Construyendo puentes hacia la Igualdad Salarial

TOOLKIT DE MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES

AMERICAN CHAMBER/MEXICO
Igualdad Salarial

Construyendo puentes hacia la Igualdad Salarial

En 2024, más de 80 empresas suscribieron el Pacto por la Igualdad Salarial de American Chamber/Mexico. Como parte de este compromiso voluntario, las organizaciones participantes comparten prácticas que promueven la igualdad de remuneración por empleos equivalentes. Esta edición reúne sus experiencias para que empresas de distintos sectores puedan adaptar las medidas a su operación.

Consulta aquí

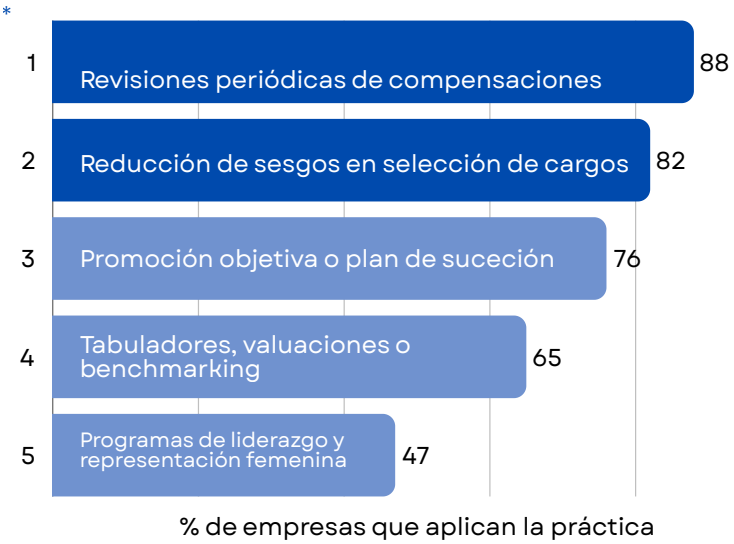
AMERICAN CHAMBER/MEXICO Igualdad Salarial

¿Cómo usar este toolkit?

Las organizaciones pueden priorizar las medidas según su tamaño, sector y grado de avance.

La guía organiza las aportaciones en siete temas vinculados con los compromisos del Pacto compuestos en 3 puntos:

1. **Prácticas específicas** obtenidas a través de la compilación de la información de empresas participantes.
2. **Casos destacados** de empresas AmCham participantes.
3. **Acciones para comenzar** un plan para la igualdad salarial



- **8 de cada 10 empresas revisan su equidad salarial y reducen sesgos al contratar**

- **No hay fórmula única.**

Una empresa de manufactura con sindicato, un despacho de abogados y un centro de servicios tecnológicos parten de realidades distintas. Considera las prácticas que correspondan a tu tamaño, industria y madurez, y avanza por etapas.

**La tabla muestra el top 5 de prácticas que se mencionaron con mayor frecuencia en las aportaciones recibidas para este toolkit.*

ÍNDICE

Estructura salarial y valuación de puestos

Medición y corrección de brechas

Reclutamiento y selección sin sesgos

Promoción, movilidad interna y sucesión

Desarrollo y liderazgo del talento femenino

Corresponsabilidad y conciliación vida-trabajo

Cultura, no discriminación y gobernanza

Contenido adicional

- Indicadores y cifras que inspiran
- Marcos certificaciones y recursos

Principios para la **implementación**

- La **remuneración de empleos equivalentes debe basarse en criterios objetivos** y aplicarse con independencia del género.
- La **brecha salarial es un indicador agregado**. Analizar sus causas permite identificar diferencias que requieren revisión.
- La **igualdad de oportunidades** en el **ingreso**, el **desarrollo** y la **promoción** contribuye a la igualdad salarial.
- Los **datos y los criterios** documentados **reducen la discrecionalidad** en las decisiones.
- La **protección de la maternidad y la corresponsabilidad** en los cuidados favorecen la continuidad de las trayectorias profesionales.

