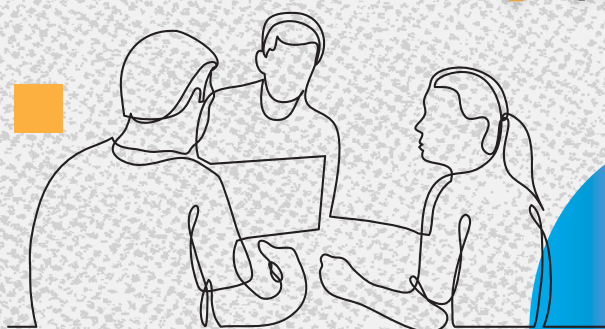
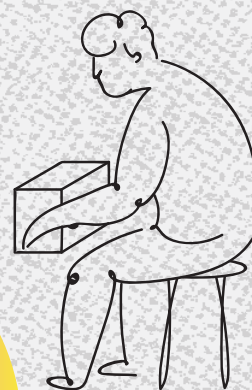




las
empresas
verdes

JUNIO 2021 / NO.15



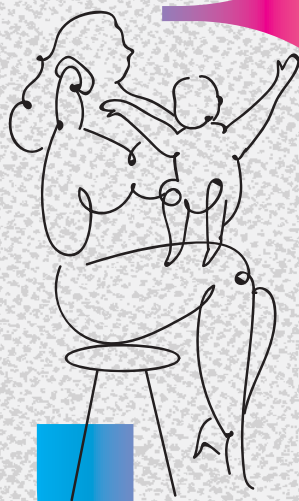
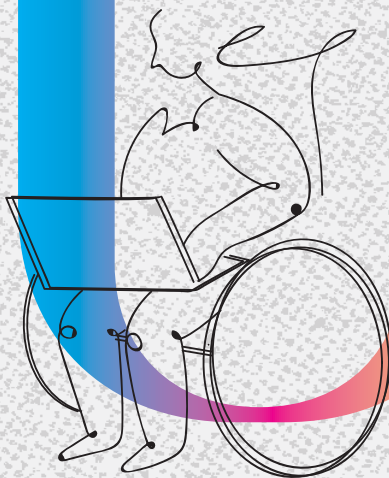
LAS



**EMPRESAS
INCLUYENTES
DE MÉXICO**



La pandemia enfrenta y pone a prueba la fortaleza de las estructuras corporativas de las empresas rumbo al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible 2030.



● PANDEMIA GENERA RETOS A LA SUSTENTABILIDAD

● BCIE COLOCA PRIMER BONO SOCIAL



Como integrantes de **ONU MUJERES** nuestro objetivo es garantizar la Igualdad Laboral y a su vez el empoderamiento de las mujeres en nuestros Centros de Trabajo.

De esta manera reforzamos nuestro compromiso con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.



¡Síguenos en nuestras redes sociales!

- f** biopappel.sustentable
- t** @BioPappel
- in** Bio Pappel SAB de CV

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN MÁS ALLÁ DEL ARCOIRIS.

Junio se ha constituido en el mes del orgullo LGBT+ y durante poco más de 30 días, la bandera arcoiris, es enarbolada por distintas empresas e instituciones. Es el momento en que se abordan de manera más directa, temas como la inclusión y diversidad desde distintas ópticas y plataformas en la sociedad.

El reconocimiento de la diversidad y el respeto a la individualidad, es sin duda avance importante entre la ciudadanía mexicana aunque esto no haya permeado en todo el país. Sin embargo, la inclusión y la diversidad van a más allá de las comunidades LGBT+ y poco a poco, se comienza a comprender que también incluye a las minorías raciales, étnicas y sociales que es en donde se encuentran los mayores rezagos.

Sin embargo, cada uno de los grupos o comunidades que dan forma a la diversidad, presentan diversos datos que hacen que cada uno de ellos, enarbole de manera particular sus propias problemáticas. Así, por ejemplo, las comunidades y etnias generalmente son afectadas por la violencia o persecución que motiva la migración de sus lugares de origen.

Datos de la ONU, señalan que 79 millones de personas fueron desplazadas de sus lugares de origen durante 2020, mientras que la crisis generada por la pandemia, dejó sin trabajo a más de 150 millones de personas en el mundo lanzándolas a una situación de pobreza extrema. Sin duda, ambos grupos se encuentran en situación de vulnerabilidad y ante la indefensión de posibles abusos y violación de sus derechos humanos.

En el caso particular de las comunidades LGBT+, de acuerdo con el informe elaborado por el Centro de Documentación de la situación Trans de América Latina y el Caribe, CEDOLSTAC, de la RedLac-Trans, en la región, el 90 por ciento de la población trans sufren discriminación en los centros de salud y hospitales, mientras que la propia condición de las personas que pertenecen estas comunidades, son desplazadas de sus hogares y sus lugares de origen

que terminan en manos de la prostitución o de la delincuencia organizada.

En la presente edición de Las Empresas Verdes, elaboramos el informe de las Empresas más Incluyentes de México en el que se pueden observar los efectos de la pandemia sobre los resultados en materia de equidad e inclusión de las empresas participantes y el trabajo que éstas realizan para devolverle el valor a estos grupos dentro de sus organizaciones.

Cierto, los datos muestran un aparente retroceso en materia de equidad e inclusión, sin embargo, el trabajo realizado por la empresas previo a la pandemia, ayudó a contener los efectos de una crisis sin precedentes de la que, se pretende salir lo antes posible.

La tarea inmediata es recuperar a la brevedad las actividades cotidianas, pues hasta el momento, muchas empresas no han retornado a sus lugares de trabajo, especialmente las áreas de oficinas corporativas, toda vez que la pandemia aún no termina.

Esto hace un poco más complejo el mantener vigentes los principios de equidad e inclusión en las corporaciones; sin embargo, la tarea no termina al interior de las empresas y parte de esto, es coadyuvar a que la cultura de la equidad, la inclusión y la diversidad, permee fuera de sus instalaciones.

En este sentido, cobran mayor relevancia los esfuerzos que las empresas están implementando sobre la equidad, la inclusión y diversidad. Principios que van como ya dijimos, un poco más allá de celebrar el mes de la comunidad LGBT+ para configurarse en un valuarte por el respeto a los derechos humanos. 🌱

ISMAEL JIMÉNEZ MÁRQUEZ

DIRECTOR EDITORIAL
ISMAEL.JIMENEZ@LASEMPRESASVERDES.COM




LA REVOLUCIÓN
DEL ALMACENAMIENTO

4-5



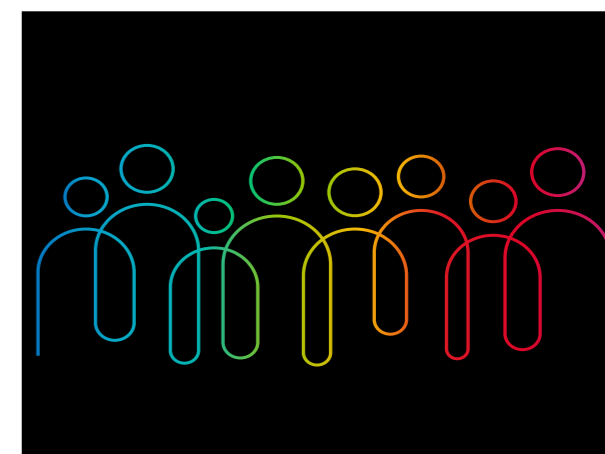
LOGÍSTICA INVERSA
Y RECICLAJE

13



CERO EMISIONES
NETAS

8-9



INCLUSIÓN Y EQUIDAD,
ENFRENTAN LA PANDEMIA

20

ISMAEL JIMÉNEZ MÁRQUEZ
DIRECTOR EDITORIAL

NANCY GUTIÉRREZ LUNA
DIRECTORA DE ARTE

ALEJANDRA SAAVEDRA
ILUSTRACIÓN DE PORTADA

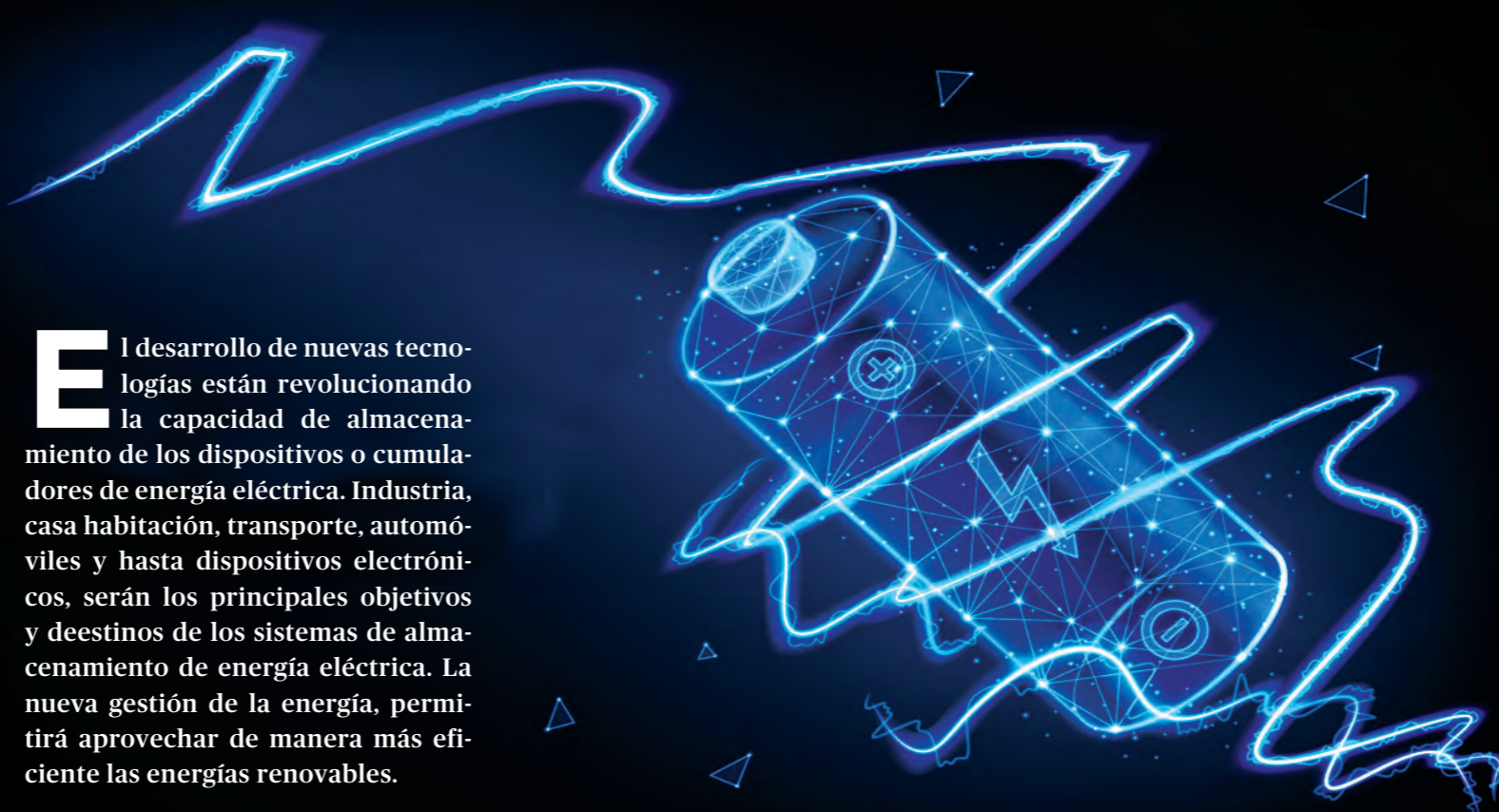
OTTONIEL ZULOAGA
CORRECCIÓN Y ESTILO

REGISTRO PÚBLICO DE DERECHOS DE AUTOR EN TRAMITE CIUDAD DE MÉXICO, JUNIO 2021



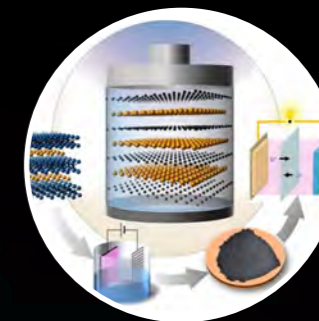
BATERÍA INDUSTRIAL DE LITIO MÁS GRANDE DEL MUNDO

- Megabatería de litio con capacidad de **150 mw o 193.5 Mwh**.
- Fue diseñada por **tesla** con celdas **samsung**.
- Es operada por la compañía francesa **neoen** y se localiza en el **parque eólico horsdale power reserve**, en **australia**.
- La planta fotovoltaica se planeó con una potencia de **150 mw**, equivalentes al consumo anual de **78,000 hogares**.
- La batería **suaviza los flujos de energía** que pueden almacenar la estabilidad de la red cuando se vuelve inestable y evita apagones.
- Su objetivo es soportar la red y permitir la utilización de la **generación solar y eólica de forma económica** y libre de emisiones.
- Su ventaja es que se carga cuando hay **exceso de energía** a menor costo y se puede descargar cuando es alto, bajando el precio medio por hora para el consumidor.



