

ÍNDICE DE INCLUSIÓN RACIAL EN EMPRESAS

México 2026

Diagnóstico, argumentos de negocio y ruta de acción

EY

racismo mx

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

COPRED

ASHOKA

Índice

Índice 2

Glosario y acrónimos 3

Resumen Ejecutivo 4

Objetivos 5

Metodología del Índice 7

Hallazgos 14

Resultados 23

Recomendaciones 29

Agradecimientos 31

Glosario y acrónimos

Racismo:

Sistema de opresión heredado de la colonia que afirma que las razas biológicas existen y provoca desigualdad en consecuencia, según las características étnico-raciales de las personas, como el tono de piel, el tipo de cabello, la vestimenta, la lengua o el acento. En México, las comunidades más afectadas son las indígenas, las afrodescendientes y las personas de piel morena u oscura.

Personas racializadas:

En este documento nos referimos como personas racializadas a las personas que son susceptibles de experimentar el racismo estructural. En México, estas personas generalmente son personas indígenas, de pueblos originarios, afromexicanas, afrodescendientes, con tonos de piel morena u oscura y migrantes del sur global.

EDIS: Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México

IIRE: Informe de Inclusión Racial en Empresas

GATI: Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México

COPRED: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

DEI: Diversidad Equidad e Inclusión

Resumen Ejecutivo

El Índice de Inclusión Racial en Empresas es una herramienta pionera para medir cómo el sector privado en México enfrenta la desigualdad étnico-racial. En su primera edición, realizada entre agosto y octubre de 2026, participaron 20 empresas de 13 sectores económicos, en su mayoría grandes y de capital extranjero. El índice evalúa cinco pilares: Cultura de Inclusión, Responsabilidad Social Corporativa, Talento y Liderazgo, Pago Igualitario y Branding Externo. El resultado general muestra que la inclusión étnico-racial sigue siendo una tarea pendiente: 16 de las 20 empresas obtuvieron menos de la mitad de los puntos posibles.

El hallazgo central es la distancia entre la inclusión en términos generales y la atención específica al racismo. Las empresas cuentan con estructuras de diversidad, equidad e inclusión: el 85% capacita a su personal en no discriminación, el 70% tiene presupuesto para estas acciones y el 85% cuenta con protocolos para investigar casos de racismo. Sin embargo, el enfoque étnico-racial se desdibuja cuando se trata de acciones concretas. Solo el 20% capacitó a sus gerencias en temas que abordan explícitamente el racismo, y la inclusión étnico-racial es el tema de capacitación menos impartido. Solo el 20% incluye indicadores étnico-raciales en sus planes estratégicos, y apenas el 25% exige expresamente a sus proveedores no discriminar por motivos étnico-raciales. Cultura de Inclusión y Branding Externo fueron los pilares mejor evaluados.

El Pago Igualitario fue, por amplio margen, el pilar con los resultados más bajos. La razón de fondo es la falta de información. El 70% de las empresas no conoce la composición étnico-racial de su personal, a menudo porque depende de sistemas globales diseñados para otros contextos. El 40% realizó auditorías salariales, pero ninguna midió diferencias entre grupos étnico-raciales. Ninguna empresa tiene un plan para aumentar la presencia de personas racializadas en el liderazgo, y el 85% carece de una estrategia para contratarlas. La ausencia de información sobre estas desigualdades no permite asumir que no existen.

El análisis identifica dos características asociadas con mejores resultados. Las empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario promediaron 43.2 puntos, más del triple que las demás. Las empresas grandes promediaron 37.8 puntos, frente a 14.6 del resto. Estos resultados describen a las empresas participantes y no representan al sector privado en su conjunto, pero señalan rutas claras de acción:

Construir mecanismos de autoidentificación voluntarios y adecuados al contexto mexicano.
Incorporar la variable étnico-racial en las auditorías salariales.
Establecer metas de representación en el liderazgo.
Reducir los costos de implementación para las empresas pequeñas y medianas.

En promedio, una de cada cuatro empresas expresó interés en adoptar las prácticas que aún no realiza. El reto es convertir ese interés en compromisos medibles.

Objetivos

El Índice de Inclusión Racial en Empresas (“IIRE” o “el índice”) surge de la necesidad de contar con herramientas cuantitativas para identificar y medir las brechas de igualdad étnico-racial en el sector empresarial mexicano. Las empresas tienen un impacto profundo en la vida de las personas: pueden abrir oportunidades de crecimiento, pero también generar entornos donde se viven abusos y discriminación. Según la EDIS 2026, el 28% de las personas que trabajan en la Ciudad de México reportó haber experimentado al menos una situación de discriminación en el último año, por lo que se establecieron los siguientes objetivos para este análisis:

Objetivo 1

Ofrecer una medida que permita a cada empresa conocer su situación en inclusión étnico-racial, reconocer sus avances y comparar sus resultados con otras empresas participantes. A partir de este diagnóstico, identificar las prácticas que debe fortalecer y las mejoras que requieren atención prioritaria.

Objetivo 2

Consolidar el índice como un referente para medir la inclusión étnico-racial empresarial en México y destacar el papel pionero de las empresas participantes. Visibilizar la importancia de contar con estos diagnósticos y motivar a más empresas a sumarse a próximas ediciones, ampliando el compromiso del sector empresarial con la igualdad étnico-racial.



Metodología del Índice

En este contexto, el índice busca evaluar las condiciones de inclusión étnico-racial e identificar oportunidades de mejora mediante un cuestionario organizado en cinco pilares, que examinan las políticas y prácticas de las empresas.

Pilares del análisis

1. Cultura de Inclusión

Cuantifica qué tan integrada está la inclusión étnico-racial en la cultura organizacional. Valora el compromiso de la empresa para reconocer y prevenir el racismo, así como construir un entorno donde todas las personas sean respetadas y puedan participar en condiciones de igualdad.

2. Responsabilidad Social Corporativa

Evalúa cómo la empresa asume su responsabilidad en la promoción de la igualdad étnico-racial. Considera qué tan presente está este compromiso en su estrategia y cómo lo extiende a su entorno social, territorial y sus relaciones de negocio.

3. Talento y liderazgo

Valora la representación de las personas racializadas en la empresa y sus oportunidades de permanencia, desarrollo y acceso al liderazgo. Busca identificar barreras que limitan sus trayectorias y valorar si la diversidad étnico-racial se refleja en los espacios de decisión.