Compromiso #1 del Pacto

Estructura salarial y valuación de puestos

Una estructura salarial permite comparar puestos equivalentes y fijar la remuneración con criterios consistentes.

Prácticas específicas

Definir bandas salariales por nivel

Clasificar los puestos según sus responsabilidades, impacto y competencias. Revisar las bandas cada año y, en puestos operativos, considerar la zona y la jornada.

Valuar y homologar puestos

Aplicar una metodología común y mantener actualizado el catálogo de puestos. Comparar su alcance y responsabilidades permite ubicar funciones equivalentes en el mismo nivel.

Formalizar la política salarial

Documentar los criterios para fijar y ajustar sueldos, como la banda, el mercado, la equidad interna, el desempeño y el potencial. Revisar la política cada año junto con la estructura y los beneficios.

Contrastar la compensación con el mercado

Consultar anualmente encuestas salariales y de beneficios del sector y del mercado general. Complementar la revisión con indicadores económicos y de desarrollo humano cuando corresponda.

Documentar y autorizar los movimientos salariales

Revisar promociones, incrementos y ajustes conforme a la política vigente. Registrar el criterio y la autorización de cada movimiento.

Aplicar criterios uniformes a la compensación

Definir sueldos, bonos y prestaciones con base en el valor del puesto, las competencias y las responsabilidades. Aplicar las mismas condiciones de acceso a prestaciones dentro de cada nivel.

Fortalecer la compensación en puestos de entrada

Establecer un salario piso por encima del mínimo de la zona y revisar los bonos de productividad, habilidades y certificaciones. Complementar estas medidas con educación financiera y difusión de prestaciones.

Casos de éxito

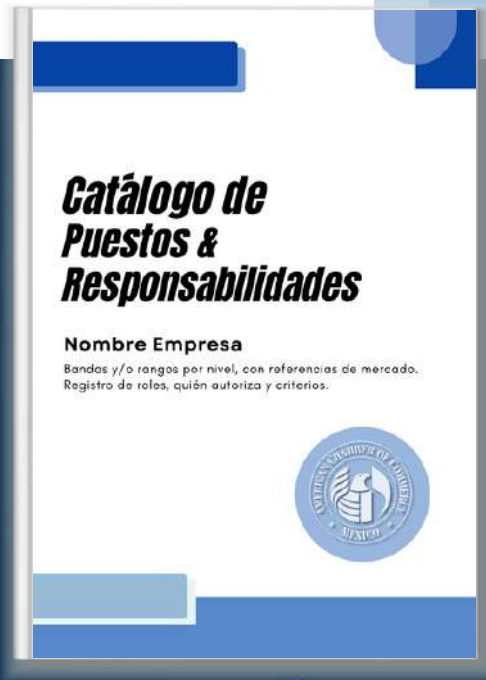
AstraZeneca Integra la equidad salarial en su estrategia de Total Rewards: estructuras, posicionamiento de mercado, incentivos y beneficios se gestionan como un sistema.

Allied Universal México combina tabuladores, homologación de puestos y análisis de equidad interna para reducir la discrecionalidad en decisiones salariales.

Grupo Jaloma documenta su plan con responsable, fechas, costo, meta e indicador para cada acción de compensación.

Acciones para comenzar

- **Elaborar un catálogo** con las responsabilidades y el nivel de cada puesto.
- **Definir bandas** por nivel y contrastarlas cada año con referencias de mercado.
- **Registrar** quién autoriza cada ajuste y con qué criterio.



Compromiso #2 y #3 del Pacto

Medición y corrección de brechas

La revisión periódica de la compensación permite identificar diferencias, analizar sus causas y corregir las que carecen de justificación objetiva.

Prácticas específicas

Revisar periódicamente la equidad salarial interna

Comparar la compensación por puesto, nivel y área. Considerar el desempeño, la antigüedad, la trayectoria y la posición dentro de la banda. Algunas empresas realizan revisiones semestrales por puesto, género y grado.