El desarrollo de nuevas tecnologías están revolucionando la capacidad de almacenamiento de los dispositivos o acumuladores de energía eléctrica. Industria, casa habitación, transporte, automóviles y hasta dispositivos electrónicos, serán los principales objetivos y destinos de los sistemas de almacenamiento de energía eléctrica. La nueva gestión de la energía, permitirá aprovechar de manera más eficiente las energías renovables.

LA REVOLUCIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE ALMACENAMIENTO



BATERÍA LI-S

- Batería recargable de **litio-azufre**, de ultra alta capacidad
- Fue desarrollada en la **Universidad de Monash, de Melbourne**, Australia.
- **Cuatro veces más eficiente** y mantiene encendido el teléfono hasta por 5 días.
- Podría proveer de energía a un auto eléctrico durante **1000 kilómetros**.
- Fabricada por la **empresa alemana del Fraunhofer Institute** for Material and Beas Technology.
- Los materiales son convencionales en baterías, pero con una reconfiguración del **diseño de los cátodos (electrodos) de azufre**, para acomodar las cargas de mayor tensión sin caída de rendimiento.
- Dentro de beneficios destacan los **costos bajos de fabricación, el abundante suministro de material**, su facilidad de procesamiento y el menor impacto ecológico.



BATERÍA PARA AUTOS ELÉCTRICOS DE FOSFATO DE HIERRO Y LITIO

- Desarrollada por la **Universidad Estatal de Pensilvania**
- Tiene la capacidad de **400 km por cada carga** y tarda 10 minutos en cargarse por completo.
- La batería optimiza su carga cuando alcanza **60 °C**, para eso, usa un regulador que la prepara antes de conectarla.
- Esta **compuesta por una lámina de níquel** con electrones que calientan la batería similar a una resistencia.
- Cuando la batería alcanza los **60 grados** un interruptor se abre y está lista para recibir una cantidad de energía en cuestión de minutos.



POWER BANK 3 QUICK CHARGE EDITION

- Es la batería portátil con mayor capacidad que **puede cargar 10 veces un iPhone SE**
- Fue **desarrollada por Xiaomi**, en China.
- Su capacidad de almacenamiento de energía es de **30,000 mAh**.
- Su nombre hace referencia a la capacidad de transmitir energía a diversos gadgets con **una potencia de hasta 18W**, usando un puerto USB-C integrado de uno de sus laterales.
- También tiene puertos USB-A más tradicionales e incluso un modo con el que puede cargar de **forma eficaz dispositivos que no requieran una alta potencia de alimentación**, como una smartband o audífonos inalámbricos.
- Se pueden alimentar hasta **3 dispositivos** simultáneamente.
- Está diseñada para cargar un iPhone SE (2020) **hasta 10.5 veces**.

EMISIONES NET ZERO: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA LOS CORPORATIVOS?

En sus 20 años de historia, el Carbon Trust ha tenido la oportunidad de trabajar con más de 75 empresas en todo el mundo en el diseño de objetivos climáticos basados en los últimos avances científicos. El establecimiento de estos objetivos proporciona diferentes beneficios a las empresas que incluyen credibilidad, mejor reputación de marca, aumento de la confianza de los inversores y las partes interesadas, y el aumento de la resiliencia de las organizaciones contra diferentes riesgos relacionados con el clima, entre otros.

Aunque el hecho de que las empresas establezcan objetivos con base científica (SBTs por sus siglas en inglés) contribuirán a cumplir los objetivos del Acuerdo de París (limitar el calentamiento global a muy por debajo de 2°C por encima de los niveles preindustriales y perseguir los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1.5 °C), alcanzar emisiones cero netas a mediados de siglo es un requisito para permanecer en el camino para alcanzar esos objetivos.

La iniciativa Science Based Targets (SBTi) ha definido la ambición de emisiones cero netas para las empresas de la siguiente manera:

“Alcanzar un estado de cero emisiones netas para las empresas implica dos condiciones:



MIGUEL CHAVARRÍA
DIRECTOR DE CARBON TRUST MÉXICO

Lograr una escala de reducciones de emisiones de la cadena de valor consistente con la reducción alcanzada en trayectorias que limitan el calentamiento a 1.5 °C sin rebasamientos limitados o nulos.

Neutralizar el impacto de cualquier fuente de emisiones residuales que ha sido inviable eliminar mediante la remoción permanente de una cantidad equivalente de dióxido de carbono atmosférico.

Cumplir estas dos condiciones crea diferentes desafíos para las organizaciones. Para empezar, pocas empresas han desarrollado un inventario completo de gases de efecto invernadero, o al menos un filtro de alto nivel que les dé confianza para entender dónde se

encuentran sus principales fuentes de emisión y, por lo tanto, dónde necesitan invertir más tiempo y recursos para maximizar el impacto. En segundo lugar, a menudo hay un conocimiento limitado dentro de los equipos de sostenibilidad sobre qué tácticas se pueden emplear para cumplir con las promesas de emisiones cero netas.

Entendiendo que estas complejidades existen y que se requiere consenso, la SBTi está elaborando una guía para las empresas sobre las emisiones cero netas y planea su publicación justo antes de la Conferencia de las Partes (COP) 26 de las Naciones Unidas. Mientras tanto, hay algunos pasos que las organizaciones ya pueden considerar para sus estrategias para lograr las emisiones cero netas:

Establecer objetivos con base científica en línea con una ambición de descarbonización acorde al límite de los 1.5 °C.

Incluir todas sus emisiones de cadena de valor en el alcance de sus objetivos climáticos.

Considerar los objetivos dentro de un período de tiempo de 10 años.

Centrarse en estas tres áreas permitirá a las empresas explorar hojas de ruta a la medida que las llevarán a las emisiones cero netas.

Entonces, ¿qué significa las emisiones cero netas para las empresas? Significa una gran oportunidad para contribuir a los esfuerzos para frenar el cambio climático antropogénico, al tiempo que se enfrenta a un amplio conjunto de impactos climáticos potenciales, tanto de transición como físicos. 🌱

Las empresas e industrias requieren de crear soluciones eficientes en sus sistemas productivos, en donde clientes, socios de negocio e incluso autoridades y sociedad civil, colaboren para establecer una economía circular que brinde soluciones complementarias del manejo de sus productos y que sus residuos tengan varios ciclos de vida.

El Foro Económico Mundial ha informado que solo 9 por ciento de la economía mundial es circular; factor que requiere mayor impulso, ya que de los residuos del planeta, sólo 10 por ciento se recicla y otro 10 por ciento acaba contaminando los ecosistemas.

La economía circular ofrece nuevas y mejores oportunidades de crecimiento y aborda algunos de los mayores desafíos empresariales actuales, como el control de desperdicios, la contaminación, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad.

Por ello, Natura invita a reflexionar sobre aquellas decisiones de consumo que provocan la creación de residuos y generan impacto ambiental. Al respecto, la empresa en sus programas de responsabilidad logra evitar una generación de residuos equivalente a la cantidad producida por 5.5 millones de personas.

En las acciones de economía circular y residuos que impulsa Natura, se promueve el aumento de la circularidad de los desechos a través del reciclaje, la logística inversa y las iniciativas de eco-diseño. Estas iniciativas permitieron que en 2020, la compañía incorporara más de 3,000 toneladas de materiales reciclados en el embalaje de productos.

Ejemplo de estas acciones es el uso del plástico verde proveniente de la caña de azúcar, que está presente en las marcas como



LOGÍSTICA INVERSA Y RECICLAJE



GRISCELDA RAMOS
DIRECTORA DE SUSTENTABILIDAD NATURA MÉXICO

Lumina, Mamã e Bebê, Plant, Ekos, y en sus desodorantes Roll-on. Aunado a utilizar plástico descartado por el consumidor, y que reduce hasta 43 por ciento las emisiones de gas de efecto invernadero de un plástico virgen.

El 26 por ciento de la industria del plástico mundial es de un solo uso y un 95 por ciento de su valor se pierde en dicho primer uso: ONU. Al respecto, Natura & Co. en 2020 sustituyó 2,489 toneladas de plástico virgen por alternativas recicladas en embalajes, equivalentes a más de 120 millones de botellas PET. Además de anunciar su plan “Compromiso con la

vida”, enfocado a una mayor circularidad en insumos.

En 2021 la empresa tiene la meta de recuperar, a través del reciclaje de envases, empaques y embalajes, el equivalente al 20 por ciento de los residuos post consumo generados durante el último año en México.

La Asociación Nacional de la Industria de Productos del Cuidado Personal y del Hogar A.C. (CANIPEC) presentó su Plan de Economía Circular y Manejo de Residuos, con el objetivo de reducir la generación de residuos provenientes de sus envases y empaques. 🌱



PANDEMIA GENERÓ UN RETO A SUSTENTABILIDAD

La sociedad moderna busca definirse por su cooperación e inclusión, donde la participación democrática de las personas garantice la protección y el acceso universal a bienes y derechos.

En este sentido, si la urgencia de implementar prácticas sustentables e incluyentes ya era un reto, con la crisis sanitaria, ha hecho de esta tarea una labor más compleja. Hoy sabemos que los problemas ambientales y sociales se afectan mutuamente.

Paralelo a ello, al ser sacudidos nuestros modelos económicos y sociales por la pandemia, las empresas han sido forzadas a buscar nuevas formas de trabajo, producción y a tomar medidas más drásticas en temas como la salud pública, desigualdad y cambio climático.



MARTÍN RINCÓN
DIRECTOR DE
SUSTENTABILIDAD
DE BIOPAPPEL

Es aquí donde el modelo Environmental and Social Governance (ESG) por sus siglas en inglés o Inversión Socialmente Responsable en español, cobra relevancia, convirtiéndose en la base para que el sector privado fomente cambios significativos a las problemáticas mencionadas anteriormente; contemplando siempre sus tres principales ejes, que son: Medio Ambiente, Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

Todas las prácticas del ESG implementadas conllevan beneficios al interior de la empresa como procesos de mejora continua, una comunicación eficiente con las comunidades con las que comparte el entorno y, sobretodo, la fortaleza de ser una empresa íntegra y transparente.

Dentro de Bio Pappel, nos hemos enfocado a acciones que generen un impacto positivo en nuestro entorno, y por eso nos llena de orgullo contar con programas que promuevan la sustentabilidad, como Escuelas Verdes Bio Pappel, un semillero para que madres y padres de familia, así como el profesorado contribuyan a la sociedad, a través de la implementación de proyectos ambientales al interior de los planteles, además de capacitarse en oficios y actividades específicas que permiten emprender en un micronegocio para obtener recursos económicos para ellas, sus familias y las escuelas.

Para obtener la certificación de “Escuelas Verdes”, los planteles educativos deben seguir un proceso que dura alrededor de un año, alineado al ciclo escolar, en el que desarrollan proyectos como reforestaciones, creación de huertos, compostas, mecanismos de ahorro de agua y energía, talleres, pláticas, entre otras. Al final del ciclo, la escuela muestra su progreso para poder recibir dicha certificación.

Acciones positivas como estas promueven la inclusión y tienen un gran impacto social en sectores vulnerables; es de esta forma se puede romper el ciclo de las problemáticas desde un mismo proyecto.

Un elemento central para el éxito de esta iniciativa es la educación, por medio de la cual fomentamos en las nuevas generaciones una conciencia ambiental que necesitamos para construir un futuro prometedor, y para ello nos basamos en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, conceptos que sin duda alguna niñas, niños y adolescentes deben conocer y aplicar en su día a día.