4. Pago Igualitario

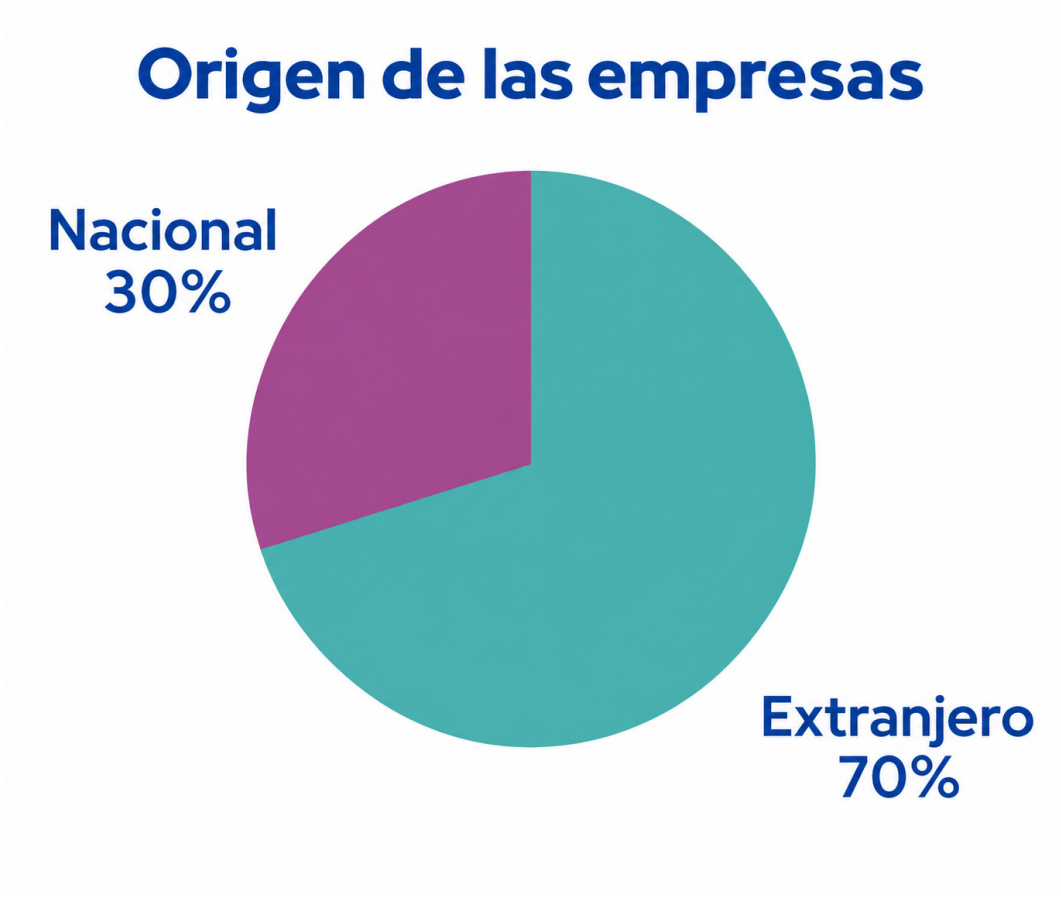
Calcula la equidad étnico-racial en la distribución de las remuneraciones. Busca identificar en dónde se concentran las personas racializadas; si se concentran en los niveles de menor compensación o si tienen acceso equitativo a los mejor remunerados.

5. Branding externo

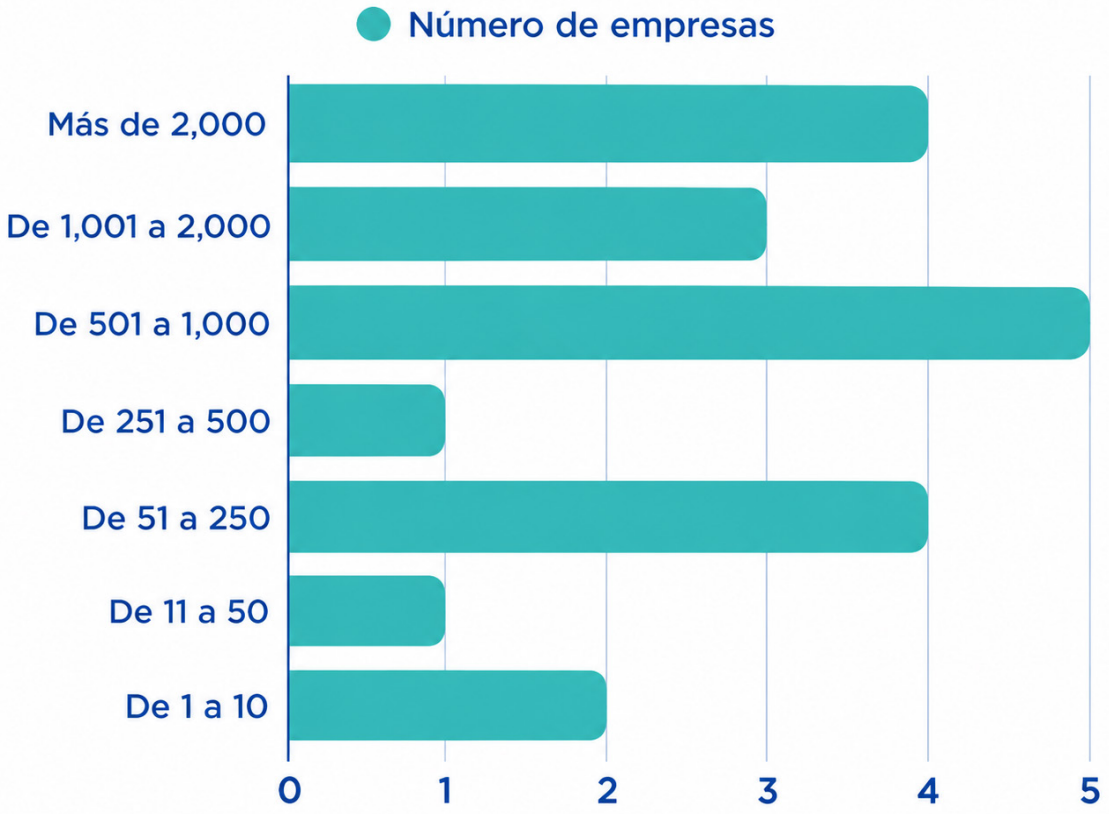
Mide cómo la empresa reconoce y representa la diversidad étnico-racial en su comunicación y en su relación con clientes. Valora su compromiso con una imagen pública incluyente y su capacidad para responder ante prácticas o mensajes que reproducen el racismo.

Características de las empresas participantes

Entre agosto y octubre de 2026, 20 empresas se sumaron a la primera edición del IIRE y respondieron el cuestionario para evaluar sus políticas y prácticas de inclusión. Las respuestas fueron proporcionadas por personas con distintos cargos y responsabilidades, desde direcciones generales y gerencias hasta especialistas y líderes de recursos humanos, talento, cultura, diversidad e inclusión.