Documentar la medición de la brecha

Precisar la población analizada, los componentes de la remuneración, el periodo y la fórmula. Complementar la comparación de promedios con análisis por puesto, nivel o responsabilidades.

Analizar las causas de las diferencias

Identificar qué diferencias se explican por criterios objetivos, como las responsabilidades, la experiencia y el desempeño. Concentrar los ajustes en las diferencias sin justificación objetiva y verificar sus resultados.

Asignar responsables y plazos para los ajustes

Evaluar las desviaciones respecto de los criterios salariales y realizar los ajustes que correspondan. Definir responsables y fechas de seguimiento.

Incorporar la equidad al ciclo de incrementos

Considerar el desempeño, la posición en la banda y los indicadores de brecha al calibrar incrementos. Revisar los resultados por género y aplicar criterios uniformes a promociones, movilidad e incentivos.

Definir criterios para las ofertas de ingreso

Fijar la compensación inicial según el nivel del puesto, las responsabilidades, la experiencia relevante y el mercado. Evitar que el historial salarial condicione la oferta.

Proteger la compensación durante la maternidad y la adopción

Incorporar medidas que prevengan afectaciones en las revisiones salariales. Una práctica reportada protege la compensación anualizada de las colaboradoras que se convierten en madres.

Dar seguimiento a los indicadores de equidad

Integrar los indicadores a las revisiones de compensación y talento. Vincular sus resultados con las decisiones de desempeño, desarrollo, movilidad y sucesión.

Casos de éxito

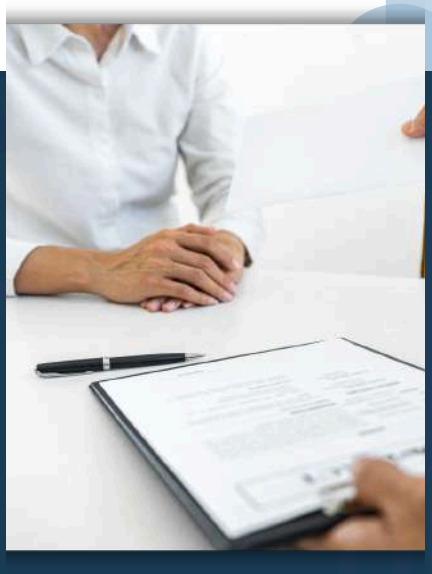
Synthon México analiza las causas de cada diferencia y dirige las acciones hacia las brechas que representan una oportunidad real de mejora.

Sempra Infraestructura fortaleció su proceso tras sumarse al Pacto en 2024, con una revisión de equidad interna más profunda por nivel y departamento.

Kyndryl incorpora el género como variable de análisis en cada ciclo de incremento.

Haleon reporta que revisa semestralmente su estructura salarial por puesto, género y grado para dar seguimiento a la equidad y competitividad de la compensación.

Acciones para comenzar



- ☑ **Comparar** la remuneración de mujeres y hombres por puesto y nivel.
- ☑ **Documentar** las causas de las diferencias y ajustar las que carezcan de justificación objetiva.
- ☑ **Repetir** el análisis anualmente y registrar los resultados.

Compromiso #3 y #4 del Pacto

Reclutamiento y selección sin sesgos

Los criterios comunes de evaluación ayudan a ampliar el acceso a las vacantes y centrar la selección en el perfil y las competencias.

Prácticas específicas

Revisar perfiles y publicaciones de vacantes

Limitar los requisitos a las funciones del puesto, utilizar lenguaje incluyente y comunicar el compromiso de igualdad de oportunidades en los portales de empleo.

Centrar la revisión inicial en el perfil profesional.

Evaluar experiencia, competencias, certificaciones y logros en función del puesto. Algunas empresas reportan el uso de herramientas de inteligencia artificial para apoyar este primer filtro.

Estandarizar la evaluación de candidaturas

Aplicar las mismas preguntas y criterios de calificación a todas las personas candidatas a una vacante. Definir de antemano las pruebas, ejercicios o casos de negocio.

