



Encuesta sobre la erradicación de la discriminación por motivo de raza, etnia y tono de piel

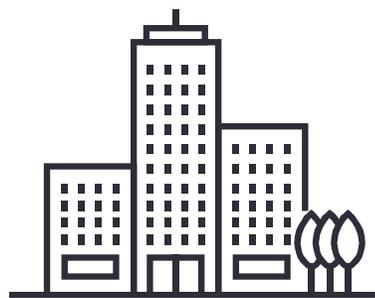


GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED





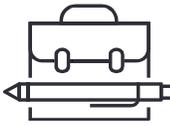
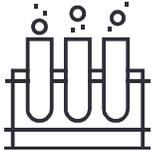
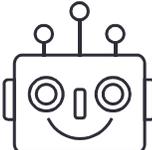
Tamaño de la empresa	# de respuestas
Mediana 51 a 200	5
Grande 200 a 500	4
Grande 500 a 1000	4
Grande de 1000 a 2000	6
Grande más de 2000	19

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), Racismo MX (Educación contra el Racismo A.C.), EY México, y American Chamber Mexico AMCHAM conscientes de la importancia de construir espacios laborales más incluyentes y libres de discriminación por motivos étnico – raciales y tonalidad de piel desplegaron la primera **Encuesta sobre la erradicación de la discriminación por motivo de raza, etnia y tono de piel.**

En ella, participaron **38** empresas, de las cuales 37 pertenecen al sector privado y 1 del servicio público dando un total de 38 centros.

De estos espacios, los tamaños de empresas oscilan desde medianas de 51 a 200 personas hasta más de 2000 personas, este último representando el **50%** de las empresas participantes.

Sector al que pertenecen:

 Farmacéutico 5	 Alimentos, bebidas y consumo 5	 Consultoría / bufetes legales 4	 Química y Biotecnología 3	 Telecomunicaciones 3
 Servicios financieros Bancarios 5	 Minería, industria extractiva, petrolera y gas 2	 Textiles, moda y Ropa 2	 Tecnología 5	 Otros 8*

* Incluye una institución gubernamental

La empresa cuenta con un código de conducta para prevenir y atender casos de discriminación publicada y vigente

	35
	2
	1

El **92%** de las empresas cuentan con una política para prevenir y atender la discriminación publicada y vigente

La política, código o documento contempla la no discriminación por motivos étnicos, raciales o por tono de piel

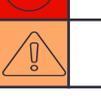
	35
	3

Alcance de la política:

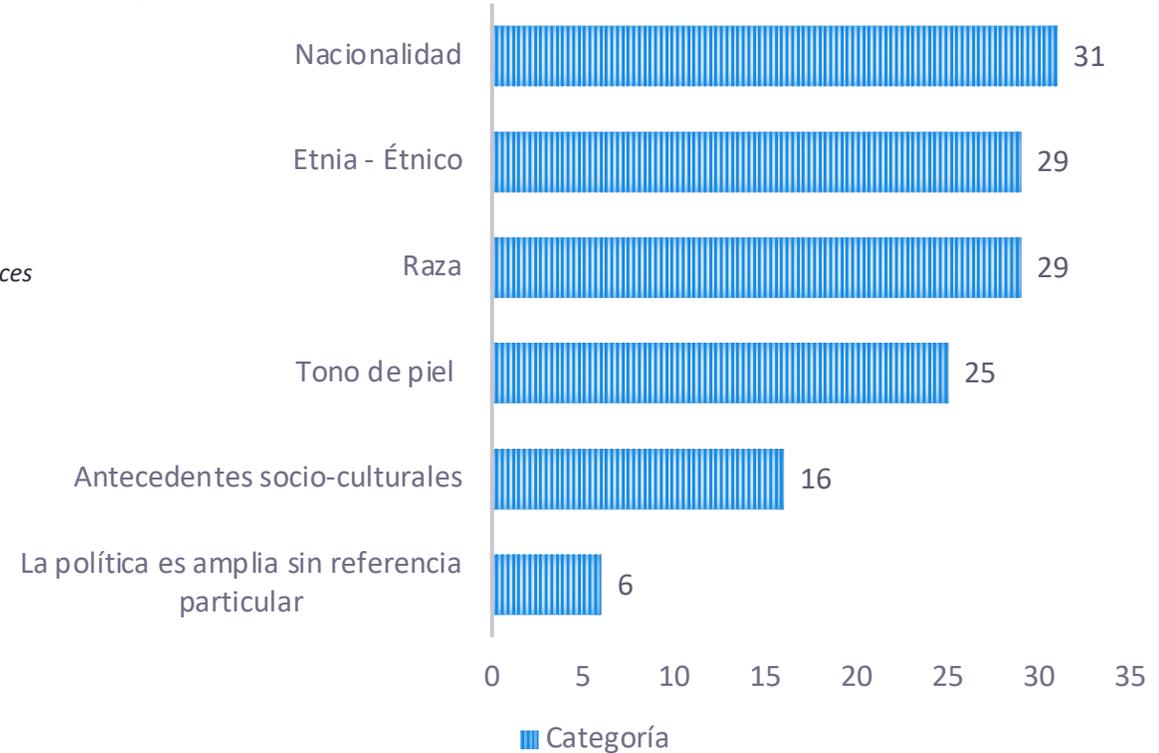
- **Global 27**
- **Regional 15**
- **Nacional 4**



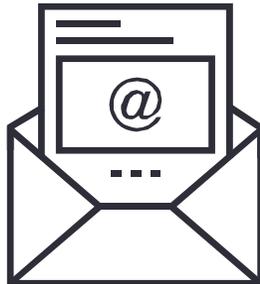
** Existen empresas que marcaron múltiples políticas de los tres alcances*

	Sí
	No
	No sé

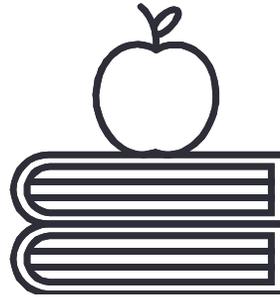
La política, código o documento menciona de manera expresa los siguientes términos:



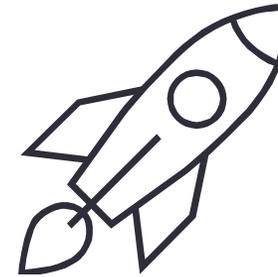
¿Cómo se da a conocer el contenido de dicha política o documento?



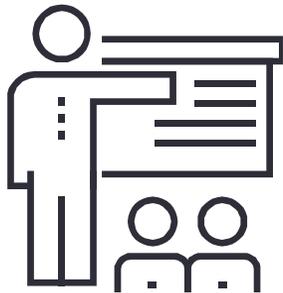
Correo electrónico
63%



Capacitaciones sobre el
contenido de la misma
66%



Campañas de difusión
76%



Espacio físico (mural,
boletín, pizarrón)
21%



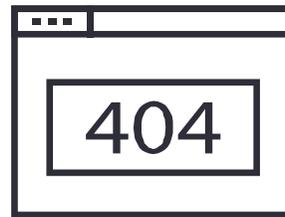
Repositorio interno o
plataformas de intranet
84%



Está publicada en la
página web pública
53%



Como parte de los
procesos de bienvenida o
inducción
74%



Ninguna de las anteriores
5%



El **95%** cuenta con
mecanismos de denuncia por
discriminación motivada por
aspectos étnicos, raciales, o
tonalidad de piel y un **92%**
cuenta con mecanismos de
anonimato

¿Qué están haciendo las empresas?

¿Qué acciones han llevado las empresas?