Tamaño de la empresas



Sector económico de las empresas



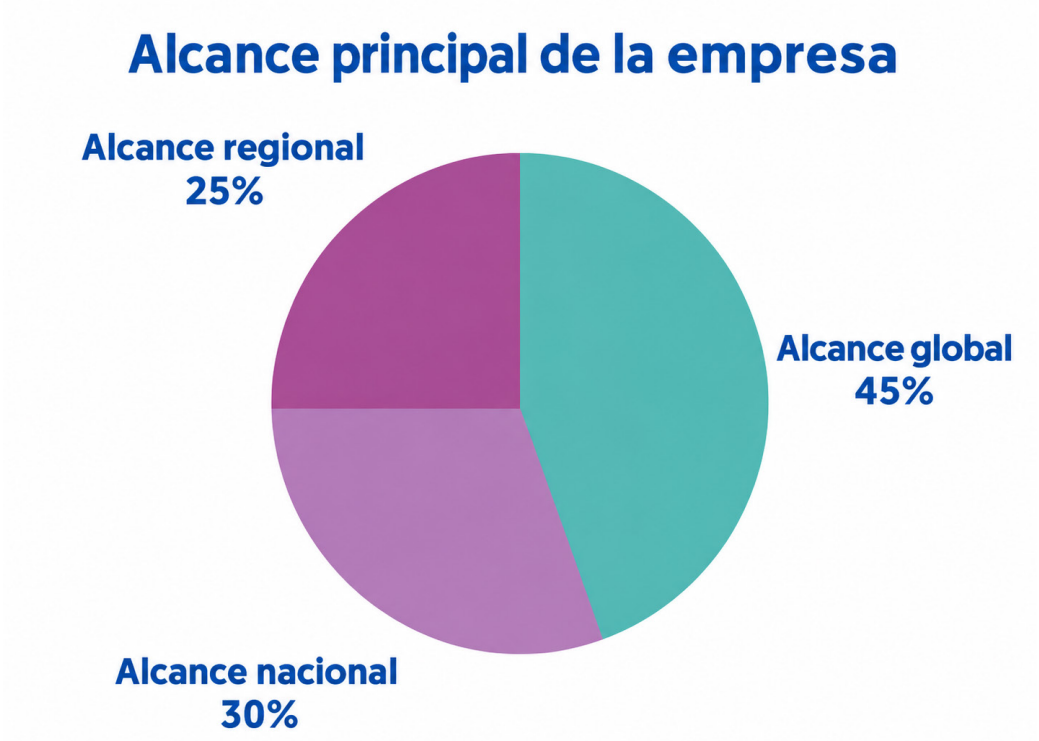
Sector económico de las empresas

Las empresas participantes pertenecen a 13 sectores económicos diferentes, lo que permite explorar la inclusión étnico-racial en distintas actividades empresariales. Los sectores más frecuentes son “Consultorías y Servicios Profesionales” y “Servicios Financieros o Bancarios”, cada uno con el 15% de las empresas. Por su parte, ocho sectores económicos cuentan con una única empresa participante.

El 70% es de origen extranjero y el 30% de origen nacional. En cuanto a su tamaño, predominan las grandes empresas: el 65% cuenta con más de 250 personas empleadas. Respecto a su alcance, el 45% opera a escala global, el 25% regional y el 30% nacional.

Dentro de esta diversidad, destaca un perfil: el 35% de las participantes son empresas grandes, de origen extranjero y con alcance global. Aunque no constituye la mayoría, este subgrupo tiene un peso importante en la muestra y sus características deben considerarse al interpretar los resultados del índice.

Estas empresas pueden contar con políticas, lineamientos y restricciones definidos desde sus matrices, así como con perspectivas sobre los conceptos de raza, etnia y discriminación racial influidas por sus países de origen. Esto puede incidir tanto en sus prácticas de inclusión como en la forma en que reconocen y abordan el racismo en el contexto mexicano.



Además, casi todas forman parte de alguna comunidad empresarial (95%). La más frecuente es el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) del COPRED, al que pertenece el 55% de las empresas. El análisis permitirá explorar si la participación en estas organizaciones y comunidades se relaciona con mejores resultados en inclusión étnico-racial.

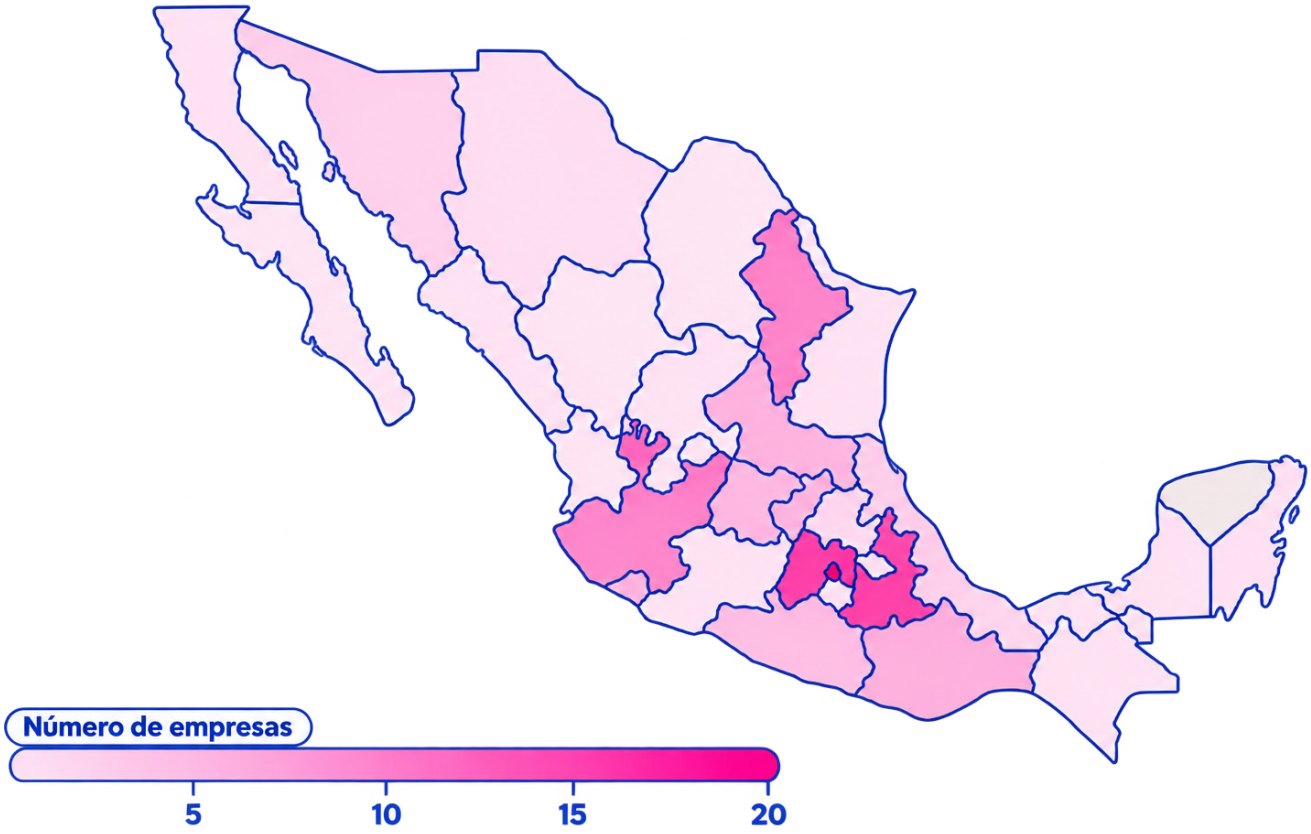
Estos perfiles ofrecen un primer panorama de la inclusión racial entre las empresas participantes y establecen un punto de partida para ampliar la participación en futuras ediciones del índice.



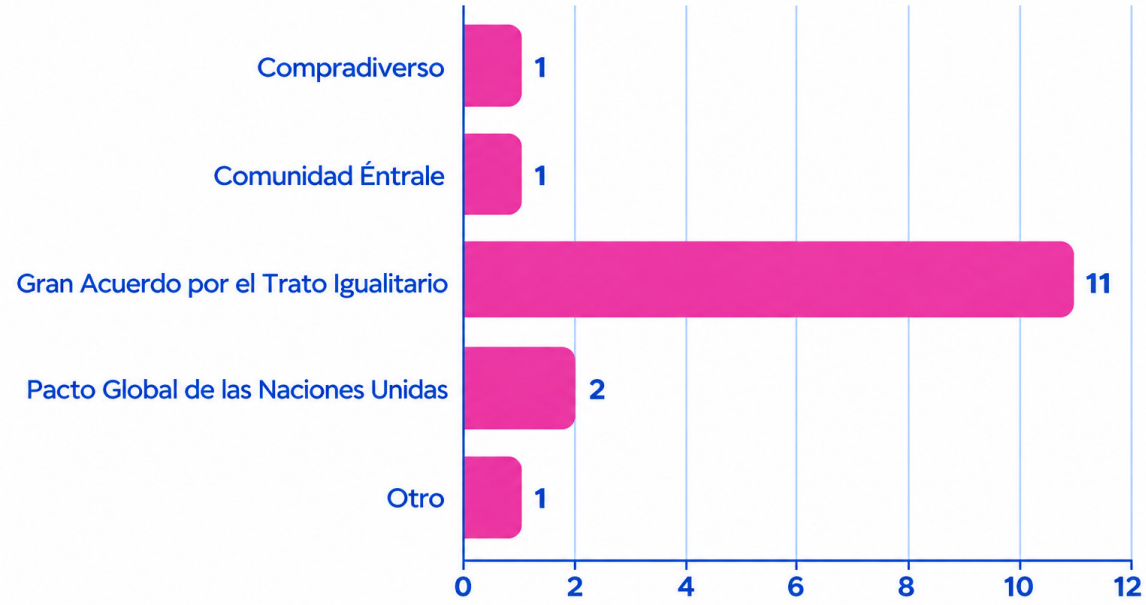
En conjunto, las empresas tienen presencia en la mayoría de las entidades federativas. Todas cuentan con ubicaciones en la Ciudad de México, y también destaca su presencia en el Estado de México, Nuevo León, Puebla y Jalisco. Por otro lado, Yucatán es la única entidad sin ubicaciones de las empresas participantes.