TODAS LAS PRÁCTICAS DEL ESG CONLLEVAN BENEFICIOS AL INTERIOR DE LA EMPRESA COMO PROCESOS DE MEJORA CONTINUA Y UNA COMUNICACIÓN EFICIENTE CON LAS COMUNIDADES

Esta es una tendencia que se ha observado en diferentes partes del mundo, tal es el caso de Greta Thunberg, quien a sus 18 años ya es una conocida activista que ha enfocado sus esfuerzos en la problemática del cambio climático. Malala Yousafzai quien a los 17 años recibió el Premio Nobel por luchar a favor del derecho a la educación.

Así como ellas, existen muchas niñas, niños y jóvenes en el mundo que todos los días realizan pequeñas acciones para hacer de este mundo un lugar mejor para

vivir, y que tienen muy claro que, para lograrlo, es necesario comprender que los problemas aislados son inexistentes y tampoco se pueden resolver de forma individual, se requiere de una red de apoyo que tenga el mismo propósito, por eso aplaudimos a todos los colectivos y comunidades que fomentan la responsabilidad y la conciencia del medio.

El camino que falta por recorrer aún es largo, pero somos optimistas y creemos que la solución está en las acciones que realizamos día a día. 🌱



FELICIDAD LABORAL

¿QUÉ ES Y CÓMO SE LOGRA?

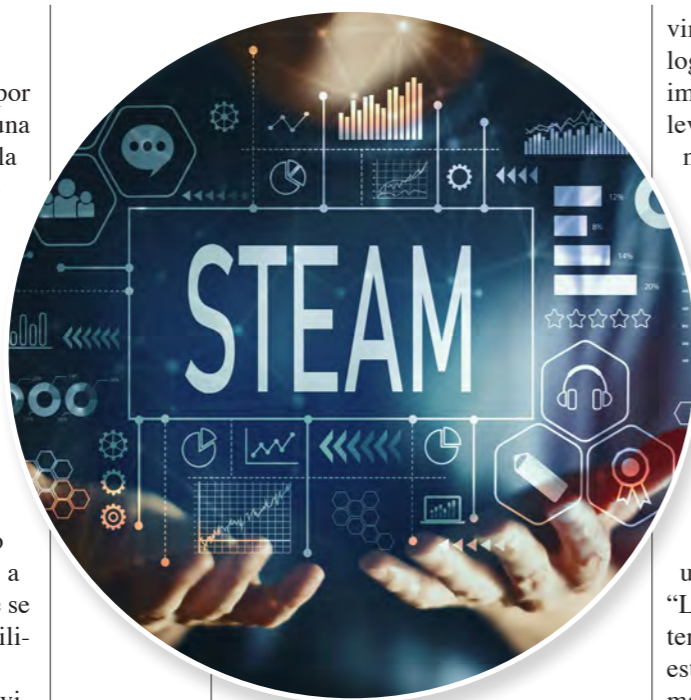
POR ERICKA RODRÍGUEZ

El Movimiento STEAM (por sus siglas en inglés) es una tendencia que promueve la enseñanza de Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas y el Arte que se incorporó posteriormente para dejar en evidencia la presencia del pensamiento creativo y del desarrollo de las habilidades socioemocionales.

Este concepto se creó como una nueva forma de enseñar habilidades a los niños y jóvenes como un pensamiento matemático y crítico vinculado a la solución de problemas donde se agrega la creatividad y la habilidad de comunicación.

Las cualidades de este movimiento le han permitido aplicarlo al panorama laboral, ya que siempre está relacionado con la tecnología y la innovación científica para que se desenvuelva de acuerdo a las demandas que van surgiendo mundialmente.

En los últimos años, las carreras STEAM han aumentado sus remuneraciones entre 20 y 50 por ciento. Endeavor, ONG que encabeza el movimiento globalmente, perfila que en 2022 se perderán 75 millones de empleos tradicionales y se crearán otros 133 millones de empleos que requieren habilidades y conocimientos nuevos. Aunado a ello, se habla de que esta generación hará frente a la Cuarta Revolución Industrial-Tecnológica, donde el 65 por ciento de las oportunidades de empleo aún no existen.



A partir de esta premisa, se puede hablar de la felicidad laboral, ya que el Movimiento STEAM busca superar la pobreza, el deterioro social y ambiental a través de educación que proporcione habilidades para que los trabajadores vivan con alegría y dignidad. Además de que intenta ofrecer respuesta al déficit mundial de especialistas en ciencia y tecnología, y desarrollar nuevas competencias con enfoque de género incorporando a todos los actores sociales.

El movimiento STEAM, suma a sus oportunidades trabajar apegados a los objetivos de la Agenda 2030, a través de la educación fomentando competencias y habilidades para un desarrollo sostenible, donde los trabajadores podrán construir sus propias definiciones sobre soluciones a problemáticas sociales mundiales.

En su informe anual 2020, el Mo-

vimiento STEAM reportó haber logrado más de 3.9 millones de impactos en la red estatal de Televisión Educativa, cerca de 2.5 millones de impactos en sus redes sociales, 1.6 millones de impactos en redes sociales de TV Educativa, alrededor de 850 mil transmisiones en más de 35 plataformas digitales aliadas y 20 mil en campañas de mailing.

En México la SEP, la oficina de la Agenda 2030 del Gobierno Federal y Educación para Compartir, con el apoyo de CEMEX, elaboraron un cuaderno de trabajo titulado “Los objetivos de Desarrollo Sostenible en mi escuela”, para que estudiantes del 6 grado de primaria conozcan el Movimiento STEAM, realicen prácticas y den solución a retos.

Empresas como IBM, AT&T, Bayer, DELL, Movistar y Samsung así como instituciones educativas como el ITAM, IPN y la IBERO, entre otras, se han sumando al Movimiento ofreciendo talleres, conferencias, congresos, campañas de sensibilización y estrategias de comunicación enfocadas a la inclusión, a la Agenda 2030, al desarrollo de la fuerza laboral, la innovación y el emprendimiento.

La coyuntura que vive el planeta ante la crisis sanitaria, deja claro lo trascendente que resulta la alfabetización digital, donde se incorpore el pensamiento crítico propuesto por el Movimiento STEAM para que la población pueda gozar de oportunidades y derechos en la educación, la salud y el ámbito laboral. 🌱

Parte de la promoción de los criterios ESG, sobre todo de instancias como IASE, cuyo pilar es su implementación, es la buena y correcta comunicación sobre la función y la realidad palpable de estas herramientas en la vida laboral.

Suele ocurrir el malentendido de que contar con credenciales ESG compete únicamente a empresas consolidadas de gran tamaño, de alcance transnacional, y sobre todo, que implementar esto supone una suerte de plus, cuando el poder adquisitivo de la empresa y las necesidades «primarias» se han o se están cumpliendo. Una especie de cereza en el pastel corporativo, nada más.

Esto contrasta con la enorme cantidad de empresas micro y pequeñas, emprendimientos en los que pensar en su impacto en el medio ambiente, la realidad social y la implementación de un gobierno corporativo no solo es innecesario, sino que no juega un papel relevante o prioritario en un negocio pequeño.

Los criterios ESG son parte de una conciencia renovada que se aplica no sólo a un negocio, sino que también es un forma de vida. ¿A qué me refiero? Supongamos que tengo un pequeño restaurante y debido a la pandemia mi operación es principalmente de «servicio a domicilio» o «para llevar». Muchas personas –sobre todo ocurre con las nuevas generaciones– ya no me van a consumir si entrego mis órdenes en unicel y si manejo exceso de plástico.

Este hecho ya afecta de manera importante mi venta y refleja una falta de aplicación de consideraciones vinculadas al medio ambiente que otros ya advierten. No subestimemos al consumidor. Este restaurante deberá adaptarse a la nueva demanda y mejorar su oferta o no será más rentable. ¿Cómo adap-



CRITERIOS ESG PARA PYMES

tarse? Implementando ESG. No se trata nada más de la oferta, como si fuera una cuota ética, también en el lado de la demanda es patente.

Siete de cada diez jóvenes próximos a entrar a la vida laboral o que ya están en ella, y que ahora ya son consumidores, rechazan productos de manufactura sospechosa, irresponsable y que comprometa el entorno. Indagan en listas de productos que han sido probados con animales, automóviles contaminantes, alimentos procesados o provenientes de prácticas poco sustentables, entre otras cosas.

¿Puede una empresa micro y/o pequeña emplear ESG de manera efectiva? No solo es posible, es viable y urgente. No es que tengamos que cambiar el negocio de la noche a la mañana, pero sí tenemos que empezar a hacerlo. No subestimemos el poder de la confianza, de ella depende el funcionamiento de los mercados: una

empresa que funciona de manera correcta y se procura una operación enfocada en la excelencia, atrae recursos, clientes e inversiones, no importa su tamaño.

¿Puede implementar una taquería, zapatería o un café de barrio un gobierno corporativo? Quizá no lo tengan constituido, pero la esencia del gobierno corporativo es determinar poner bien las reglas, códigos de ética, aplicar justicia salarial, equidad de género, tener políticas de transparencia, etcétera. Esto lo puede y debe hacer cualquier negocio. Una empresa hoy no es nada más una entidad que genera riqueza y ganancias, es también una manera de contribuir y retribuir al entorno y a la sociedad.

Los tiempos ya cambiaron, nuestro pensamiento debe transformarse y vivir el cambio que ya ocurre. A nadie le va mal por hacer lo correcto, ni nadie va a perder dinero por hacer lo correcto. 🌱



RODRIGO MANRIQUE

DIRECTOR EJECUTIVO DE IASE MÉXICO.

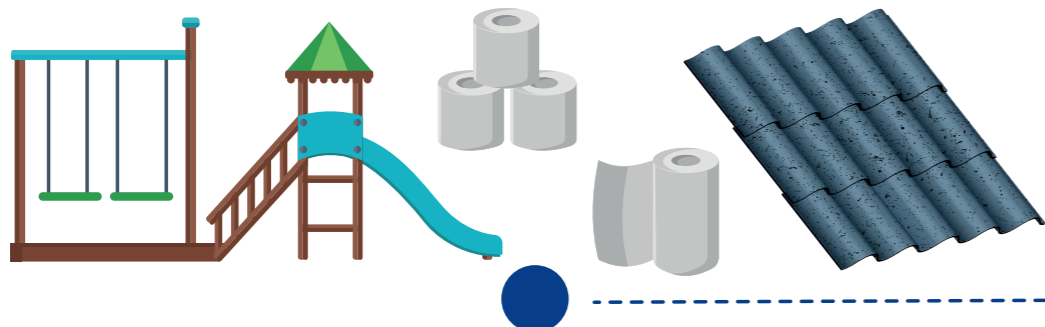


RECICLAJE CON CAUSA



En Tetra Pak® trabajamos todos los días para ofrecer a nuestros clientes soluciones de procesamiento y envasado de alimentos, que sean bajas en emisiones de carbono y comprometidas con acciones sostenibles.

Durante 2019, en conjunto con nuestros Aliados en reciclaje, logramos transformar más de 42 mil toneladas de envases postconsumo en nuevos productos de uso diario como: papel higiénico, papel de impresión, cajas, suelas de zapato, láminas para techado, muros, pisos, entre otras aplicaciones.



El reciclaje también puede apoyar causas sociales como en las que ha participado Tetra Pak México:

1

PABELLÓN DE VIVIENDA TEMPORAL PARA TRABAJADORES SANITARIOS

La compañía entregó 480 láminas de polialuminio obtenido del reciclaje de más de un millón de envases para construir 12 dormitorios para médicos y enfermeras que hacen frente a Covid-19 en el Hospital de la Cruz Roja de Ecatepec, Estado de México.



2

PRIMERA AULA SUSTENTABLE EN MÉXICO

En el CECYTE del Municipio de Xicotepec, Puebla, se trabaja en la construcción de la primera Aula Sustentable en todo el país, bajo la iniciativa Tu reciclaje construye mi futuro, la cual contará con techado y bancas fabricadas de polialuminio obtenido del reciclaje de los envases postconsumo.



Tú formas parte de esta cadena de apoyo y reciclaje cuando separas tus residuos en orgánicos e inorgánicos reciclables, así como los envases de Tetra Pak.



Gracias a la industrialización, las ciudades son los grandes motores para el desarrollo de la humanidad, creando tecnología, servicios y productos que ayudan a satisfacer las diferentes necesidades; sin embargo, en el ámbito de la sustentabilidad, existen algunos países que presentan problemas relacionados con el tratamiento adecuado de residuos. Esto puede deberse al desconocimiento del cuidado de desechos o situaciones vinculadas con la escasa infraestructura para realizar esta tarea.