Integrar paneles de evaluación diversos

Involucrar a personas de distintas áreas y niveles, con participación activa de mujeres. Aplicar el mismo enfoque en procesos de movilidad y promoción interna.

Definir metas de participación de mujeres

Establecer metas para la participación de mujeres entre las candidaturas, según el alcance de cada proceso de selección.

Compromiso #3 y #4 del Pacto

Reclutamiento y selección sin sesgos

Los criterios comunes de evaluación ayudan a ampliar el acceso a las vacantes y centrar la selección en el perfil y las competencias.

Prácticas específicas

Ampliar las fuentes de reclutamiento

Diversificar universidades, regiones y redes profesionales. En centros operativos, difundir vacantes en comunidades cercanas para ampliar el alcance local.

Capacitar a quienes toman decisiones de contratación

Ofrecer formación en igualdad de género y sesgos inconscientes, acompañada de guías para aplicar estos criterios en las entrevistas.

Reducir barreras de ingreso asociadas a la maternidad

Evaluar las candidaturas según las competencias y los requisitos del puesto. Una empresa reporta cobertura de parto o cesárea desde el primer día para colaboradoras de nuevo ingreso y parejas de colaboradores.

Adecuar los centros de trabajo

Revisar infraestructura, seguridad y equipamiento para facilitar la incorporación de mujeres en distintas funciones. Las medidas incluyen salas de lactancia, estacionamiento para embarazadas y uniformes adecuados.

Casos de éxito

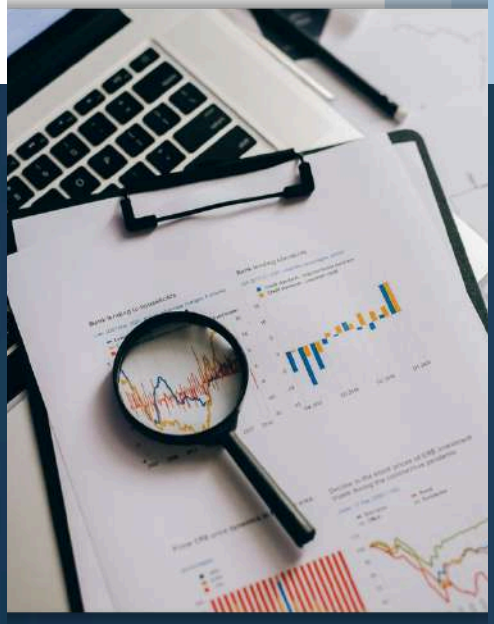
KTSA combina lenguaje incluyente en sus vacantes, revisión inicial centrada en competencias, fuentes diversas de reclutamiento, entrevistas estructuradas, pruebas técnicas, evaluación cuantitativa y paneles diversos.

KPMG Technology Services Americas

Kyndryl ofrece programas por nivel de madurez y mantiene 50 % de mujeres en su equipo ejecutivo.

Acciones para comenzar

- ☑ **Comparar** la remuneración de mujeres y hombres por puesto y nivel.
- ☑ **Documentar** las causas de las diferencias y ajustar las que carezcan de justificación objetiva.
- ☑ **Repetir** el análisis anualmente y registrar los resultados.



Compromiso #4 del Pacto

Promoción, movilidad interna y sucesión

Las decisiones de promoción, movilidad y sucesión deben considerar las responsabilidades del puesto, las competencias y el desempeño.

Prácticas específicas

Documentar los criterios de promoción

Vincular la promoción y la compensación con el alcance del puesto, las competencias, el desempeño y el nivel de contribución. Definir de antemano los indicadores y los niveles de promoción aplicables.

Difundir las vacantes internas

Publicar las vacantes y explicar cómo postularse a través de los canales internos. Algunas empresas también miden la proporción de posiciones cubiertas con talento interno.

Evaluar candidaturas a puestos de liderazgo en comité

Convocar a responsables de distintas áreas para evaluar el mérito, el perfil y las oportunidades de desarrollo de cada candidatura. La práctica reportada incluye a mujeres en la terna finalista.