El 70% pertenece a una o más organizaciones gremiales, empresariales o patronales. Las más frecuentes son la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio, con el 35% de las participantes, y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la American Chamber of Commerce, con el 15% cada una.

Distribución territorial



Comunidades empresariales





Hallazgos

Pilar 1. Cultura de Inclusión

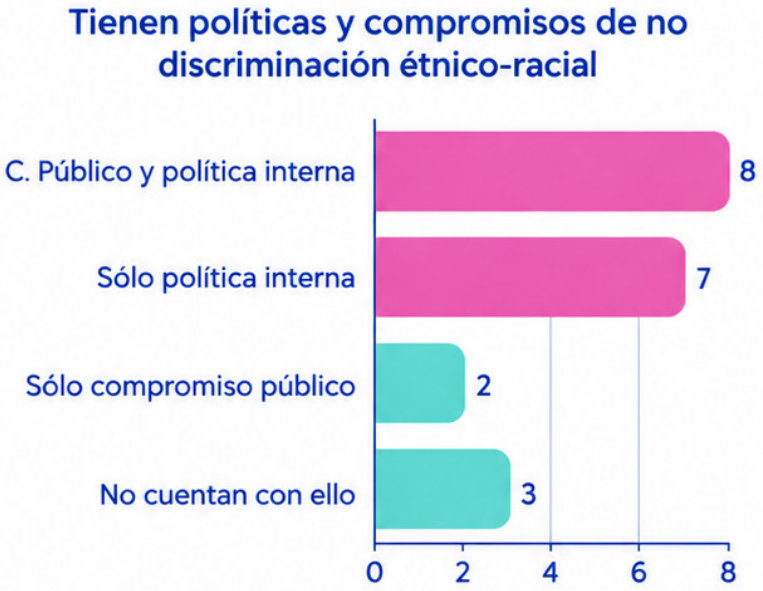
Este pilar evalúa qué tan integrada está la inclusión en la vida cotidiana de la empresa y su compromiso para construir entornos de trabajo libres de racismo y discriminación. Considera los recursos, mecanismos de participación y acciones de formación que sostienen ese compromiso.

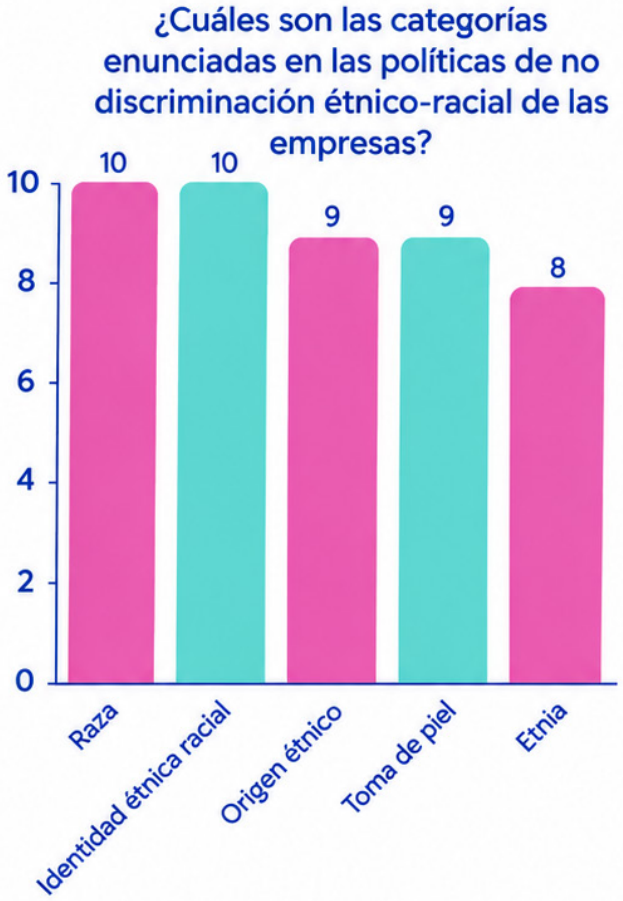
Fue el pilar con mejores calificaciones entre las empresas participantes. Estos resultados reflejan avances en la incorporación de la diversidad, la equidad y la inclusión en sus prácticas organizacionales, y permiten reconocer los esfuerzos realizados en esta materia.



Políticas de No discriminación que incluyen la no discriminación étnico racial.

El 40% de las empresas cuenta tanto con una política interna como con un compromiso público de no discriminación que incluyen explicitamente la no discriminación étnico-racial.





El 60% de las empresas incluye más de una de las categorías enlistadas en sus políticas de no discriminación étnico-racial.
La combinación más frecuente, presente en el 25% de las empresas, reúne raza, tono de piel, etnia, identidad étnico-racial y origen étnico.

El 70% de las empresas cuenta con un presupuesto especifico para acciones o programas de diversidad, equidad e inclusión



Protocolos para investigar casos de racismo

El 85% sí cuenta con protocolos

Mecanismos para investigar quejas de discriminación étnico-racial

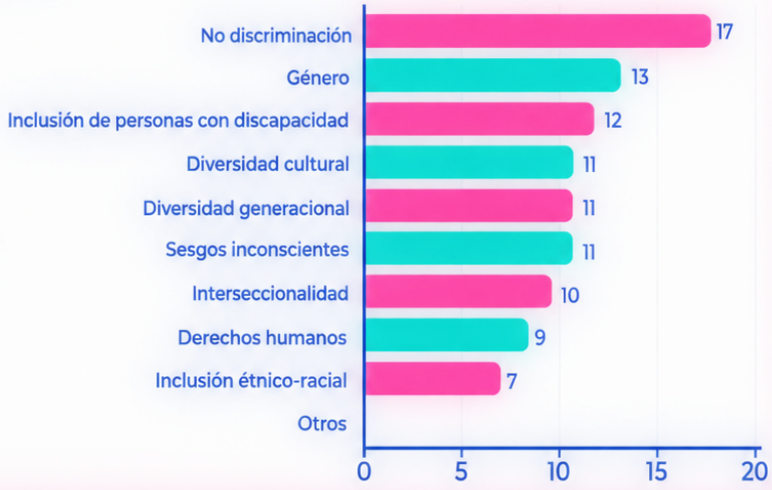


Capacitaciones al personal

El 40% de las empresas imparte capacitaciones sobre sesgos, derechos humanos y no discriminación de manera obligatoria a todo su personal; el 15% las ofrece de forma voluntaria y el 25% combina la obligatoriedad para algunos equipos con la participación voluntaria para otros.

