas el 7%

En el Senado de México han habido por lo menos diez propuestas para incrementar el permiso de paternidad en la última década. Incluir perspectiva de género en la Ley Federal del Trabajo y las políticas públicas, puede contribuir a que todas las personas participen en las tareas de cuidados para las infancias en el hogar, desfamiliariza la política y comunica que no solo es responsabilidad de las madres el cuidado de las y los recién nacidos.

El gran pendiente que hoy tenemos en la política social es el Sistema Nacional de Cuidados. De acuerdo con un análisis del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), el presupuesto público identificado para el cuidado es de 24 mil 39.8 millones de pesos (mdp) en 2021; equivalente a 0.4% del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) y 0.1% del Producto Interno Bruto.

Igualar los permisos de maternidad y paternidad desde la Ley Federal del Trabajo y hacerlos intransferibles, fomentaría el acceso y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, contribuiría al 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 y dejaríamos de escuchar el -¿quién va a cuidar a tus hijos? - durante las entrevistas de trabajo. Mientras se suman la voluntad política y la asignación de presupuesto, podemos contribuir desde el sector privado, mejorando las condiciones para nuestros equipos de trabajo, reduciendo violencias estructurales y fomentando la participación económica en la igualdad.

Si logramos el cambio en la ley, también los padres (o segundos cuidadores) podrán disfrutar de un permiso parental y los sesgos por género en las contrataciones podrían disminuir. Hay que aclarar que esto sólo resuelve una porción de las tareas de cuidados.

Se deberían incluir beneficios también a quienes cuidan a personas con discapacidad o personas adultas mayores. Todas las personas tenemos derecho a cuidar y a ser cuidadas y esa tarea es responsabilidad del Estado.

Además de permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, se deberían contemplar cambios en los permisos de lactancia y la corresponsabilidad de cuidados en las otras etapas de la vida de las niñas y niños que requieren el acompañamiento de sus progenitores.

Hacer el ranking es un ejercicio revelador, los resultados de este año son especialmente dolorosos, durante 2021 encontramos que 1.4 plazas de cada diez estaban ocupadas por una madre trabajadora. En 2022, aunque el universo evaluado creció, 1.4 plazas de cada veinte está ocupada por una de nosotras. No hay datos suficientes en el formulario de Mamá Godín para explicar esta relación, aunque podría asumirse que es el impacto de la pandemia por COVID19. Las triples jornadas, la falta de perspectiva de género en la gestión de la emergencia sanitaria y la omisión en la preparación desde los centros de trabajo, nos han hecho retroceder. Prefiero resaltar la capacidad desde el sector privado para anticiparnos a los riesgos ambientales, económicos, sanitarios, sociales y políticos para crear organizaciones más plurales y diversas. La corresponsabilidad de cuidados nos conviene a todas y todos.

Los hallazgos de este ejercicio de medición serán usados para incidir en política pública a favor de las mujeres y madres trabajadoras en México. Celebramos a todas las organizaciones que han confiado en nosotras los últimos tres años. Las Mamá Godín® podemos cambiar el mundo, una empresa a la vez.

ANEXOS

Tabla 1.
Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godín® 2020.

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	934	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%

Tabla 2.
Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godín® 2021.

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	33.01%	50	49.02%
G	702	282	40%	129	46%	13	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%	5963	88.22%	846	14.19%
R	17862	7725	43%	3274	42%	84	9	11%	7	78%	175	2.27%	90	51.43%
S	43368	0	0%	9359	0%	12	4	33%	3	75%	468	#iDIV/0!	81	17.31%
Total	123730	30843		18972		928	334		118		9035		1776	

Tabla 3.
Elaboración propia, con datos del ranking de Mamá Godín® 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

Empresa	Total empleados	Mujeres	Madres	Comité	Mujeres	Madres	Mujeres líderes	Madres líderes						
A	12,153	5,185	43%	1,202	10%	148	3	2%	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%	882	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	357	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	162	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%

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Sitio web:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

INEGI. RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO. Indicadores de ocupación y empleo, febrero 2022. Sitio web:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe2022_03.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género. Sitio web:

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

MILENIO DIARIO. Las mejores empresas para trabajar: Mamá Godín.

<https://www.milenio.com/sustentable/mama-godin-ranking-mejores-empresas-mexico>

Mondragón & Villa. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, Gasto público para un Sistema Nacional de Cuidados. Sitio web:

<https://ciep.mx/RWK1>

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

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

International Labour Office. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Sitio web:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Pérez Hernández, Early Institute, Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México. Sitio web:

https://earlyinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-para-implementar-una-pol%C3%ADtica-de-permisos-parentales-en-M%C3%A9xico_.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN 2021 CLASIFICACIÓN DE GÉNERO. Sitio web:

https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/PEF2021/docs/tomo_1/tomo_1_cg.pdf



El ranking de Mamá Godín® es un ejercicio que visibiliza las brechas de desigualdad laboral que vivimos las mujeres, en especial, el costo que representa ser madres y el cual, no debería de existir. Ejercicios como este nos brindan la oportunidad de conocer aquellas buenas prácticas organizacionales que están funcionando –o no– para transitar hacia una cultura laboral más igualitaria, justa e inclusiva afín a las dinámicas sociales actuales. No hacerlo también representa un costo.

Sin duda nos falta mucho por transformar, integrar a los hombres en los trabajos de cuidado y abrir espacios en puestos directivos para las mujeres es retar la estructura social bajo la que nos construimos, y deconstruir lleva su tiempo. ¡Felicidades a las organizaciones que le están apostando a esa transformación! Hoy, no hay otro camino...

Dra. Tatiana Revilla

Directora de Gender Issues



Como sociedad debemos reconocer, revalorar y retribuir el trabajo de las madres dentro y fuera del hogar. Eso hace el trabajo de Mamá Godín®.

Dra. Sunny Villa

Directora de operaciones en CIEP



Desde el INMujeres consideramos que el Ranking Mamá Godín® promueve la adopción de políticas corporativas que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores, lo que contribuye a fortalecer las oportunidades de las madres trabajadoras y el ejercicio de sus derechos laborales.

Mtra. Ana Carolina Maldonado Pacheco

Directora para la Igualdad de las Mujeres y Hombres en la Vida Económica del INMujeres



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://www.twitter.com/SoyMamaGodin)

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