Capacitaciones, pláticas y talleres	23.15%
Apertura de grupos de empleados (ERGs)	8.33%
Campañas de comunicación externas	6.48%
Campañas de comunicación internas	19.44%
Diagnósticos para identificar la población diversa en términos étnico-raciales y/o por tono de piel	6.48%
Trabajo y alianzas con organizaciones de la sociedad civil	12.04%
Diagnóstico para identificar la discriminación contemplando motivos étnico, raciales o color de piel	6.48%
Acompañamiento por parte de organismos gubernamentales (CONAPRED, COPRED, Inmujeres)	10.19%
Otro	1.85%
No aplica	5.56%

- ✓ Un **66%** de las empresas participantes ya comenzaron a implementar estrategias anti-racistas en sus empresas o centros de trabajo.
- ✓ Un **63%** de las empresas participantes ha recibido un seminario, curso o taller en torno a inclusión y no discriminación por motivos de tono de piel, étnico-raciales. Mientras que un **18%** pretende llevarlo a cabo el próximo año

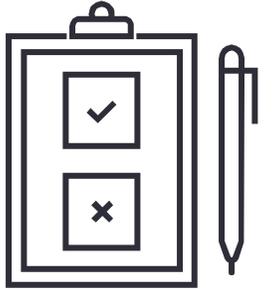
¿Las empresas han capacitado a sus equipos de mercadotecnia y de comunicación sobre estereotipos raciales y estrategias para una comunicación y publicidad no racista

Sí	45%
No	24%
No sé	3%
No aplica	5%
No, pero estamos contemplándolo para este año	24%



Capacitación a los equipos de reclutamiento y selección sobre estereotipos asociados a los tonos de piel, étnico-raciales, nacionalidades, entre otros para fomentar un proceso de reclutamiento y selección justo y libre de sesgos

Sí	54%
No	16%
No aplica	3%
No, pero estamos contemplándolo para este año	24%



A escala global se cuenta con un grupo de empleados (ERGs) o grupos de afinidad dirigidos a personas racializadas? (grupos de personas de tono de piel morena / oscura, afro, latinx, árabes, expats, migrantes, etc)

Sí	66%
No	21%
No aplica	11%



* No se incluyen las respuestas seleccionadas bajo la opción "no sé"

**BLACK
LIVES
MATTER**

60%

En caso de tener sede en los Estados Unidos o Europa apoyó activamente el movimiento **Black Lives Matter** de manera pública

92%

De las empresas está interesada en recibir capacitaciones sobre no discriminación por motivos étnico-raciales – tono de piel

* No incluye la opción “Prefiero no contestar” – “no aplica, se tiene sede solo en México”



50%

Es parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario que impulsa el COPRED



50%

Forman parte de de Amcham México



29%

Han recibido talleres y pláticas por Racismo MX



15%

Han recibido talleres y pláticas de diversidad, equidad e inclusión por parte de EY

Alianzas, asociaciones de las empresas:



Certificaciones obtenidas por parte de las empresas participantes

HRC Equidad MX	81%
Distintivo Empresa Socialmente Responsable	61%
Great Place to Work: Diversidad e Inclusión	48%
Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	19%
Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	19%

* Se incluyen tanto los reconocimientos como la alianzas más representativas en términos de mayor número de respuestas

Gracias a:

Accenture

AT&T

BASF Química

Colgate Palmolive

Conekta

DOW Química Mexicana S.A de C.V

EY México

FedEx México

General Electric

Gilead Sciences Mexico

Grupo RFP

HSBC

Iberdrola México

Ingredion México, S.A de C.V

Jafrá Cosmetics

Jhonson Controls

KPMG México

Medix

Megacable Comunicaciones S.A de C.V

Mondelez International

Nike México

Novartis Farmacéutica S.A de C.V

Olivares y Compañía S.C

Ontex

Organon

PentaFon

Pepsico Alimentos

Procter and Gamble México

PwC México

SAP

Scotiabank Mexico

Sempra Infraestructura

Walmart México & Centroamérica

Western Union

Wizeline

YO Movable

Institución gubernamental:

Consejo Nacional para Prevenir la
Discriminación CONAPRED