El 80% de las empresas imparten cursos y capacitaciones sobre no discriminación.

El 20% de las empresas no imparte capacitaciones sobre sesgos, derechos humanos o no discriminación dirigida a todo su personal.



Pilar 2. Responsabilidad Social Corporativa

Este pilar evalúa cómo la empresa asume su responsabilidad en la promoción de la igualdad étnico-racial y la incorpora en su estrategia y sus relaciones de negocio. Reconoce que el compromiso con la inclusión debe trascender las puertas de la organización y extenderse a sus proveedores, sus alianzas y el entorno social en el que participa.

Se ubicó en tercer lugar entre los cinco pilares del índice. Los resultados muestran avances en algunas prácticas, así como amplias oportunidades para fortalecer el compromiso público de las empresas y traducirlo en acciones y objetivos concretos contra el racismo.



Pilar 3. Talento y Liderazgo

Este pilar evalúa qué tanto las empresas conocen sobre la diversidad étnico-racial de su personal y cómo utilizan esa información para identificar desigualdades. La autoidentificación étnico-racial (o Self-Id) permite conocer quiénes forman parte de algún grupo étnico-racial históricamente discriminado, qué posiciones ocupan dentro de la organización y si enfrentan desventajas sistemáticas en sus oportunidades de permanencia, desarrollo y acceso al liderazgo.

Conocer esta diversidad es un punto de partida para identificar barreras, atender experiencias de racismo y valorar si las personas racializadas tienen oportunidades equitativas a lo largo de su trayectoria laboral, incluidos los espacios de liderazgo y toma de decisión.

El 40% de las empresas aplica encuestas anónimas en las que el personal puede autoidentificarse voluntariamente con alguna categoría étnico-racial.

Y de estas empresas alrededor del 40% del personal ha respondido la pregunta de autoidentificación étnico-racial

Porcentaje de las empresas que recopilan categorías de autoidentificación étnico-racial:

Afrodescendiente/ afromexicanx/ negrx	Indígena / Pueblo Originario	Blancx / europeodescendiente	Asiaticodescendiente
40%	40%	20%	20%

Hablante de lengua indígena	Mestizx de piel clara	Mestizx de piel morena
15%	15%	15%

El 70% de las empresas no cuenta con información sobre estas categorías de autoidentificación étnico-racial de su personal.

Origen del sistema de autoidentificación:

Global: 35%

Nacional: 20%

Las principales razones que señalan las empresas para no contar con un sistema de autoidentificación étnico-racial son las limitaciones de sus sistemas globales de información y la falta de políticas al respecto. Algunas dependen de plataformas cuyas preguntas no pueden modificarse desde México o utilizan categorías diseñadas para otros contextos; como el estadounidense, lo que dificulta reconocer la diversidad étnico-racial del personal en el país.

Importante: Los resultados de la siguiente sección corresponden únicamente a las cuatro empresas que proporcionaron esta información. No representan al conjunto de las participantes, ya que la mayoría no contaba con datos de autoidentificación étnico-racial para responder estas preguntas.

Importante: Los resultados de la siguiente sección corresponden únicamente a las cuatro empresas que proporcionaron esta información. No representan al conjunto de las participantes, ya que la mayoría no contaba con datos de autoidentificación étnico-racial para responder estas preguntas.

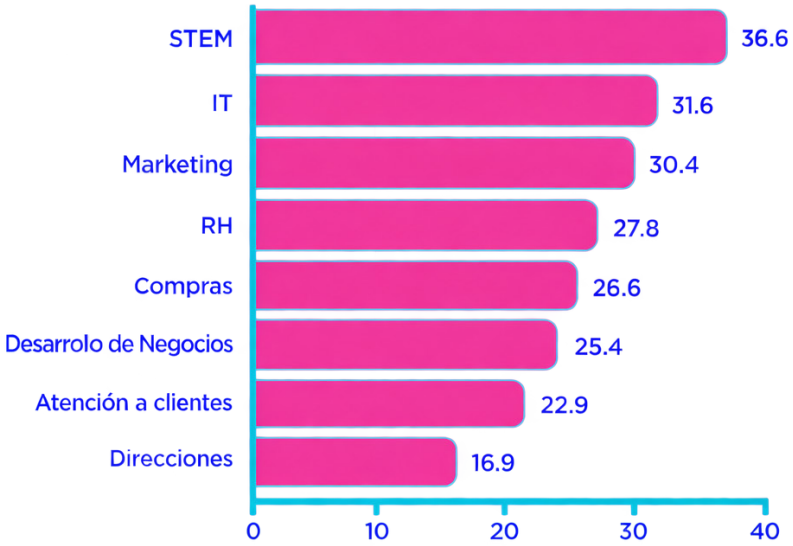
Se estima que, para las empresas que pudieron identificarlo el 25.5% de su personal es racializado.

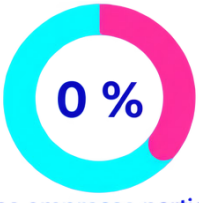
Ninguna de las empresas participantes identifica que la Presidencia de su Consejo de Administración esté ocupada por una persona racializada.

Sólo el 15% identificó que la Dirección General (CEO) de la empresa estuviera ocupada por una persona racializada.

Alrededor del 20% de las personas que fueron promovidas durante 2025 son personas racializadas.

Representación de personas racializadas por área de la empresa





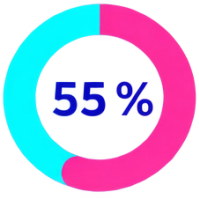
Ninguna de las empresas participantes tiene un plan de acción para aumentar la representación de grupos racializados en posiciones de liderazgo.



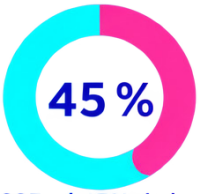
Sólo en 3 empresas el área de Recursos Humanos solicita incluir la identidad étnico-racial de las personas candidatas a posiciones de liderazgo.



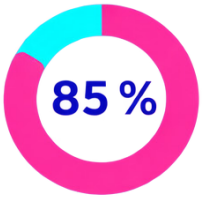
El 55% de las empresas cuenta con entrevistas de salida que permiten identificar si el personal se retira por ambientes laborales hostiles relacionados con su racialización.



Más de la mitad de las empresas buscan eliminar sesgos raciales de los procesos de reclutamiento.



Durante 2025, el 45% de las empresas participó en esfuerzos orientados al reclutamiento de personas racializadas.



El 85% de las empresas no cuenta con una estrategia de reclutamiento para incrementar la contratación de personas racializadas.

Pilar 4. Pago Igualitario

Este pilar evalúa la equidad étnico-racial en la distribución de las remuneraciones: busca identificar si las personas racializadas se concentran en los niveles de menor compensación o acceden también a los mejor remunerados. Desde RacismoMX, lo consideramos uno de los pilares más importantes, porque refleja el acceso a condiciones materiales concretas de bienestar y oportunidades.

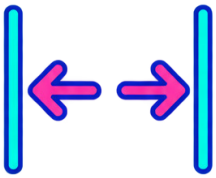
Fue, por amplio margen, el pilar con la menor evaluación durante este ejercicio. También fue el que presentó mayores vacíos de información: pocas empresas contaron con datos y, en varios casos, estos fueron incompletos, no concluyentes o contradictorios. Esta falta de información limita la posibilidad de identificar y atender las desigualdades étnico-raciales en las remuneraciones.



El 40% de las empresas cuenta con bandas salariales transparentes o criterios públicos de compensación para puestos equivalentes.