Integrar la sucesión a la revisión anual de talento

Identificar a mujeres con potencial de liderazgo, actualizar los planes de sucesión y acordar acciones individuales de desarrollo. Incorporar las preferencias profesionales a la planeación de candidaturas internas.

Asignar proyectos y oportunidades de desarrollo con criterios uniformes

Aplicar criterios comparables al asignar proyectos estratégicos, capacitación y oportunidades de exposición profesional.

Mantener condiciones equitativas en el trabajo flexible

Garantizar el mismo acceso a evaluaciones, proyectos y promociones para quienes trabajan a distancia o en modalidad híbrida. Aplicar los lineamientos de flexibilidad y desconexión.

Evaluar el desempeño con objetivos conocidos

Comunicar los indicadores de desempeño y revisar los resultados con cada persona, de modo que pueda identificar oportunidades de mejora y desarrollo.

Casos de éxito

Estée Lauder Companies México reporta que 50 % de sus posiciones se cubrió con talento interno en el año fiscal 2026.

Ternium institucionalizó el Comité de Oportunidades como instancia formal de transparencia.

Jabil reporta que incorpora la revisión de talento y la planeación de la sucesión a sus procesos de desarrollo interno.

Acciones para comenzar

- ☑ **Publicar** las vacantes internas y comunicar cómo postularse.
- ☑ **Documentar** los criterios de promoción por nivel.
- ☑ **Revisar** el talento cada año y acordar planes individuales de desarrollo.



Compromiso #5 y #6 del Pacto

Desarrollo y liderazgo del talento femenino

La formación y los planes de carrera amplían el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y favorecen su permanencia.

Prácticas específicas

Vincular la formación con oportunidades de crecimiento

Ofrecer programas por nivel que combinen habilidades técnicas, operativas y de liderazgo con redes profesionales. Algunas iniciativas incorporan formación en inteligencia artificial para mujeres de la región.

Conectar el desarrollo con la selección para puestos de liderazgo

Identificar talento, fortalecer competencias y facilitar el acceso de mujeres a procesos de selección para puestos de supervisión, coordinación y gerencia con criterios objetivos.

Formar a quienes lideran equipos

Ofrecer capacitación en sesgos, colaboración y gestión del cambio, adaptada al nivel de responsabilidad. Algunas empresas desarrollan estos programas con universidades.

Colaborar con redes y programas externos

Participar en iniciativas de liderazgo femenino, establecer alianzas con redes profesionales y visibilizar a especialistas del sector. Algunas empresas ofrecen cursos de liderazgo y educación financiera en sus comunidades.

Impulsar redes de afinidad abiertas a personas aliadas

Crear espacios de formación y colaboración que conecten a mujeres de distintas áreas, niveles y países, con participación de hombres como aliados.

Medir la representación y establecer metas

Revisar la composición de la plantilla por nivel y fijar metas de representación en puestos directivos y ejecutivos. Usar los resultados para orientar la atracción, el desarrollo y la movilidad interna.

Ofrecer formación continua a toda la plantilla

Facilitar el acceso a plataformas de aprendizaje y programas anuales que incluyan temas de desarrollo humano, derechos humanos y habilidades personales.

Casos de éxito

Estée Lauder Companies México amplía sus iniciativas de desarrollo profesional a la comunidad en colaboración con Fundación Criantia. Reporta cuatro generaciones graduadas y dos cursos de empoderamiento.

Sanofi México reporta que, en su Career Development Journey, 135 mujeres participaron y 43 % fueron promovidas.

Acciones para comenzar

- ☑ **Medir** la representación de mujeres por nivel y definir una meta.
- ☑ **Crear una red** de afinidad abierta a personas aliadas.
- ☑ **Vincular** la capacitación con oportunidades de crecimiento.



CASOS DESTACADOS

Sanofi México reporta que, en su Career Development Journey, 135 mujeres participaron y 43 % fueron promovidas.