Actualmente, la sociedad es un elemento clave para fomentar las buenas prácticas, debido a que, cada individuo, puede actuar como un impulsor del cambio, exigiendo a las marcas romper con el esquema lineal de producción que ha dominado por los últimos 150 años de evolución de la industria, es decir, comenzar el proceso de producción con materias primas, vender, utilizar, tirar e incinerar.

Una de las soluciones que ha tomado mayor relevancia en la última década, es la llamada economía circular, estrategia que invita a las compañías a la reflexión para actuar en consecuencia sobre la escasez de los recursos, generando procesos de fabricación responsables. De esta manera, uno de los principales objetivos se basa en mantener los materiales en circulación de forma constante, obteniendo el mayor rendimiento posible antes y después de su desecho, minimizar significativamente su impacto y ampliando a la vez su tiempo de vida.

Con respecto a la reutilización, las posibilidades en las que se puede volver a usar un material son variadas y amplias, debido a que, al procesarlos, se les puede dar un uso diferente, incluso pueden desmantelarse o desintegrarse por



RECICLAJE EFICAZ RECETA PARA EMPRESAS



AILEEN ROGEL
GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN BEAUTY CARE PROFESSIONAL EN HENKEL LATAM

completo en partes que sean empleadas de distintas formas.

Desde la perspectiva interna, un gran beneficio de la economía circular es el ahorro en la inversión de las materias primas, ya que la fabricación de un envase, empaque o embalaje que usa componentes, tales como el cartón y plástico, implica nuevos costos, tanto de la compra de los recursos naturales como de la manufactura y transformación de éstos; bajo dicha estrategia y con la idea del reciclaje, se evita invertir en la adquisición de componentes, lo que ahorra recursos monetarios y naturales.

Por ello, Henkel como líder en sustentabilidad, a través de su marca Schwarzkopf Professional, ha rediseñado el concepto de la línea de color IGORA ROYAL, al hacer más con menos, en temas ecológicos, logrando un envase amigable con el medio ambiente.

Ahora, los nuevos envases de los tintes lograrán obtener diver-

sos resultados, basándose en las cantidades de venta registradas durante el 2019:

- Tubo de aluminio 100% reciclado, equivalente a un ahorro de 350 toneladas de aluminio virgen al año.
- Tapas fabricadas con 80% de plástico reutilizado, evitando anualmente el consumo de 80 toneladas de materia prima.
- Cajas plegables hechas con 96% de papel de caña de azúcar, ahorrando un total de 340 toneladas del material virgen.

Henkel continuará trabajando para alcanzar sus objetivos en los que participa cada uno de sus negocios, promoviendo la economía circular como una estrategia esencial que brinda opciones únicas a sus clientes y reduce al mismo tiempo la huella ambiental. 🌱

TECNOLOGÍAS PARA LA ESCASEZ DEL AGUA

POR ERICKA RODRÍGUEZ

La problemática del agua se ha incrementado gravemente debido a múltiples factores como el aumento de la población, el cambio climático, la deforestación y la mala planeación, provocando una crisis del vital líquido en todo el mundo.

De acuerdo a cifras de la Organización Mundial de la Salud, cerca de 2,200 millones de personas no tienen acceso a agua potable en sus casas. En bastas regiones del mundo la contaminación del agua es el principal problema por atender, sin embargo, en otras zonas, hay ausencia total del líquido.

Para enfrentar el terrible panorama, existen diversos proyectos tecnológicos para proveer el recurso, aunque algunos de ellos son altamente costosos o demasiado complejos para ponerlos en marcha. Son grandes propuestas que podrían contribuir para solucionar el problema del agua.

Una primera iniciativa es obtener agua del aire del desierto. Y es que de acuerdo a Naciones Unidas el 41.3 por ciento, es decir, 2,100 millones de personas habitan zonas áridas en el mundo. Además de que calculan que estas cifras crecerán con la desertización ocasionada por el cambio climático.

Ante este escenario, surgió la idea de concretar acciones ante la escasez de agua con condensadores de niebla, que requieren fuentes de energía, grandes superficies de captación e instalaciones complejas. Los encargados de diseñar este modelo fueron investigadores de la Universidad de California y del Instituto Tecnológico de Massachusetts, quienes extrajeron agua del aire seco a través de la energía del Sol.

El sistema está basado en un material poroso llamado Metal-Organic Frameworks (MOF), se coloca entre un condensador de vapor y un panel solar; de esta manera, se pueden recolectar cada día 100 mililitros de

agua por cada kilo de MOF. Las pruebas para obtener agua se realizaron en el desierto de Arizona.

Este invento fue superado al intercambiar los materiales costosos como circonio por aluminio, reduciendo de 160 a 3 dólares por kilo, y también al producir 0.7 litros de agua, diez veces más que la versión previa. Finalmente, los científicos agregaron un ventilador para aumentar el contacto con el aire. La startup Water Harvesting, trabaja en un nuevo dispositivo capaz de obtener de 7 a 10 litros de agua diariamente, pero se esperan llegar a producir 20 mil litros en un día, lo suficiente para el consumo de una comunidad.

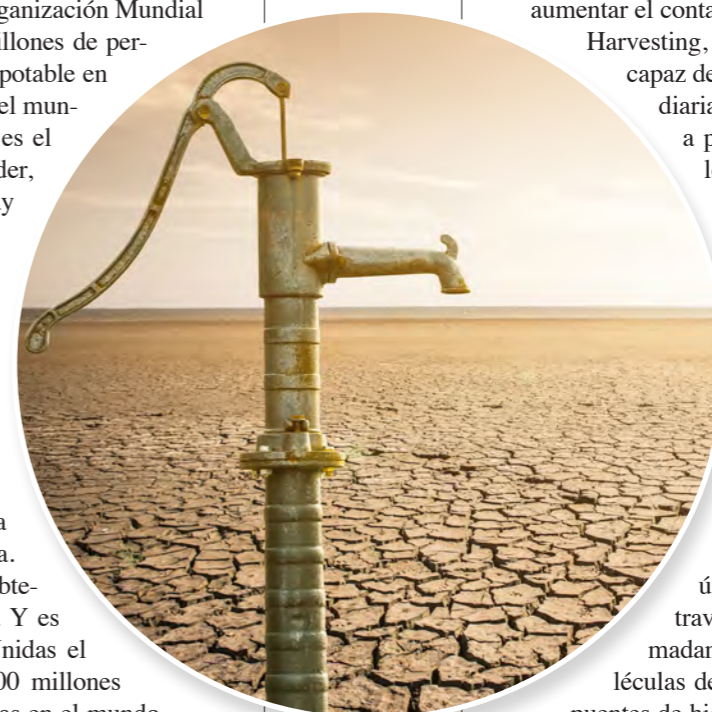
Otra propuesta surgió tras observar que una gran parte de la humanidad carece de agua a pesar de vivir junto al mar, ante ello, la desalinización aparece como una posibilidad.

Investigadores de la Universidad de Manchester crearon un tamiz de óxido de grafeno cuya tarea es detener la sal y únicamente dejar pasar el agua a través de un poro diminuto, aproximadamente de 1 nanómetro. Las moléculas de agua avanzan fácilmente entre puentes de hidrógeno, pero las sales se atoran

al estar rodeadas por una cubierta de agua del tamaño que sobrepasa el del poro.

En 2019, el National Graphene Institute de la Universidad de Manchester en colaboración con la compañía de sistemas portátiles de filtración LifeSaver, comenzaron a elaborar nuevos dispositivos de purificación de agua con base en la tecnología de grafeno con lo que se podrían abastecer a grandes comunidades.

Existe un sinnúmero proyectos que podrían funcionar para intentar solucionar los problemas del agua, sobretodo ante la paradoja de que más de 3,600 millones de personas en todo el mundo cuentan con un teléfono inteligente, según estadísticas de Statista, pero no tienen agua para sobrevivir. 🌱



A nivel mundial, en el último año se presentó una acelerada digitalización, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), fueron un gran apoyo durante la pandemia para mantener la comunicación, educación, salud y economía de las personas.

El uso de las nuevas tecnologías y la digitalización impulsa la descarbonización de diversos sectores de la economía, contribuyen al logro de los ODS de la ONU y permiten el uso más eficiente de los recursos, generando beneficios para la sociedad y el medioambiente. Esta nueva dinámica y forma de vida, implica que los aparatos eléctricos y electrónicos (AEE), se conviertan en un elemento esencial en la vida cotidiana. Sin embargo, la forma en que se producen, consumen y eliminan, causan un importante impacto en el entorno.

Los dispositivos electrónicos son la basura doméstica de más rápido crecimiento en el mundo. Su desecho no regulado amenaza la salud de personas vulnerables como mujeres embarazadas y niños. Así lo asegura el Informe de “Los niños y los basureros digitales de la Organización Mundial de la Salud”. Según datos de la Asociación Mundial de Estadísticas de Residuos Electrónicos (GESP), en 2019 se produjeron 53.6 millones de toneladas de este tipo de desechos y sólo 17 por ciento se procesó adecuadamente.

Aunque los desechos electrónicos generalmente terminan en vertederos, hay cantidades significativas que a menudo se envían ilegalmente a países de ingresos bajos y medianos donde los trabajadores informales, incluidos menores de 5 años y mujeres, recogen, desmantelan o utilizan ácido para extraer metales y materiales valiosos de esa basura.

Los métodos informales de tra-

RECICLAJE DE ELECTRÓNICOS



MARTA VEGAS SALA

RESPONSABLE SOSTENIBILIDAD TELEFÓNICA HISPAM

tamiento de estos residuos y sus sustancias generan un impacto en el medio ambiente; por ejemplo, posibles derrames de elementos químicos que pasan directamente al suelo y de ahí al manto freático, contaminando el agua con la que se riegan campos y consumen personas y animales. Además, tiene un impacto negativo en la salud de las personas que las gestionan por la absorción de elementos químicos tóxicos, afectando especialmente al desarrollo físico y neurológico de los niños.

Entre las recomendaciones de la OMS para atacar esta problemática, incluye gestionar los desechos AEE dando prioridad a la protección de la salud y el medio ambiente a lo largo del ciclo de vida, con referencia al Convenio de Basilea, los convenios regionales apropiados y los ODS sobre la gestión de residuos, es por ello que en Telefónica Movistar, en todos los países en los que tiene operaciones, establece programas de reciclaje de celula-

res abiertos a toda la población que quiera contribuir a un mundo mejor a través de la gestión adecuada de dichos dispositivos y concretamente en México, impulsamos adicionalmente la reforestación, al plantar un árbol por cada celular reciclado.

Somos conscientes que necesitamos cambiar la forma de hacer las cosas y la economía circular es parte de la respuesta, al ser una forma diferente de entender la economía, enfocada en mejorar la eficiencia del uso de recursos, disminuir la dependencia de materias primas y mitigar el cambio climático a la vez que aporta valor económico y crecimiento.

Es necesario comprometernos como sociedad a promover la economía circular en el uso de equipos a través del ecodiseño, la reutilización y el reciclaje. Nuestra misión en Telefónica Movistar es hacer un mundo más humano conectando la vida de las personas al contribuir a mejorar la vida de las personas, poniendo la tecnología a su servicio. 🌱



La importancia de consumir productos veganos

La experimentación en animales es todavía una práctica en la industria cosmética; sin embargo, cada día son más las personas y empresas conscientes del cuidado y protección hacia los seres vivos.

Fuente:
<https://www.crueltyfreeinternational.org/>
<https://www.petalatino.com/cultura-sin-crueldad/belleza-cuidado-personal-sin-crueldad/>
 Book de sustentabilidad Natura

¿Sabías estos datos?

En el mundo, cada año alrededor de **500 mil animales** son utilizados para prácticas en laboratorios de cosmética.

Aunque más de 1,100 empresas prohibieron pruebas en animales, **algunas aún no cuentan con certificaciones oficiales** de “no crueldad”.

El estilo de vida vegano, que comenzó a tomar fuerza en el siglo XXI, **es una forma o filosofía de vida que busca excluir toda forma de explotación y crueldad hacia los animales**, ya sea en comida, ropa o cualquier otro propósito, incluyendo productos cosméticos, de higiene personal y perfumería.

Hoy en día, los consumidores son más conscientes al comprar productos que no causen daño en animales y que apoyen a su protección, es decir: productos veganos.

¿Cómo saber si un producto es vegano?