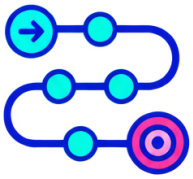
Durante el último año, el 40% de las empresas realizó auditorías de pago igualitario para identificar brechas salariales entre grupos con la misma carga de trabajo. Ninguna incluyó diferencias entre grupos étnico-raciales.



Sólo una empresa pudo proporcionar una estimación de su brecha salarial bruta entre grupos étnico-raciales. Estimo que esta diferencia está entre el 0 y el 5%.



Sólo una empresa pudo estimar la proporción de personas racializadas entre el 10% de su personal mejor remunerado: la ubicó entre el 16% y el 20%.



Sólo una empresa ha publicado un plan de acción especifico para cerrar la brecha salarial por razones étnico-raciales.

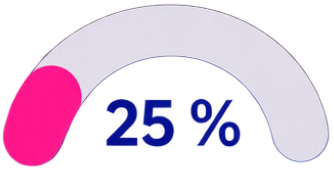
Pilar 5. Branding Externo

Este pilar evalúa cómo la empresa reconoce y representa la diversidad étnico-racial en su comunicación pública y en su relación con clientes; considera su compromiso con una publicidad y un marketing incluyentes, así como su capacidad para responder a señalamientos de racismo. La inclusión racial también se expresa en quiénes aparecen en sus mensajes, cómo se les representa y qué experiencias ofrece a quienes consumen sus productos y servicios.

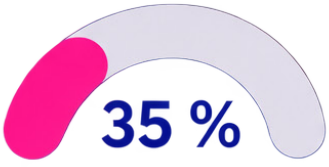
Fue el segundo pilar mejor evaluado del índice. Los resultados permiten reconocer avances en la incorporación de la diversidad étnico-racial en la proyección pública de las empresas e identificar oportunidades para fortalecer su relación con públicos diversos.



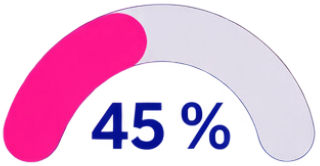
Apoyó iniciativas educativas o culturales enfocadas en la equidad étnico-racial.



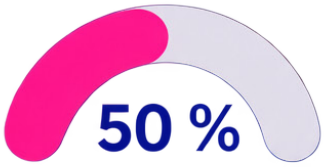
De las empresas asumió públicamente una postura frente a episodios de racismo en la sociedad o en su sector durante 2025.



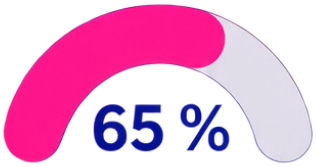
Cuenta con lineamientos internos para responder públicamente ante señalamientos de racismo.



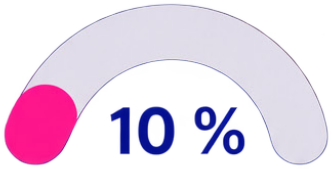
El 45% evalúa su publicidad y marketing antes de su lanzamiento para identificar sesgos racistas.



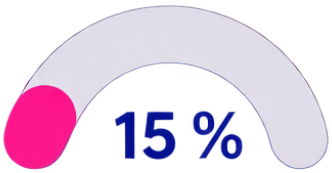
Realizó acciones de publicidad o marketing con un enfoque incluyente de la diversidad étnico-racial durante 2025.



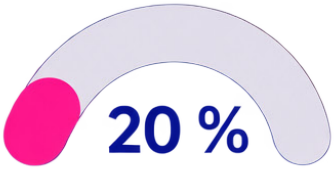
Ha revisado su comunicación interna y externa para evitar narrativas racistas.



Sólo dos empresas miden la retención de clientes racializados.

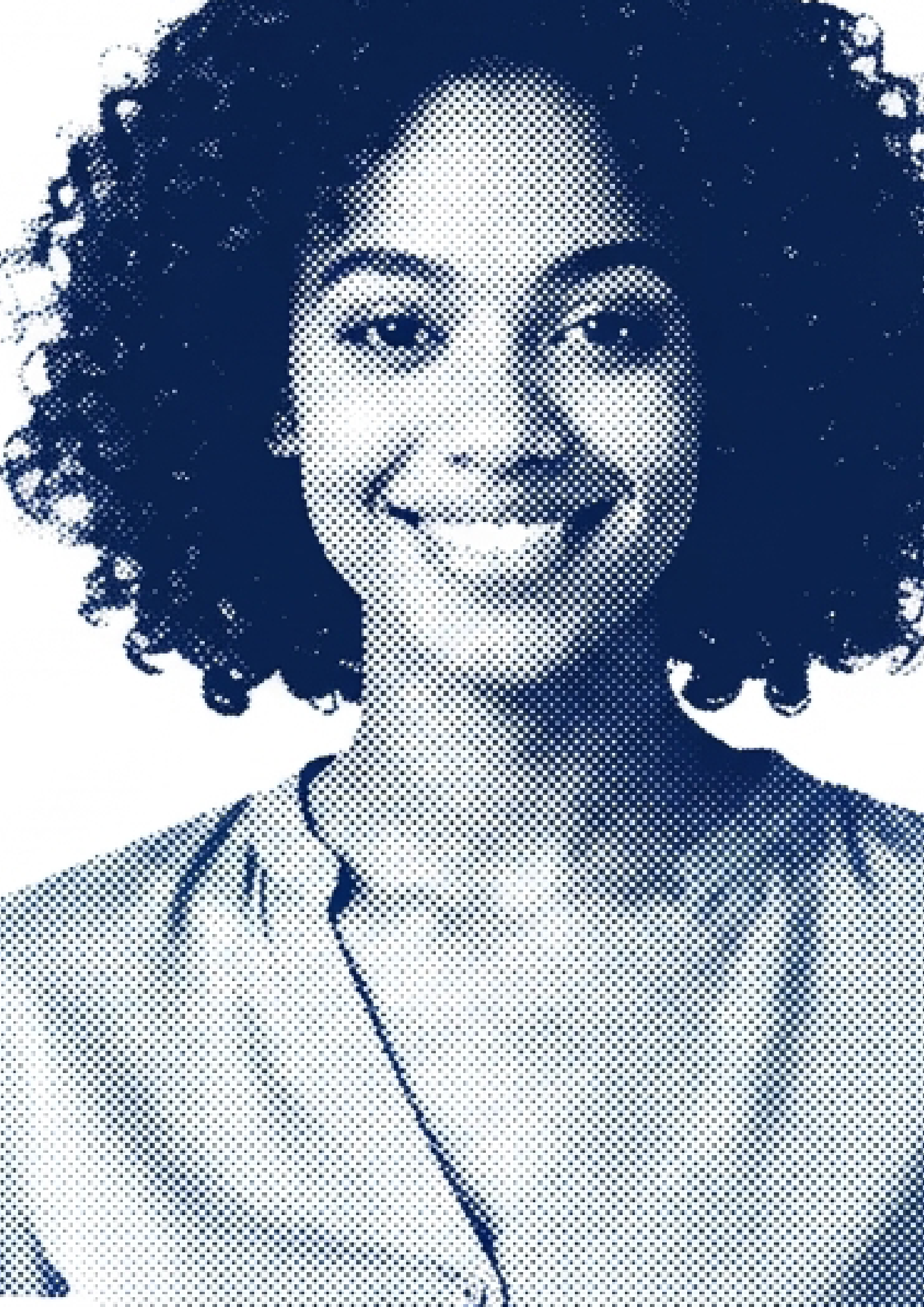


Ofreció productos o servicios incluyentes desde una perspectiva étnico-racial.