Kyndryl ofrece programas por nivel de madurez y mantiene 50 % de mujeres en su equipo ejecutivo.

Estée Lauder Companies México amplía sus iniciativas de desarrollo profesional a la comunidad en colaboración con Fundación Criantia. Reporta cuatro generaciones graduadas y dos cursos de empoderamiento.

ACCIONES INICIALES

- ☑ **Medir** la representación de mujeres por nivel y definir una meta.
- ☑ **Crear una red** de afinidad abierta a personas aliadas.
- ☑ **Vincular** la capacitación con oportunidades de crecimiento.



Compromiso #6 del Pacto

Corresponsabilidad y conciliación vida-trabajo

Las políticas de cuidado y reincorporación favorecen la corresponsabilidad y la continuidad de las trayectorias profesionales.

Prácticas específicas

Ampliar las licencias de maternidad, paternidad y adopción

Entre los esquemas reportados figuran 45 días naturales de paternidad con goce de sueldo, hasta 16 semanas pagadas y 8 adicionales sin goce por maternidad, y hasta 4 semanas pagadas y 8 adicionales sin goce por paternidad. También se reportaron días adicionales por adopción y licencias con el 100 % del salario que incluyen a familias diversas.

Facilitar la reincorporación gradual

Ajustar temporalmente la jornada al concluir la licencia. Un esquema prevé 4, 6 y 7 horas diarias durante los primeros tres meses, respectivamente, y jornada completa a partir del cuarto. Otro permite hasta 14 semanas adicionales de medio tiempo.

Acompañar la transición antes, durante y después de la licencia

Informar sobre los beneficios, preparar la transición y orientar a quienes lideran equipos. Algunas empresas ofrecen mentoría a las colaboradoras y a sus responsables directos.

Recabar retroalimentación tras la reincorporación

Consultar a las personas sobre el acompañamiento recibido, la utilidad del regreso gradual y las mejoras que identifican. Incorporar sus comentarios a la revisión del programa.

Fomentar el uso de las licencias de paternidad

Comunicar su propósito como tiempo de cuidado y promover la corresponsabilidad mediante espacios de sensibilización sobre las distintas configuraciones familiares.

Proteger la compensación y ampliar los apoyos de salud y cuidado.

Entre las medidas reportadas figuran la protección de la compensación anualizada, el reembolso de guardería y la cobertura de parto o cesárea desde el ingreso. También se incluyen permisos con goce por pérdida gestacional o fallecimiento de familiares directos.

Adecuar espacios y servicios para las familias

Habilitar salas de lactancia, estacionamiento para mujeres embarazadas y espacios de cuidado en situaciones extraordinarias. Algunas empresas ofrecen productos de higiene menstrual sin costo.

Establecer criterios de flexibilidad laboral

Definir qué puestos pueden acceder a horarios o modalidades flexibles. Comunicar desde la inducción los permisos personales y familiares y los lineamientos de desconexión.

Casos de éxito

ManpowerGroup desarrolló programas de cuidado y reincorporación con acompañamiento de UNICEF. En 2026, 11 colaboradoras y un colaborador recibieron apoyo al regresar de sus licencias. Entre abril de 2025 y julio de 2026, 10 colaboradoras utilizaron la sala de lactancia y 25 niñas y niños utilizaron KidZone.

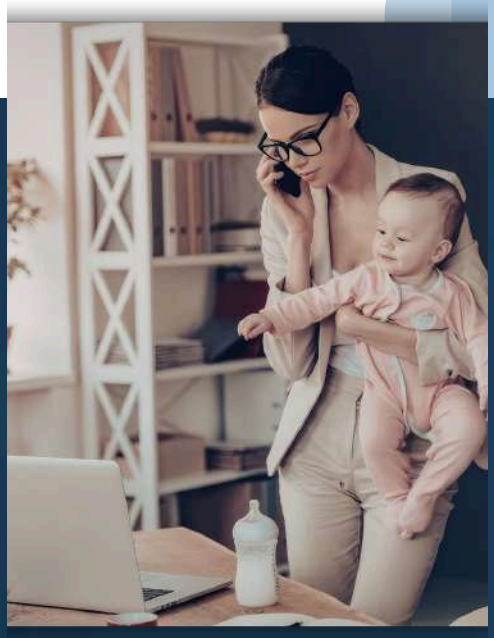
ManpowerGroup

sanofi

Sanofi México reporta un aumento del 25 % en su indicador de compromiso del personal tras la licencia.