Comprueba que esté elaborado sólo con materias primas vegetales



Constata en sus etiquetas que esté catalogado como libre de maltrato animal



Verifica que la empresa sea ambientalmente responsable



En ese sentido, “Natura refuerza su empeño en la promoción del consumo consciente a través de productos que despiertan los sentidos y conectan al hombre con profundo respeto a la naturaleza, productos que desde el 2006 no son testeados en animales en ninguna etapa del desarrollo de los mismos. Para hacer esto posible, Natura buscó las técnicas de evaluación más avanzadas vigentes en Europa, una región que lideró la búsqueda de alternativas a la experimentación con animales”, señala Griscelda Ramos, directora de sustentabilidad Natura México.

Hoy en día, el portafolio de Natura incluye líneas que han excluido las materias primas de origen animal y mineral por materias de origen vegano, como son: esmaltes UNA, producto para el cabello Lumina, Tododia, Mamá y Bebé y Ekos.

Vegetalizando el **100%** de las fórmulas



↓ Impacto ambiental
 ↑ Consumo consciente

En la actualidad, los temas medioambientales, sociales y de gobernanza siguen cobrando cada vez más relevancia para el mercado internacional, así como para todas las empresas y sus grupos de interés, llevando a que cada día se convierta en una responsabilidad de todos y un elemento clave para contar con negocios rentables y sostenibles.

Vesta, una empresa comprometida con todos sus grupos de interés en aspectos ESG (siglas en inglés para Environmental, Social and Governance) en todo el ciclo de vida de sus operaciones, con el objetivo de generar valor y disminuir los impactos socio ambientales, buscando mejorar sus prácticas de transparencia y sostenibilidad, y esto incluye a socios comerciales.

Vesta es desde 2012, una empresa pública que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores, que administra activos industriales, es canal de inversión, propietaria, desarrolla, compra y vende bienes inmobiliarios para la industria. En otras palabras, ofrece a sus clientes de clase mundial ubicaciones estratégicas en 15 estados, con edificios construidos con estándares sustentables.

Para trabajar con todos esos grupos de interés, Vesta cuenta con un Programa de Compromiso, a través del cual busca crear un diálogo constructivo entre instituciones, inversionistas y empresas participantes, para discutir cómo se gestionan los riesgos en aspectos de ESG, y aprovechar las oportunidades de negocios asociadas con los retos de sustentabilidad. También este programa se reconoce como un mecanismo fundamental de rendición de cuentas, ya que obliga a la empresa a involucrar a sus grupos de interés en la identificación, comprensión y respuesta a los problemas e inquietu-



LAURA ELENA
RAMÍREZ
BARRÓN

DIRECTORA DE
ASG DE VESTA

des de aspectos ESG, e informar y explicar las decisiones, las acciones y el desempeño de éstas.

Actualmente, una adecuada gestión de la cadena de valor requiere de una atención especial por las complejidades que pudieran llegar a generarse. Por lo que, una gran parte de las empresas, consideran a los proveedores como uno de los grupos de interés más significativos para realizar su gestión. Internacionalmente existen diversas certificaciones y/o plataformas que ayudan a la eva-

luación de las cadenas de valor de grandes multinacionales y otras empresas, para así garantizar que cuentan con prácticas en materia de ESG; como, por ejemplo, se encuentra la ISO 20400 para la integración de la compra sostenible y ECOVADIS.

En el caso de Vesta, desde el 2014, forma parte de ECOVADIS y año con año, son evaluados por dicho organismo en materia de sus prácticas de ESG, para poder seguir formando parte de la cadena de valor de grandes multinaciona-

les que son parte de su portafolio industrial. En dichas evaluaciones, han mantenido la medalla de oro, garantizando su compromiso con dichas prácticas.

En particular en cuanto a los proveedores, Vesta se asegura de que estén al tanto de las preferencias de la empresa por adquirir productos y servicios sustentables, así como, para que se adhieran a la implementación de iniciativas que promuevan la ESG dentro de sus procesos y con su propia cadena de suministro. De esta forma, se generan diversas acciones que aseguran que los proveedores, también tengan cuidado con el medio ambiente, respeten a las comunidades, cuenten con buenas prácticas laborales y siempre con base en una total transparencia y cero tolerancia a la corrupción.

DENTRO DE LAS PRINCIPALES ACCIONES, SE ENCUENTRAN:

- Desde 2019, Vesta comparte a sus proveedores y contratistas, los siguientes documentos:

- Políticas ESG, Compras Sustentable, Anticorrupción, entre otras.
- Código de Ética para Proveedores
- Cuestionario de Conflicto de Interés.
- Requisitos ESG para Proveedores

- Asimismo, implementa una capacitación a contratistas, para familiarizarlos con su manual de Construcción Sustentable y explicarles el llenado del Checklist correspondiente, en donde se establecen los impactos ambientales, sociales, laborales y de gobernanza del proceso de las obras desde su inicio hasta la entrega del edificio.

- En el 2020, otorgó capacitación en temas de ESG y auditorías a los 42 proveedores más relevantes para la compañía por volumen de negocio, y desarrolló planes de acción de la mano de estos.

- Para este 2021, se comenzaron a sistematizar las evaluaciones a los proveedores, de tal forma que se pueden incrementar el número de auditorías a realizar, en materia de ESG, para que ellos empiecen a incluir prácticas en esta materia en su proceso y en el de su cadena de suministro.

Con todas estas acciones, Vesta busca implementar un compromiso con su cadena de valor y con sus clientes, lograr una mejora continua y garantizar acciones corresponsables entre todos los involucrados, ya que, cada vez, la cadena de valor resulta más importante para una gestión responsable y sostenible de los negocios. De la misma manera, una empresa que trabaje con sus proveedores podrá satisfacer las expectativas de sus clientes e inversionistas, mejorar su reputación al contar con una buena operación que no tenga tantas complejidades, abasteciendo la oferta y siempre de la mano de respetar el medio ambiente, la sociedad, los colaboradores y bajo un halo de transparencia. 🌱



Seek Together™

SUSTENTABILIDAD
ES CLAVE PARA **NUESTRO FUTURO**

DOW

“ **SUSTENTABILIDAD SIGNIFICA RESPONSABILIDAD Y LA OPORTUNIDAD DE CREAR UN MEJOR FUTURO PARA EL PLANETA, Y TODOS DEBEMOS TOMAR ACCIÓN.** ”

Nuestros objetivos de sustentabilidad, nos ayudarán a *lograr la neutralidad en emisión de carbono para el 2050*, basados en 3 pilares:

- ECONOMÍA CIRCULAR
- PROTECCIÓN CLIMÁTICA
- MATERIALES MÁS SEGUROS

EN DOW GENERAMOS ALIANZAS DE VALOR HACIA UN PLANETA MÁS SUSTENTABLE

TAREAS QUE DEJÓ EL COVID EN EQUIDAD



POR: ISMAEL JIMÉNEZ

El 2020 sin duda ha sido un año excepcional en muchos sentidos. El principal, la pandemia, generada por el virus SARS COV2 que no sólo colapso los sistemas de salud; también alteró la cotidianidad de las personas y toda la actividad económica de las empresas y países.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL DE LAS EMPRESAS

	2019	2020	VAR (%)
MUJERES	199,875	192,514	-3.7
HOMBRES	196,021	187,779	-4.2
TOTAL	395,896	380,293	-3.9

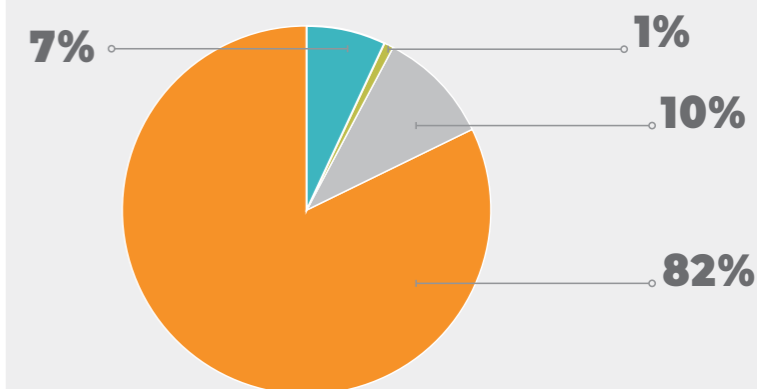
Uno de los factores cotidianos que más afectó la pandemia, fue la actividad laboral y de las empresas; no sólo se perdieron 255 millones de empleos a nivel mundial, según datos de la Organización Internacional del Trabajo. También se modificaron los hábitos, horarios y prácticas de trabajo. Circunstancia que está dando paso a una nuevas formas de trabajar.

Las empresas y sus colaboradores han debido adaptarse a este nuevo proceso no sin evitar la pérdida de empleos durante el año de la pandemia. Al respecto, el conjunto de empresas que aparecen en el listado del informe de las Empresas más Incluyentes de México 2020, revela que durante el año pasado, estas compañías perdieron al 3.9 por ciento de sus colaboradores.

En general, estas firmas que operan en México, generaron 380,293 empleos durante el año pasado; el 51 por ciento de esos puestos, fueron para mujeres y el restante 49 por ciento para hombres. Sin duda, el SARS COV 2 dejó su huella en la generación de puestos de trabajo, mismos que esperan ser recuperados hacia finales de este año en la mayor cantidad posible.

Pero no todo son malas noticias; el 2020 fue un año importan-

EL CORAZÓN DE LA PLATILLA LABORAL DE LAS EMPRESAS ESTÁ EN EL EQUIPO OPERATIVO



te en la consecución de la equidad laboral y como observamos, poco más del 50 por ciento del personal contratado por las 30 compañías que componen nuestro listado, fueron mujeres.

En los consejos de administración de las empresas, también se registra un avance del 60 por ciento de las mujeres. Un dato relevante, ya que, es en el Board de las compañías donde se toman las principales decisiones de negocios, pero donde también se gestan las políticas de crecimiento y desarrollo corporativo.

Las empresas están avanzando también en la cultura de equidad,

inclusión y diversidad; al menos en el 45 por ciento de las empresas que aparecen en el informe, cuentan con un comité de diversidad encargado de atender y dar seguimiento a los requerimientos de los distintos grupos que conforman las organizaciones.

Esto es un paso importante, debido a que muchas empresas comienzan a reconocer la presencia de grupos diversos dentro de las estructuras de sus colaboradores.

En ese sentido, el 84 por ciento de las empresas de nuestro listado están realizando campañas para promover la cultura del respeto por los derechos humanos,

EL DESARROLLO PROFESIONAL ES UNO DE LOS PUNTOS CLAVE PARA LA INCLUSIÓN Y EQUIDAD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES (NÚMERO DE CAPACITACIONES POR CARGO Y GÉNERO)



EL ASCENSO DE LAS MUJERES A MEJORES PUESTOS DE TRABAJO, AÚN HACE FALTA TRABAJO PARA ALCANZAR PLANTILLAS MÁS EQUITATIVAS. (PORCENTAJE POR CARGO Y GÉNERO)



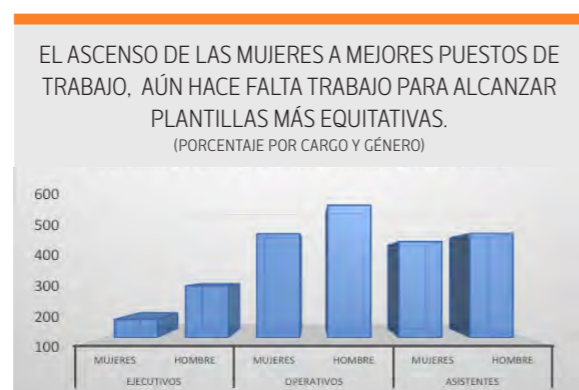
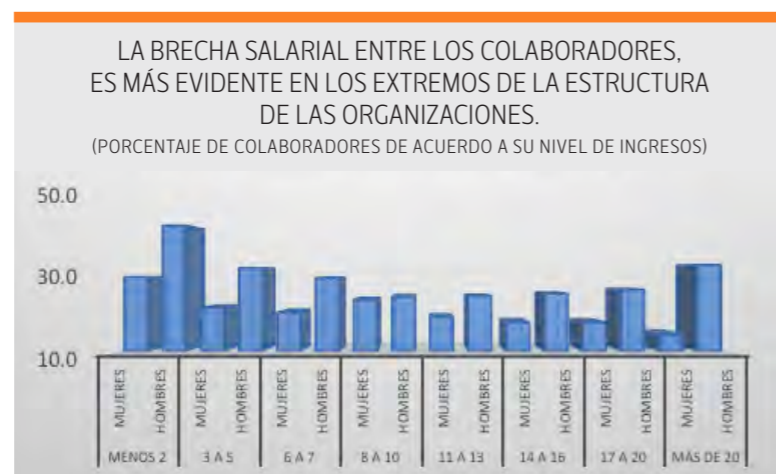
erradicar la discriminación, fomentar la equidad y la inclusión y combatiendo el acoso sexual dentro de los espacios de trabajo.