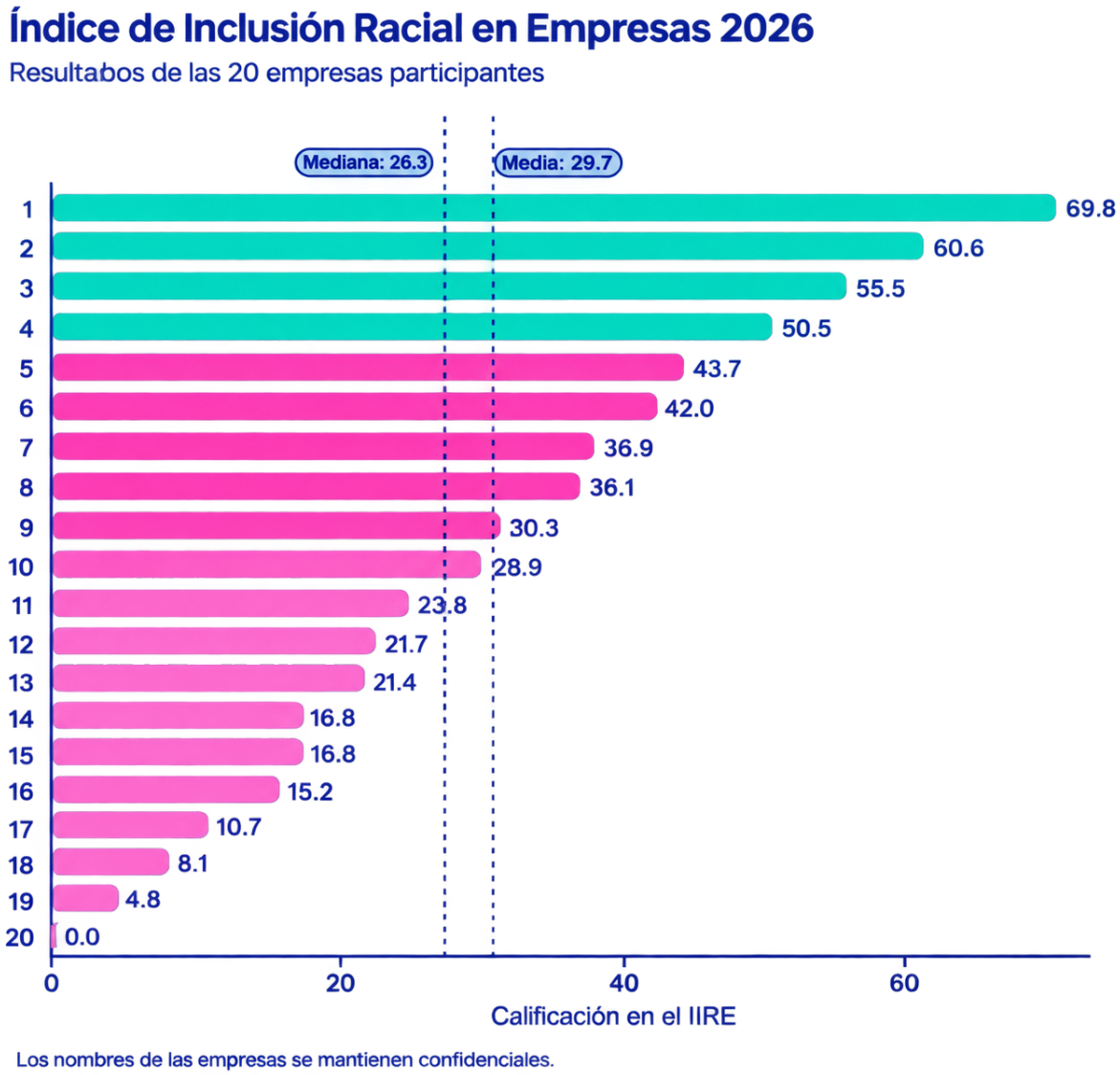
Ofrece préstamos para negocios propiedad de personas racializadas.

Aunque la mayoría de las empresas aún no realiza estas acciones, en promedio, el 25% expresa interés en implementarlas y recibir capacitación y acompañamiento. Las alianzas con organizaciones expertas pueden ayudar a convertir este interés en prácticas que promuevan la inclusión racial.



Resultados Generales

Los resultados del IIRE muestran que la inclusión étnico-racial sigue siendo una tarea pendiente para el sector privado. Dieciséis de las veinte empresas participantes obtuvieron menos de la mitad de los puntos, lo que refleja la magnitud de los retos entre las empresas evaluadas y la necesidad de fortalecer sus acciones en la materia. Ante este panorama, el índice busca identificar las principales áreas de oportunidad y orientar los próximos pasos hacia prácticas empresariales más incluyentes y antirracistas.



Los nombres de las empresas se mantienen confidenciales.

Las 20 empresas participantes obtuvieron un puntaje promedio de 29.7 puntos y una mediana de 26.3 puntos, con calificaciones que van de 0 a 69.8 puntos sobre 100. Únicamente cuatro superaron la mitad de los puntos posibles del índice. Estos resultados deben leerse reconociendo el esfuerzo de las empresas y el alcance ambicioso del IIRE, que contempla múltiples áreas relevantes de la inclusión racial y las evalúa mediante criterios específicos. Esta primera medición ofrece un punto de partida para reconocer avances, identificar oportunidades de mejora y seguir construyendo espacios de trabajo más incluyentes y libres de racismo.

Al analizar las variables en relación con el puntaje final del índice, se observan características compartidas entre las empresas mejor evaluadas. Esta sección explora estas coincidencias para indagar sobre las causas y generar recomendaciones.

Por sector económico

El reducido número de empresas participantes por sector exige interpretar estos resultados como descriptivos: reflejan únicamente a las empresas evaluadas y no representan al sector en su conjunto.

Al comparar los sectores con más de una empresa participante, se observan diferencias en los puntajes promedio. Las empresas de “Química y Biotecnología” obtuvieron el promedio más alto, con un puntaje que supera el doble del registrado entre las empresas de “Consultoría y Servicios Profesionales”.

Esperamos que las próximas ediciones del índice cuenten con una mayor participación de empresas en cada sector, lo que permitirá fortalecer el análisis de estas diferencias.

Sector	Promedio IIRE
Química y biotecnología	39.7
Servicios financieros o bancarios	35.8
Farmacéutico	26.9
Telecomunicaciones	26
Consultoría	17.3

Resultados para las empresas pertenecientes al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

Las empresas que forman parte del GATI destacan por sus resultados: obtuvieron un puntaje promedio en el IIRE más de tres veces mayor que aquellas que no pertenecen al acuerdo.

Esta diferencia apunta al valor de las comunidades empresariales como espacios para fortalecer las prácticas y políticas de inclusión étnico-racial. Los resultados muestran una asociación positiva entre la participación en el GATI y los avances hacia entornos laborales más incluyentes y con el potencial de traducirse en un trato más igualitario para las personas que trabajan en estas empresas.