Acciones para comenzar

- ☑ **Revisar las licencias vigentes** e identificar oportunidades de ampliación.
- ☑ **Diseñar un regreso gradual** y orientar a quienes acompañan la reincorporación.
- ☑ **Habilitar** un espacio de lactancia.



Compromiso #6 del Pacto

Cultura, no discriminación

Las políticas, los responsables y los indicadores integran la igualdad salarial a la gestión cotidiana de la organización.

Prácticas específicas

Formalizar políticas de igualdad y no discriminación

Establecer lineamientos y mecanismos para prevenir y atender la discriminación y el acoso. Incorporar estas políticas a la inducción del personal.

Asignar la responsabilidad institucional

Designar a un comité o área para dar seguimiento a las acciones y áreas de mejora. Las empresas reportan esquemas con participación de igualdad laboral, sostenibilidad, compensación y gestión de talento.

Habilitar canales confidenciales de reporte

Difundir los mecanismos para reportar discriminación, acoso u otras conductas contrarias al código de conducta. Prever seguimiento oportuno y medidas contra represalias.

Capacitar a equipos y responsables de área

Incorporar la perspectiva de género a la formación para identificar sesgos y aplicar criterios de igualdad en las decisiones cotidianas.

Medir la experiencia laboral

Participar en estudios de clima laboral y recabar retroalimentación en momentos clave, como la reincorporación tras una licencia.

Compromiso #6 del Pacto

Cultura, no discriminación

Las políticas, los responsables y los indicadores integran la igualdad salarial a la gestión cotidiana de la organización.

Prácticas específicas

Comunicar los criterios de compensación

Explicar cómo se determinan las remuneraciones, los incrementos y las oportunidades de crecimiento. Comunicar los rangos por puesto o categoría preservando la confidencialidad de los salarios individuales.

Establecer metas e indicadores

Definir responsables, plazos, recursos y resultados esperados para cada acción. Registrar los avances e integrar los indicadores a los ciclos de revisión.

Participar en certificaciones e iniciativas externas

Considerar esquemas de certificación, distintivos y compromisos voluntarios, incluidos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Compartir públicamente los compromisos y las prácticas

Participar en pactos, guías sectoriales y alianzas profesionales. Compartir experiencias que sirvan de referencia para otras organizaciones.

Casos de éxito

Grupo PROLAMSA vincula la igualdad salarial con prácticas que promueven la igualdad de oportunidades.

Ternium se adhirió a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en 2021 y ofrece un canal confidencial para reportar discriminación y acoso.

Allied Universal México reporta que utiliza la certificación conforme a la NMX-R-025-SCFI-2015 para revisar y fortalecer sus procesos internos.

Acciones para comenzar



- ☑ **Designar responsables** y definir indicadores de seguimiento.
- ☑ **Publicar una política de igualdad** y habilitar un canal confidencial.
- ☑ **Comunicar** los criterios de compensación y, cuando corresponda, los avances generales.

Cifras que inspiran

Algunos indicadores reportados por las empresas partes del Pacto, qué corresponden a los periodos y poblaciones que cada organización reportó.

sanofi

La plantilla se compone de:

52% de mujeres

48% de hombres

La diferencia entre los salarios promedio de ambos grupos es inferior

4%

La empresa fijó para 2025 una meta del

40% de mujeres en equipos directivos

De las **135** mujeres que participaron en el Career Development Journey, el **43%** obtuvo una promoción.

La empresa reportó un

64% de mujeres beneficiadas en el Talent Accelerator Comercial.