Al respecto, las empresas participantes en el informe, señalaron que durante 2020, debieron atender 190 denuncias de acoso laboral y sexual; el 62 por ciento de ellos, vinieron de mujeres; principalmente de quienes ocupan los niveles gerencial, operativo y asistentes que es en donde se concentra el 58 por ciento de las denuncias.

Y aunque sólo el 20 por ciento de las compañías compartieron información sobre denuncias de algún tipo de acoso, este es un importante paso para avanzar en la erradicación de este tipo de prácticas de las empresas. Al respecto, el 8 por ciento de las empresas participantes, señalaron tener una política de cero tolerancia a este tipo de prácticas, lo que habla del compromiso de las firmas por generar espacios ciento por ciento inclusivos, diversos y respetuosos de los derechos individuales.

Sentar las bases estos principios es importante para avanzar en la inclusión y diversidad dentro de los espacios de trabajo. En ese sentido, todavía existen dos áreas de oportunidad para mejorar y progresar en la cultura de equidad. El desarrollo profesional dentro de las empresas en condiciones de igualdad es fundamental para ello, así como la paridad salarial, dos temas en el que muchas organizaciones están trabajando pero en donde aún existen brechas importantes por cerrar.

Al respecto, la información proporcionada por las empresas del informe de las Empresas más Incluyentes, revela que aunque hay esfuerzos importantes para equiparar el desarrollo entre mujeres y hombres, aún son los se-



gundos quienes acceden al mayor número de cursos de capacitación y en consecuencia, son quienes obtienen más promociones de mejora salarial y acceden a mejores puestos de trabajo.

Las empresas del informe ofrecieron en total 78,560 cursos de capacitación, a los que las mujeres accedieron al 32 por ciento de ellos, mientras que los hombres, al 68 por ciento restante. En cuanto a la promoción a mejores cargos, en promedio, el 25 por ciento de los ascensos promovidos por las empresas, fueron otorgados a mujeres que ocupan los cargos gerenciales y operativos. Y alcanzaron, hasta el 33 por ciento de los ascensos promovidos durante 2020.

En materia de sueldos, está cla-

ra la diferencia entre hombres y mujeres en los extremos de la estructura laboral, pues entre quienes ocupan cargos directivos y de asistentes, las diferencias salariales llegan a ser hasta del 60 por ciento, en tanto que a nivel gerencial y administrativo, las diferencias entre hombres y mujeres, se reduce al 20 por ciento.

Cierto, existen empresas que están tabajando para cerrar la brecha y en algunos casos, desaparecerla dentro de su plantilla laboral. No obstante, el trabajo para superar ese rezago salarial, aún es uno de los principales pendientes dentro de las empresas para garantizar un desarrollo más equitativo, asequible e inclusivo. Tarea que sin duda, complica la aparición de la pandemia del SARS COV 2. 🌱



las empresas verdes

ANUNCIATE EN LA MEJOR PLATAFORMA DIGITAL DE NEGOCIOS Y EMPRESAS SUSTENTABLES

<http://lasempresasverdes.com>

f Las Empresas Verdes

🐦 #EmpresasVerdes

@Empresas.Verdes

in Empresas Verdes

5584197460

contacto.comercial@lasempresasverdes.com



EMPRESAS

La pandemia enfrenta y pone a prueba la fortaleza de las estructuras corporativas de las empresas rumbo al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible 2030.

RESISTEN



EL VENDAVAL

DE LA PANDEMIA



POR ISMAEL JIMÉNEZ

Al cierre de 2020, la pandemia dejó cerca de 115 millones de personas en la pobreza extrema, sin empleo y sin acceso a los servicios básicos de salud; mientras que más de 79 millones de personas fueron desplazadas de sus lugares de origen por casusas de violencia, persecución, sequías y una serie de hechos que violentan sus derechos humanos.

Ambos hechos, significa desafíos particulares para las naciones y para las empresas que se han trazado metas específicas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, especialmente los relacionados con la equidad, inclusión y disminución de las desigualdades y la pobreza.

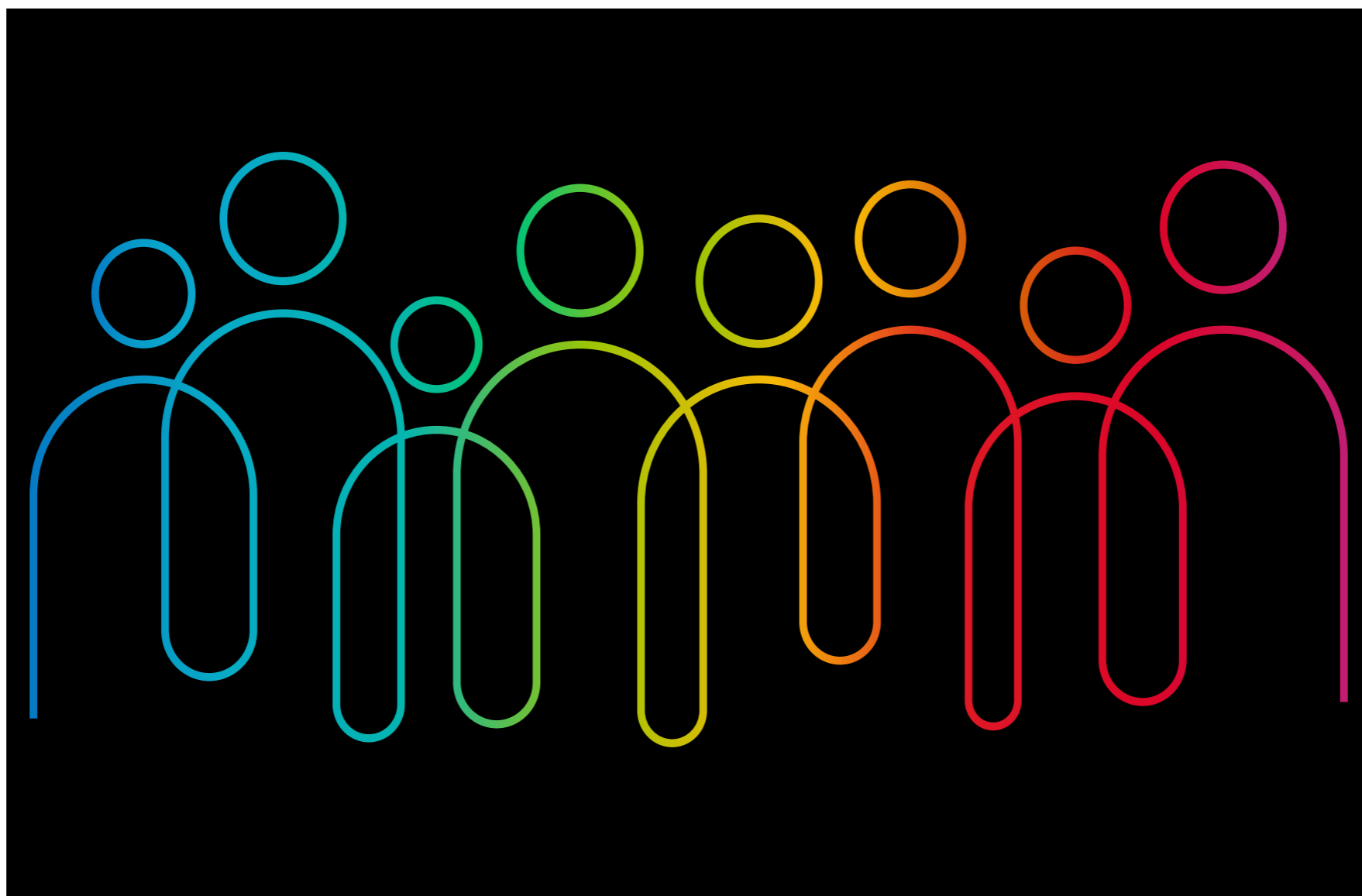
Tanto la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como el Banco Mundial y la ONU, han venido realizando seguimientos puntuales de los efectos generados por la pandemia a nivel mundial en donde por supuesto, el Covid-19, junto al cambio climático y los conflictos internos en los países, contribuyeron agudizar las condiciones de pobreza de millones de personas que viven en los países en desarrollo principalmente.

Para estas instituciones, uno de los grandes retos a enfrentar radica en las opciones de empleo que puedan tener quienes no eran considerados como pobres previo a la pandemia, pues muchos de ellos, perdieron sus empleos, mientras que quienes ya vivían en condiciones de pobreza, se encontraban en la búsqueda de oportunidades para incorporarse al mercado laboral.

En ambos casos, el principal problema es la incorporación o la reincursión al mercado laboral, el cual se encuentra deprimido en este momento y deja pocos espacios para quienes no cuentan con un nivel de preparación para cubrir los espacios laborales disponibles en este momento.

En América Latina, la cosa no es diferente; durante la pandemia la región alcanzó el nivel más alto de pobreza en 12 años. Es decir que, el 33 por ciento del total de la población de esta región, vive actualmente en pobreza extrema. El dato más alto registrado hace dos décadas fue de 12 por ciento.

Como generalmente sucede, los grupos más vulnerables en este escenario son las mujeres y los niños, pero a estos grupos hoy en día, también hay que sumar a los adultos mayores, las personas con alguna discapacidad y las personas o grupos afines a las comunidades LGBT+ que en América Latina, viven en altas condiciones de vulnerabilidad.



**LA PANDEMIA DEJÓ
CERCA DE 115 MILLONES
DE PERSONAS EN LA
POBREZA EXTREMA, SIN
EMPLEO Y SIN ACCESO A
LOS SERVICIOS BÁSICOS
DE SALUD**

El informe elaborado por el Centro de Documentación de la situación Trans de América Latina y el Caribe, CEDOLSTAC, de la RedLacTrans, revela que en el continente, el 90 por ciento de las personas pertenecientes a esta comunidad, se prostituyen o laboran en la informalidad.

Ese contexto, genera un ambiente de violencia para quienes pertenecen a las comunidades LGBT+ en América Latina; en ese sentido, a través de CEDOLSTAC, se está impulsando la creación de una “Ley de identidad de género” para la región. La finalidad de la iniciativa, está encaminada a erradicar la violencia y discriminación de que son objeto las personas con afinidades y preferencias sexuales distintas.

EFFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Incidios forestales, sequías, inundaciones y desastres naturales junto con la violencia dejaron más millones de desplazados durante el 2020; este fenómeno, continuó pese a las restricciones impuestas por la pandemia, lo que indica que existen regiones del planeta que se están viendo severamente afectados por el calentamiento global y la alteración de los climas.

El fenómeno afecta a los trabajadores agrícolas quienes con la alteración del clima, se ven obligados a desplazarse a causa de los impactos climáticos en sus tierras de cultivo. La CEPAL informó que durante 2020, en América Latina, al menos quince millones de trabajadores de cultivos abandonaron sus tierras a causa de los efectos de los desastres naturales.

El desplazamiento de grandes grupos de personas, buscan como destino principal las grandes urbes, lo que genera mayores desafíos y presiones para los gobiernos y ciudades receptoras a la hora de garantizar el acceso a los servicios de salud, alimentación, empleo y hogar.

La pandemia orilló a que la mayoría de los países se endeudaran para poder hacer frente a la crisis generada por el confinamiento sanitario, otorgando ayuda económica a los grupos más vulnerables y destinando una mayor cantidad de recursos para reforzar los sistemas de salud que en muchos países prácticamente colapsaron.

Este escenario, plantea un gran desafío para cada una de las naciones del planeta, pero especialmente para los países con una menor tasa de ingresos y generación de riqueza. En ese sentido, los países de América Latina, enfrentarán un escenario complicado en los años por venir, pues no sólo deberán recuperar los empleos perdidos y retomar el ritmo de crecimiento económico, también estarán obligados a acelerar sus procesos de adaptación a las nuevas tecnologías y la era de la digitalización.