Empresa forma parte del GATI	Promedio IIRE	Número de empresas
Sí	43.2	11
No	13.1	9

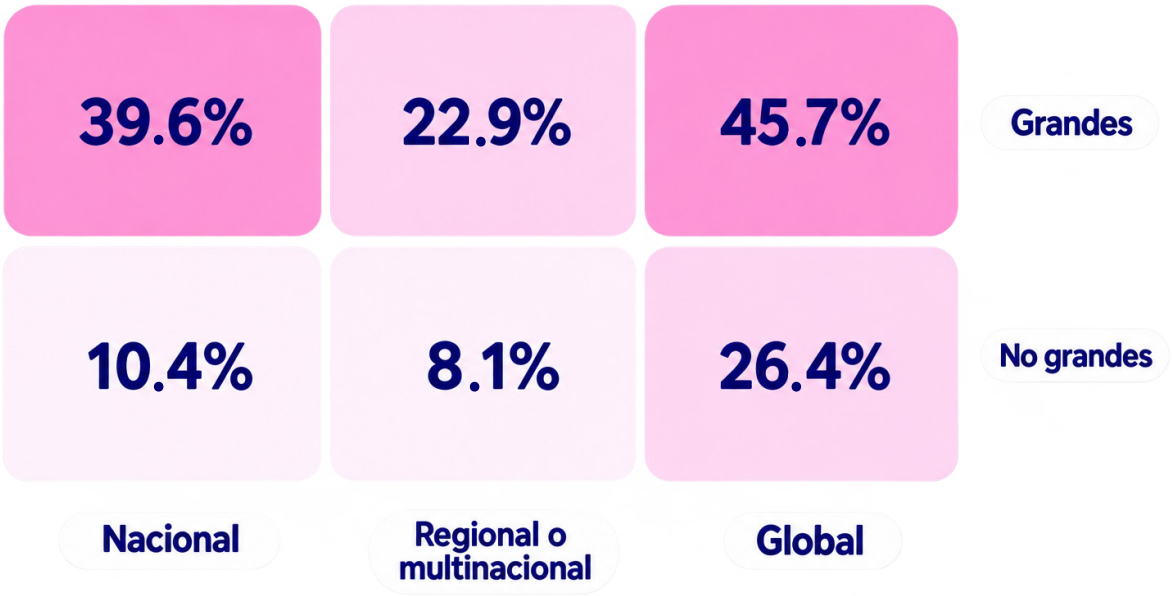
El tamaño de las empresas destaca como una de las características asociadas con mejores resultados en el IIRE. Las empresas grandes —con más de 250 personas empleadas— obtuvieron un puntaje promedio de 37.8, frente a 14.6 entre las demás: aproximadamente 2.6 veces el promedio de este último grupo.

El origen del capital y el alcance geográfico también muestran diferencias. Sin embargo, estas características pueden estar relacionadas entre sí y con el tamaño de las empresas, por lo que los resultados deben interpretarse de manera conjunta, sin atribuir las diferencias a una sola variable.

Al cruzar estas características, las empresas grandes mantienen promedios más altos tanto entre las de capital nacional como entre las de capital extranjero, y en todos los niveles de alcance geográfico. En la comparación por origen del capital, destacan las grandes de capital extranjero, con 39.5 puntos. Por alcance, el promedio más alto corresponde a las grandes de alcance global, con 45.7 puntos. También sobresalen las grandes de alcance nacional, cuyo promedio de 39.6 supera al de las grandes de alcance regional o multinacional, de 22.9.

Inclusión étnico-racial según tamaño y alcance

Puntaje promedio en el **IIRE**



Inclusión étnico-racial según tamaño y origen del capital

Puntaje promedio en el **IIRE**



Lo más importante de estos resultados es motivar la reflexión sobre por qué las empresas más grandes obtienen mejores resultados.

Es probable que esto se relacione con una mayor disponibilidad de recursos y personal para atender necesidades e implementar políticas.

Esta reflexión puede llevarnos a buscar estrategias que reduzcan estos costos para las empresas pequeñas y medianas, y faciliten que también alcancen niveles altos de inclusión étnico-racial.



Recomendaciones

Esta primera edición del Índice de Inclusión Racial en Empresas ofrece un punto de partida para reconocer los avances y los retos de las empresas participantes. La disposición de veinte empresas a compartir información sobre sus políticas y prácticas constituye un paso valioso para abrir la conversación sobre el racismo en el sector privado. Los resultados muestran, sin embargo, que aún hay un camino importante por recorrer: dieciséis de las veinte participantes obtuvieron menos de la mitad de los puntos del índice.

Uno de los principales hallazgos es la distancia entre la inclusión en términos generales y la atención específica a la desigualdad étnico-racial. Las empresas reportan avances en capacitación, políticas de no discriminación, protocolos y presupuestos para diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, el enfoque étnico-racial tiene menor presencia en la formación de quienes supervisan equipos, en los objetivos estratégicos y en las relaciones con proveedores. Las estructuras existentes ofrecen una base sobre la cual fortalecer el reconocimiento y la atención del racismo.

Esta distancia también se observa entre los pilares del índice. Cultura de Inclusión y Branding Externo obtuvieron las mejores evaluaciones, mientras que Pago Igualitario presentó los resultados más bajos. Este contraste invita a fortalecer la conexión entre los compromisos, la comunicación y las condiciones materiales de quienes trabajan en las empresas. La inclusión étnico-racial debe reflejarse también en las oportunidades de contratación, desarrollo, acceso al liderazgo y remuneración.

Para avanzar en esa dirección, es indispensable mejorar la información disponible. La falta de datos de autoidentificación étnico-racial limita la posibilidad de reconocer desigualdades y dar seguimiento a las acciones para atenderlas. En materia salarial, ninguna de las empresas que realizó auditorías de pago igualitario incluyó diferencias entre grupos étnico-raciales. Contar con mecanismos voluntarios, anónimos y adecuados al contexto mexicano permitiría construir diagnósticos más útiles, identificar barreras y orientar decisiones. La ausencia de información sobre estas desigualdades no permite asumir que no existen.

Los resultados también motivan una reflexión sobre las capacidades necesarias para implementar estas políticas. Las empresas grandes obtuvieron mejores puntajes promedio, lo que podría relacionarse con una mayor disponibilidad de recursos y personal. Este hallazgo invita a buscar estrategias que reduzcan los costos para las empresas pequeñas y medianas y faciliten que también alcancen niveles altos de inclusión étnico-racial. A su vez, el mayor promedio de las empresas pertenecientes al GATI apunta al valor de las comunidades empresariales como espacios de aprendizaje y acompañamiento, con el potencial de favorecer condiciones más igualitarias para las personas que trabajan en ellas.

Existe, además, una oportunidad para convertir el interés de las empresas en acciones concretas. El informe identifica prácticas que algunas no habían contemplado y otras para las que expresan interés en recibir capacitación y acompañamiento. Las alianzas con organizaciones expertas pueden contribuir a atender estas necesidades, fortalecer los esfuerzos existentes y extender el compromiso antirracista a proveedores, clientes y al entorno social.

Por tratarse de una primera edición con veinte participantes, estos hallazgos describen a las empresas evaluadas y no representan al sector privado en su conjunto. Su valor está en señalar prioridades y ofrecer una referencia para actuar. Esperamos que las próximas ediciones amplíen la participación y permitan dar seguimiento a los avances. El propósito del índice es que este diagnóstico ayude a transformar las políticas y prácticas empresariales en mejores condiciones, oportunidades y un trato más igualitario para las personas racializadas.

Agradecimientos

Agradecemos a las empresas que participaron en esta primera edición del Índice de Inclusión Racial en Empresas.

Aparición por orden alfabético:
BASF Mexicana
CHG-Meridian
Chiesi México
Covestro
Cox
EY México
Fibra Uno
Havas Group México
HSBC México
IKEA México
Krones México
Multivac México
Nielsen Media
Novartis
Pentafon
Promotora Accse
SAP
T-AC-Zora
Yoliztli Artesanal

ÍNDICE DE INCLUSIÓN RACIAL EN EMPRESAS

México 2026

Diagnóstico, argumentos de negocio y ruta de acción

EY

racismo mx

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

COPRED

ASHOKA