ESTĒE LAUDER COMPANIES

Las mujeres representan el **80%** de la planilla y ocupan el **67%** de los puestos de liderazgo. En el año fiscal 2026, el **50%** de las posiciones se cubrió con talento interno.

kyndryl

Las mujeres representan el **50%** del equipo ejecutivo. La meta de participación en los procesos de selección es del **50%** de candidatas.

Cifras que inspiran

Algunos indicadores reportados por las empresas partes del Pacto, qué corresponden a los periodos y poblaciones que cada organización reportó.

ALLIED UNIVERSAL® SECURITY SERVICES

De las 2,720 personas analizadas,

35.44% son mujeres

64.56% son hombres

ManpowerGroup®

Otorga **45** días naturales de paternidad con goce de sueldo. En 2026, acompañó la reincorporación de **11** colaboradoras y un colaborador. Reportó **25** niñas y niños usuarios de KidZone.

BROWN-FORMAN

Ofrece hasta **24** semanas de licencia de maternidad y hasta **12** de paternidad, considerando periodos con y sin goce de sueldo.

SEMPRA INFRAESTRUCTURA

Reporta más de **2,300** personas colaboradoras y ofrece hasta **14** semanas adicionales de medio tiempo después de la licencia de maternidad.

Marcos certificaciones y recursos

Referencias normativas

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece el principio de salario igual para trabajo igual en condiciones equivalentes de puesto, jornada y eficiencia. En el ámbito internacional, el **artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** reconoce el derecho a igual salario por trabajo igual. **El Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo** y el **artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW) recogen el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Certificación en igualdad laboral.

La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** establece un esquema voluntario de certificación para centros de trabajo.

Reconocimientos y evaluaciones de cultura laboral

Entre las referencias compartidas figuran el **Distintivo ESR® de Cemefi**, la **certificación Great Place To Work®** y sus listados, los rankings **Súper Empresas** y **Súper Empresas para Mujeres de Expansión**, el reconocimiento **Empresa TOP Mujeres** y el reconocimiento **HRC Equidad MX** en materia de inclusión LGBTQ+. Cada programa tiene criterios y alcances propios.

Iniciativas y adhesiones voluntarias

Los Principios para el **Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)**, desarrollados por ONU Mujeres y el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, ofrecen orientación para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial. Otras iniciativas mencionadas son el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y el **Gran Acuerdo por el Trato Igualitario del COPRED**.

Guías, estudios y programas

Para profundizar en los temas del toolkit, se pueden consultar la **guía de Grupo BMV Igualdad de Género: Pilar de la Sostenibilidad y Rentabilidad Corporativa**, el **Estudio Nacional de EQUIPAR** sobre diversidad de género en el ámbito corporativo y el informe **Empresas que cuidan**, de UNICEF México y sus aliados. También se incluyen como referencias **Voz Experta**, iniciativa que visibiliza a mujeres especialistas del sector energético, y el **Executive Women Development Program** de American Chamber/Mexico. En materia de compensación, **WTW** ofrece metodologías de valuación y nivelación de puestos.

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE MEXICO

Construyendo puentes hacia la Igualdad Salarial

RECONOCEMOS LA PARTICIPACIÓN DE:

Allied Universal Security Services – There for you
AstraZeneca
Brown-Forman
Estée Lauder Companies
FPM abogados
Haleon
Jabil
Jaloma
KPMG
KPMG Technology Services Americas
kyndryl
ManpowerGroup
sanofi
Sempra Infraestructura
Synthon
Ternium
TIM
Trefilados Inoxidables de México
Prolamsa

AMERICAN CHAMBER/MEXICO
Igualdad Salarial

Construyendo puentes hacia la Igualdad Salarial

TOOLKIT DE MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES

PATROCINADORES DIAMOND

amazon · Apple · AT&T · BD · citi · Coca-Cola Industria Mexicana · Constellation Brands · CPKC de México · FedEx · Hertz · hp · KPMG · kyndryl · MAN Industries USA · MetLife · Newmont · niagara · Valero