Sin duda, la población en su conjunto y las naciones, nos encontramos ante un gran desafío que, por una parte, consiste en mitigar los efectos de cambio climático transformando los procesos de producción lineal hacia la conformación de una economía circular y sustentable, en tanto que resolver la crisis económica implica disminuir las desigualdades que se han agudizado con la llegada del SARS COV2.

EMPRESAS EN ACCIÓN

Sin duda, este escenario a nivel mundial, demanda mayor compromiso por parte de los gobiernos y la sociedad para mitigar los efectos sociales y económicos ocasionados por la pandemia.

EQUIDAD LABORAL E INCLUSIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

RK	EMPRESA	SECTOR	EQUIDAD LABORAL			EQUIDAD EN EL BOARD				COLABORADORES POR CARGO Y GÉNERO											
			IEIDYT*	M	H	MUJERES		HOMBRES		EDAD PROMEDIO				DIRECTIVOS		INTERMEDIO		OPERATIVO		ASISTENTE	
				(%)	(%)	2018 (%)	2019 (%)	2018 (%)	2019 (%)	DIRECTIVOS	INTERMEDIO	OPERATIVO	ASISTENTE	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
1	NESTLÉ	ALIMENTOS	78.5	38.2	61.8	26.3	30.0	73.7	70.0	48	42	34	35	30	70	45	55	43	58	45	55
2	ENEL	ENERGÍA	71.7	38.4	61.6	25.0	36.4	75.0	63.6	43	36	38	36	36	64	23	77	24	76	44	56
3	GRUPO POSADAS	HOTELERÍA Y TURISMO	67.4	46.6	53.4	50.0	50.0	50.0	50.0	47	39	34	36	26	74	49	51	47	53	47	53
4	NATURA COSMÉTICOS	CUIDADO PERSONAL	65.2	51.8	48.2	60.0	64.3	40.0	35.7	41	35	ND	29	64	36	51	49	ND	ND	49	51
5	ORGANIZACIÓN SORIANA	TIENDAS DE CONSUMO	62.9	50.4	49.6	18.8	18.8	81.3	81.3	50	45	45	39	16	84	45	55	52	48	55	45
6	MARS MÉXICO	ALIMENTOS	61.2	41.6	58.4	9.5	20.0	90.5	80.0	42	38	35	35	14	86	46	54	40	60	45	55
7	BASF	PETROQUÍMICA	59.0	27.9	72.1	33.3	33.3	66.7	66.7	49	41	42	39	25	75	38	62	6	94	39	61
8	UNILEVER DE MÉXICO	PRODUCTOS DE CONSUMO	56.6	35.5	64.5	54.5	54.5	45.5	45.5	43	38	36	35	33	67	56	44	33	67	50	50
9	GENERAL MOTORS	AUTOMOTRIZ	55.7	27.0	73.0	16.7	22.2	83.3	77.8	51	43	42	28	16	84	22	78	29	71	27	73
10	GRUPO HERDEZ	ALIMENTOS	54.6	45.0	55.0	22.2	22.2	77.8	77.8	55	40	30	30	25	75	38	62	46	54	40	60
11	HENKEL	PRODUCTOS DE CONSUMO	53.9	42.0	58.0	50.0	50.0	50.0	50.0	46	41	38	38	29	71	41	59	43	57	ND	ND
12	MERCEDES BENZ	AUTOMOTRIZ	53.1	17.3	82.7	14.3	14.3	85.7	85.7	47	46	39	39	0	100	3	97	6	94	33	67
13	WALMART	TIENDAS DE CONSUMO	51.9	54.9	45.1	36.4	30.0	63.6	70.0	46	41	35	36	25	75	30	70	55	45	47	53
14	BIEN PARA BIEN	SERV FINANCIEROS	50.3	61.4	38.6	ND	ND	ND	ND	48	40	33	ND	33	67	62	38	ND	ND	ND	ND
15	PORTER NOVELLI	SERV PROFESIONALES	49.9	78.7	21.3	57.1	57.1	42.9	42.9	45	36	33	30	84	16	67	33	85	15	60	40
16	VESTA	DESARROLLO INMOBILIARIO	49.2	40.0	60.0	15.0	20.0	85.0	80.0	48	42	35	44	18	82	30	70	55	45	75	25
17	MOVISTAR	TELEFONÍA	49.1	32.2	67.8	37.5	25.0	62.5	75.0	48	42	37	42	35	65	29	71	32	68	90	10
18	L'ORÉAL MÉXICO	CUIDADO PERSONAL	48.8	67.4	32.6	ND	ND	ND	ND	42	37	32	45	44	56	51	49	62	38	65	35
19	HOTELES CITY EXPRESS	HOTELERÍA Y TURISMO	46.5	63.0	37.0	9.1	9.1	90.9	90.9	45	36	36	36	25	75	54	46	65	35	55	45
20	SIEMENS MÉXICO	ENERGÍA	46.3	44.1	55.9	0.0	50.0	100.0	50.0	46	43	33	35	14	86	17	83	47	53	26	74
21	ESTAFETA	LOGÍSTICA Y TRANSPORTE	44.2	15.9	84.1	28.6	28.6	71.4	71.4	49	45	42	47	90	10	24	76	3	97	40	60
22	AES MÉXICO	ENERGÍA	42.8	27.2	72.8	42.9	42.9	57.1	57.1	40	40	43	35	35	65	29	71	0.0	100	55	45
23	SHELL MÉXICO	PETROQUÍMICA	39.7	55.0	45.0	16.7	25.0	83.3	75.0	49	44	33	35	20	80	40	60	52	48	100	0
24	IENOVA	ENERGÍA	38.7	29.8	70.2	25.0	55.0	75.0	45.0	47	44	37	ND	29	71	29	71	27	73	30	70
25	WEWORK	SERV INMOBILIARIOS	38.5	48.2	51.8	ND	ND	ND	ND	37	32	28	ND	38	63	43	57	55	45	ND	ND
26	VIVA AEROBUS	TRANSPORTE AÉREO	36.6	40.0	60.0	14.3	14.3	85.7	85.7	44	39	31	35	14	86	28	72	43	57	33	67
27	XEROX MEXICANA	ELECTRÓNICA	35.4	32.1	67.9	33.3	45.5	66.7	54.5	44	42	44	29	50	50	40	60	22	78	100	
28	AVON COSMETICS	CUIDADO PERSONAL	34.6	48.5	51.5	40.0	30.0	60.0	70.0	41	38	28	30	55	45	40	60	25	75	55	45
29	TAKEDA	FARMACEÚTICA	33.5	48.5	51.5	20.0	20.0	80.0	80.0	45	38	38	38	45	55	ND	ND	ND	ND	ND	ND
30	BRITISH AMERICAN TOBACCO MÉXICO	CONSUMO	31.8	40.5	59.5	ND	ND	ND	ND	52	46	ND	ND	25	75	15	85	ND	ND	ND	ND

*Índice de Equidad, Inclusión, Desarrollo y Transparencia

En este sentido, las grandes corporaciones y empresas nacionales, tienen un desafío importante toda vez que previo a la pandemia, algunas de ellas, habían iniciado la implementación y adopción de los ODS en materia reducción de la pobreza, la igualdad, la equidad e inclusión en el sentido de seguir adelante con los compromisos adquiridos en los acuerdos de París.

En línea con ello, las empresas están comenzando alinear sus políticas laborales a una nueva realidad laboral que entre otras cosas, implementó el trabajo a distancia, lo cual significa una nueva cultura laboral, lo que también implica un reto en materia organizacional para las empresas, que puede dar lugar a crear nuevas reglas laborales.

Ambos aspectos, generar un desafío para revisar y adaptar las estrategias trazadas para alcanzar como empresas, los objetivos de desarrollo sostenibles planteados previo a la pandemia. Y es que aunque muchas de las empresas que participaron en la elaboración del informe de las “Empresas Incluyentes de México” señalaron que la crisis sanitaria no había alterado, ni afectado sus objetivos trazados dentro de la agenda 2030, la realidad cambió.

Lo cierto es que, la adopción del trabajo a distancia y una nueva cultura laboral, serán prácticamente un hecho, lo que obligará, a que las empresas replanteen o al menos revisen, tanto sus avances como las estrategias implementadas para alcanzar los objetivos trazados en materia de sustentabilidad.

En este sentido y pese a que poco a poco se puede ir palpando cada vez más los espacios ganados por las mujeres dentro de las empresas, así como el incremento de su presencia en un mayor número de puestos

DURANTE LA PANDEMIA AMÉRICA LATINA ALCANZÓ EL NIVEL MÁS ALTO DE POBREZA EN 12 AÑOS. EL 33% DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN DE ESTA REGIÓN, VIVE EN POBREZA EXTREMA

para la toma de decisiones, todavía muchas empresas deberán trabajar en el rubro de las compensaciones que es una de las tareas pendientes, la cual será difícil de saldar en el corto y mediano plazo.

Sumado a ello, la presencia y reconocimiento de los diversos grupos de interés, será una temática cada vez más necesaria y recurrente dentro de las corporaciones, que si bien hay avances muy destacados como en el acompañamiento en el proceso para la transición de género de los empleados que empresas como Unilever y Citibanamex, no solo apoyan, si no que trabajan en la cultura de reconocimiento de la diversidad y el respeto de los derechos humanos, parecen ser aún incipientes, pero son casos que están sentando precedente en México.

Lo mismo ocurre con las empresas que cada vez más incorporan y dan oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad que son talentosas y que están demostrando que pueden ser productivas, no sólo desempeñando labores de oficina, si no también ocupando espacios en las líneas de producción como sucede en General Motors, que adaptó una línea de ensamble para que personas con discapacidad.

Pero no solo eso, las empresas también están entendiendo que la diversidad e inclusión debe permear hacia fuera de sus instalaciones, pues la cultura del reconocimiento de los derechos individuales es algo con lo que debemos convivir todos los días dentro y fuera de los lugares de trabajo.

De esta forma, las compañías están promoviendo esta cultura de diversidad e inclusión entre los grupos de interés que forman parte de su cadena de valor, como Herdez que ha coadyubado en la generación de empleos y apoyos para proyectos dirigidos por mujeres y que emplean únicamente mujeres, o como el caso de la



EL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE LA SITUACIÓN TRANS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, ESTÁ IMPULSANDO UNA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO” PARA LA REGIÓN.

inmobiliaria Vesta, que integra a las comunidades con las que se relaciona a los procesos de construcción y les genera espacios comunitarios para el desarrollo de las localidades.

De esta manera, las empresas aportan su contribución al gran

reto que tenemos hacia el frente que es la disminución de las desigualdades en todos los sentidos y que está asociado con el respeto a los derechos humanos. Esta es la tarea que la pandemia encomendó a las naciones y sociedades del mundo para el futuro inmediato. 🌱

METODOLOGÍA

Para el segundo informe de las Empresas más Incluyentes de México 2021, se seleccionaron 30 empresas que presentaron la información más consistente de un total de 55 respuestas obtenidas. Para ordenar el listado, se elaboró el Índice de Equidad, inclusión, desarrollo y Transparencia (IEIDyT) base 100, en el que se califican la transparencia y disponibilidad de la información relacionada con las mediciones y resultados y avances de las empresas en materia de equidad de género, inclusión y desarrollo laboral.

El informe evalúa diferentes aspectos de la equidad dentro de las empresas que van desde el equilibrio en puestos de nivel gerencial y directivo, hasta la promoción y desarrollo profesional de carrera de los colaboradores. Así mismo, se toman en cuenta los esfuerzos para reducir las brechas

salariales, la diversidad de género que conforman los equipos de trabajo y la flexibilidad parental y de trabajo a distancia.

1.- Transparencia: Mayor disponibilidad de indicadores y datos duros proporcionados por las empresas. Valor 30 puntos.

2.- Equilibrio en puestos directivos y gerenciales: Uno de los principales retos dentro de las corporaciones, es la incorporación y mayor participación de la mujer en puesto de toma de decisiones. Este nivel, califica el avance de las empresas para incorporar más mujeres dentro del consejo de administración y el equilibrio proporcional en mandos directivos y gerenciales. Valor 25 puntos.

3.- Reducción de la brecha salarial y salarios justos: Uno de los principales retos dentro de las corporaciones y de la sociedad en su conjunto, es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, uno de los factores

que coadyuban a esa paridad es la remuneración justa y equilibrada, independientemente del género de los colaboradores. Valor 15 puntos.

4.- Desarrollo profesional y de carrera: La promoción hacia mejores puestos y responsabilidades, viene de la mano de las oportunidades generadas dentro de las empresas para que los colaboradores se desarrollen profesionalmente. Los cursos ofrecidos estratégicamente, así como la promoción hacia nuevos mandos, se deben dar a partir de las habilidades y las aptitudes desarrolladas por los colaboradores, sin dejar de ser equilibrado e independientemente del género. Valor 15 puntos.

5.- Flexibilidad parental y laboral: Uno de los principios de equidad es la flexibilidad parental para madres y padres, así como el otorgamiento de días para trabajar a distancia. Valor 15 puntos.

Listado principal: Presenta los esfuerzos internos, realizados por las

empresas durante 2019 y 2020, para mantener un equilibrio de género en la totalidad de la platilla laboral, así como en el consejo de administración y los principales cargos directivos y gerenciales de la corporación.

En algunos casos, se notan aún diferencias abismales en la composición de la platilla laboral, y en otros se acentúa principalmente en los mandos directivos. Es evidente, como las diferencias son más visibles en las empresas del sector manufacturero, mientras que en las del sector servicios, la equidad de género, es más equitativa en la conformación de la platilla laboral en todos los niveles.

Listado secundario: Presenta las principales políticas de las empresas para encaminarse hacia corporaciones más equilibradas y justas en el ámbito profesional y personal de los colaboradores. De la misma forma, esta sección del listado, nos muestra los programas y políticas que las empresas implementan para relacionarse con las comunidades de su entorno y combatir la discriminación y violencia de género dentro y fuera de la corporación.

DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICAS DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

RK	EMPRESA	NÚMERO DE CURSOS		NÚMERO DE PROMOCIONES		DIVERSIDAD EN EL EQUIPO DE COLABORADORES						PERMISO PARENTAL		FLEXIBILIDAD LABORAL		POLÍTICA DE EQUIDAD INTERNA Y CON LOS GRUPOS DE INTERÉS						
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	DISCAPACIDAD	EXTRANJERO	INMIGRANTE	PREFERENCIA SEXUAL	ETNIA ORIGINARIA	TERCERA EDADE	DÍAS PROMEDIO		DÍAS PROMEDIO		APOYO A MUJERES EMPRENDEDORAS	PROVEEDORES CON PLATILLAS DE MUJERES	CÓDIGOS COMBATE AL ACOSO SEXUAL	PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO	PROMOCIÓN RESPETO A DERECHOS HUMANOS	PROGRAMAS COMBATE LA DISCRIMINACIÓN	APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
												MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES							
1	NESTLÉ	1,710	1,512	327	552	✓	✓	✓	✓	✓	✓	126	85	2.0	2.0	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
2	ENEL	572	693	19	33	✓	✓	X	✓	X	✓	126	33	4.0	4.0	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
3	GRUPO POSADAS	310	310	37	26	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	16	4.0	4.0	X	✓	✓	X	X	X	X
4	NATURA COSMÉTICOS	8	8	6	2	X	✓	X	✓	X	X	44	90	2.0	2.0	✓	X	✓	✓	✓	✓	X
5	ORGANIZACIÓN SORIANA	695	695	25,112	17,635	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	16	5.0	5.0	X	✓	✓	✓	✓	X	✓
6	MARS MÉXICO	275	0	216	248	✓	✓	✓	✓	X	✓	87	23	2.3	2.3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	BASF	199	278	44	95	✓	✓	✓	✓	✓	✓	94	49	4.0	4.0	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
8	UNILEVER DE MÉXICO	22	22	958	775	✓	✓	X	✓	X	✓	68	16	ND	ND	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	GENERAL MOTORS	ND	ND	ND	ND	✓	✓	X	✓	X	✓	ND	ND	ND	ND	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
10	GRUPO HERDEZ	96	96	6	6	✓	✓	X	✓	✓	✓	68	15	4.0	4.0	X	X	✓	✓	X	✓	
11	HENKEL	11	19	142	172	✓	✓	X	✓	✓	✓	56	16	2.5	2.5	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
12	MERCEDES BENZ	4	4	3	5	✓	✓	X	✓	X	✓	72	16	4.0	4.0	X	X	✓	✓	✓	✓	X
13	WALMART	678	1,351	10,453	8,833	✓	✓	X	✓	✓	✓	210	91	4.0	4.0	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	BIEN PARA BIEN	12	12	1	0	X	X	X	✓	X	✓	68	15	6.0	6.0	✓	X	✓	✓	✓	✓	X
15	PORTER NOVELLI	144	144	14	3	X	X	✓	✓	X	✓	90	33	4.0	4.0	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
16	VESTA	451	541	3	4	X	✓	X	X	X	✓	84	33	2.0	2.0	X	✓	✓	X	✓	X	X
17	MOVISTAR	1,026	1,406	40	80	X	✓	✓	✓	X	✓	10	49	ND	ND	✓	X	✓	✓	✓	X	✓
18	L'ORÉAL MÉXICO	ND	ND	ND	ND	✓	✓	X	✓	X	✓	14	46	8.0	8.0	X	X	✓	✓	X	✓	✓
19	HOTELES CITY EXPRESS	108	108	ND	117	✓	✓	X	✓	X	✓	90	16	ND	ND	X	✓	X	✓	✓	✓	✓
20	SIEMENS MÉXICO	6,040	14,180	56	127	✓	✓	✓	✓	✓	✓	84	16	ND	ND	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
21	ESTAFETA	11,839	15,476	176	1,029	✓	✓	X	✓	X	✓	84	16	ND	ND	X	X	X	✓	✓	✓	✓
22	AES MÉXICO	10	28	1	5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	63	11	2.0	2.0	X	X	✓	✓	✓	✓	X
23	SHELL MÉXICO	ND	ND	6	8	X	✓	X	✓	X	X	30	33	ND	ND	X	✓	X	✓	✓	✓	✓
24	IENOVA	1,134	1,543	26	52	X	✓	X	✓	X	✓	14	16	ND	ND	X	X	✓	✓	✓	X	X
25	WEWORK	ND	ND	ND	ND	X	X	X	X	X	X	154	68	8.0	8.0	✓	X	✓	✓	✓	✓	X
26	VIVA AEROBUS	ND	ND	167	257	✓	✓	X	✓	X	✓	84	16	2.0	2.0	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	XEROX MEXICANA	20	20	2	0	X	✓	X	✓	X	✓	42	16	ND	ND	X	X	✓	✓	✓	✓	X
28	AVON COSMETICS	ND	ND	15	18	X	✓	X	✓	X	X	45	15	1.0	1.0	✓	X	✓	✓	✓	✓	X
29	TAKEDA	ND	ND	ND	ND	✓	✓	X	✓	✓	✓	ND	ND	2.3	2.3	X	X	✓	✓	✓	✓	X
30	BRITISH AMERICAN TOBACCO MÉXICO	ND	ND	ND	ND	✓	X	X	✓	✓	✓	45	16	0.5	0.5	X	X	✓	✓	✓	✓	X

BCIE EMITEN BONO CON SENTIDO SOCIAL

POR ISMAEL JIMÉNEZ

El Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), emitió el primer bono social enfocado a Covid-19 en el mercado mexicano en el que HSBC México fungió como intermediario colocador conjunto de la emisión social de recuperación y reconstrucción alineado a los principios del ICMA en el mundo.

Con esta operación, se busca brindar apoyo financiero a los países miembro para la reactivación económica en la crisis y post crisis ocasionada por la pandemia. Los recursos serán destinados a equipamiento de hospitales, compra y aplicación de vacunas, préstamos a pequeñas y medianas empresas y generación de empleos; esto como parte del marco de bonos sociales del BCIE que contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El bono emitido fue por cinco mil millones de pesos a tres años, cuenta con la calificación local AAA emitida por dos agencias calificadoras. Yamur Muñoz, Director de Mercados de Capital de Deuda de HSBC México, destacó que la colocación contó con una sólida demanda, lo que permitió al BCIE colocar a su nivel histórico más bajo en el mercado mexicano, “esta emisión atrajo fuertemente la atención de los inversionistas, ya que tuvo una sólida y diversificada demanda; esto llevó al emisor a lograr el nivel

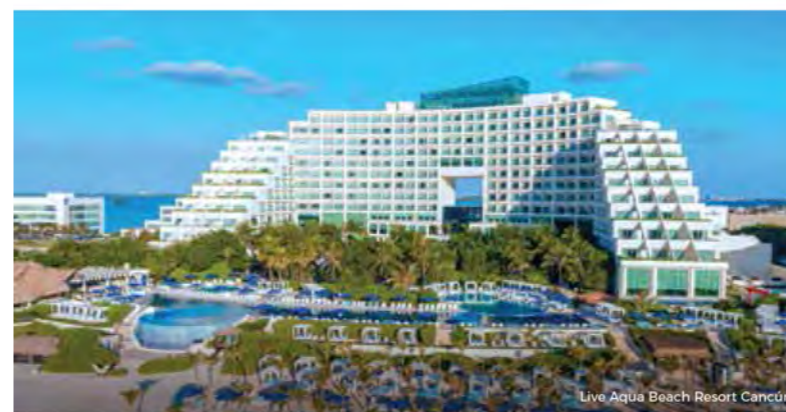


de fondeo más bajo en el mercado mexicano desde 2005”.

A lo largo de su trayectoria, el BCIE ha reafirmado su papel como la fuente más importante de financiamiento multilateral para la región de Centroamérica, con una participación cercana al 50 por ciento del total de los desembolsos realizados durante los últimos 15 años. La institución está reconocida por las calificadoras y gestoras de riesgo por su sólido estatus de acreedor preferente, su fuerte adecuación de capital, su cartera de préstamos de alta calidad crediticia, sus fuentes de fondeo diversificadas y su alta liquidez, contando por ello con una

calificación AA a largo plazo.

Durante 2020 HSBC ha ayudado a gobiernos, bancos de desarrollo y bancos comerciales de todo el mundo para apoyar a las comunidades afectadas por la crisis del COVID-19. La institución ha jugado un papel relevante en la emisión de diferentes bonos sociales y de alivio ante el Coronavirus. Los recursos han sido destinados a respaldar las respuestas a la pandemia, lo que incluye el aumento de suministros médicos y préstamos dirigidos a las pequeñas empresas, así como financiamiento para proyectos destinados a combatir el impacto social y económico por la pandemia. 🌱



Live Aqua Beach Resort Cancún



Grand Fiesta Americana Coral Beach Cancún All Inclusive Spa Resort



Grand Fiesta Americana Los Cabos All Inclusive Golf & Spa



Grand Fiesta Americana Puerto Vallarta All Inclusive Adults Only

PARA QUE LOS VIAJES NUNCA TERMINEN

- 🌍 Generamos cambios hoy, para el planeta del futuro
- 🏠 Turismo sustentable, nuestra meta para todos
- 🌱 Turismo responsable, trabajamos por el planeta

En Posadas, como parte fundamental de la industria turística, estamos enfocados en generar grandes cambios para cuidar y preservar el planeta.

Porque viajar es la aventura más grande que ha hecho el ser humano, desde hace varios años realizamos esfuerzos, que se unen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, para adoptar medidas y buenas prácticas que buscan el impulso y el desarrollo de un turismo sustentable a favor de la economía, a la sociedad y el medio ambiente.

Como promotores de viajes responsables, impulsamos buenas prácticas que nos permiten proteger el patrimonio cultural, apoyar el consumo local para la generación de empleos, abrir oportunidades para el bienestar de las personas y proteger el planeta al reducir el impacto que causamos sobre la naturaleza y cuidando la flora, la fauna y los océanos.

POSADAS.

JUNTOS, CREAMOS UN FUTURO MEJOR.

Nuestra contribución al MEDIO AMBIENTE



Henkel realiza diversos y continuos esfuerzos por cuidar el planeta, ya que la sustentabilidad es una prioridad y muestra de ello es su

**“ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD 2030”
CUYO OBJETIVO ES “LOGRAR MÁS CON MENOS”**

con la cual pretende triplicar el valor que crea por la huella de carbono producida en sus operaciones. En esta búsqueda, la empresa de origen alemán (líder con marcas y tecnologías en productos de consumo e industriales), involucra tanto a sus socios, colaboradores, y consumidores, como a sus productos y procesos.

Persil MAS Viva Pritt RESISTOL Fester STICINE Schwarzkopf bc BONACURE IGORA ROYAL LOCTITE TEROSON TECHNOMELT

