
Diversidad e inclusión 2024:

Evaluando la Inclusión y Diversidad en el Sector Empresarial de México



Contenido

Portada	1
Resumen Ejecutivo	6
Principales Hallazgos	6
Conclusiones Clave	6
Recomendaciones Principales	7
Carta del CEO	10
Introducción	12
Objetivo del estudio	13
Contexto	14
Metodología de recolección de datos	15
Alcance de la encuesta	16
Importancia de la Diversidad e Inclusión para las Empresas	20
Beneficios para la cultura empresarial	21
Relación con la Cultura Organizacional	23
Beneficios en términos de ESG	26
(Environmental, Social, and Governance)	
Relevancia para la reputación y atracción de talento	28
Metodología del Estudio	30
Diseño de la Encuesta	32
Análisis de la Muestra	34
Edad de los encuestados: Un reflejo intergeneracional	35
Ocupación: Predominio del empleo formal	36

Nivel educativo: Alta formación académica	37
Entidad federativa: Predominio de la Ciudad de México	38
Identificación dentro del espectro LGBTQ+:	39
Representación diversa	
Sector industrial: Variedad de industrias representadas	40
Nivel organizacional: Variedad en jerarquías	41
Composición demográfica	42
Análisis de Resultados	44
Experiencias de Discriminación y Diversidad en el Lugar de Trabajo	46
Políticas Corporativas y Procedimientos	50
Capacitación y Sensibilización en Diversidad e Inclusión	57
Mecanismos de Participación y Retroalimentación de los Empleados	61
Gobernanza comprometida con la Diversidad e inclusión	66
Ambiente Laboral y Cultura Organizacional	69
Conclusiones Generales	76
Resumen de los Principales Hallazgos	77
Grado de Madurez en Diversidad e Inclusión a Nivel Global y por Sector	79

Identificación de Brechas y Oportunidades de Mejora	81
Oportunidades de mejora:	82
Recomendaciones Generales	84
A Corporaciones e Instituciones Privadas	85
A Asociaciones Sectoriales y Defensoras de Derechos Humanos	86
A la Comunidad LGBTQ+	87
A Instituciones Públicas y Gubernamentales	88
Recomendaciones Específicas por Tópico	90
Discriminación	91
Políticas Internas	92
Capacitación y Sensibilización	93
Gobernanza de la Diversidad	93
Ambiente Laboral	94
Participación y Retroalimentación de los Empleados	95
Presentación de ESG Perform Ace	100
Nuestro Compromiso con la Diversidad e Inclusión	102
Agradecimiento a las Comunidades Colaboradoras	104

Resumen

Ejecutivo



Este estudio ofrece una evaluación exhaustiva sobre el estado de la diversidad e inclusión en el sector empresarial mexicano. Basado en los datos obtenidos de una encuesta realizada entre empleados de diversas industrias, los hallazgos revelan avances en algunas áreas clave, pero también destacan importantes desafíos que deben abordarse para lograr un entorno más equitativo e inclusivo.

Principales Hallazgos

Los resultados reflejan que el 54% de los encuestados no ha experimentado discriminación en su entorno laboral, lo cual indica un progreso en la creación de espacios de trabajo más inclusivos. Sin embargo, el 46% restante ha reportado algún nivel de discriminación, lo que evidencia la persistencia de prácticas excluyentes en muchas empresas. A pesar de estos avances parciales, solo el 36% de las organizaciones ofrecen programas de formación en diversidad e inclusión, lo que resalta una brecha significativa en la capacitación del personal para abordar estos temas.

Además, la implementación de mecanismos formales de gobernanza en diversidad e inclusión es limitada. Solo el 17% de las empresas cuenta con un oficial de diversidad e inclusión y un 28% ha establecido comités dedicados a la gestión de estos temas. Estas cifras sugieren que, aunque las políticas formales pueden existir, muchas organizaciones carecen de la estructura necesaria para implementarlas de manera efectiva y sostenida.

Conclusiones Clave

El análisis sugiere que el sector empresarial mexicano se encuentra en una fase de madurez intermedia en cuanto a diversidad e inclusión. Si bien hay esfuerzos por adoptar prácticas inclusivas, la falta de una estructura de gobernanza clara, metas medibles y procesos de evaluación regular limita el impacto de estas iniciativas. Los sectores de servicios profesionales y técnicos muestran mayor avance en comparación con industrias como la manufactura y la construcción, que presentan mayores rezagos.

La falta de alineación entre las políticas formales y la percepción de los empleados también destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna y el compromiso con las iniciativas de inclusión. Aunque algunas empresas han dado pasos positivos, persisten grandes oportunidades de mejora para garantizar que las políticas inclusivas sean comprendidas, aplicadas y monitoreadas adecuadamente en todos los niveles de la organización.

Recomendaciones Principales

- 1. Para Corporaciones e Instituciones Privadas:** Se recomienda fortalecer la estructura de gobernanza en diversidad e inclusión mediante la designación de oficiales de diversidad y la creación de comités de diversidad. Además, se deben establecer metas claras y medibles que permitan evaluar el progreso y realizar ajustes necesarios. La capacitación y sensibilización de los empleados debe ser una prioridad, integrándose como un proceso continuo en la cultura organizacional.
- 2. Para Asociaciones Sectoriales y Defensoras de Derechos Humanos:** Se sugiere colaborar activamente con las empresas en el desarrollo de políticas inclusivas, así como en la organización de campañas de sensibilización sectorial. También se recomienda promover la evaluación y reporte periódico de los avances en diversidad e inclusión.
- 3. Para la Comunidad LGBTQ+:** Es fundamental establecer alianzas estratégicas con el sector empresarial para fomentar políticas inclusivas y diseñar programas de mentoría y capacitación que fortalezcan la visibilidad y oportunidades de crecimiento profesional de los colaboradores LGBTQ+.
- 4. Para Instituciones Públicas y Gubernamentales:** Se insta a la creación de incentivos fiscales y marcos regulatorios que promuevan la adopción de políticas inclusivas en el ámbito empresarial. Asimismo, se deben fomentar alianzas público-privadas que permitan el desarrollo de programas nacionales de sensibilización y formación en temas de diversidad e inclusión.

En resumen, aunque se han logrado avances en la inclusión y diversidad en el entorno empresarial mexicano, el camino hacia una adopción integral de estas prácticas aún enfrenta importantes desafíos. Las recomendaciones proporcionadas en este informe ofrecen una guía estratégica para que las organizaciones, asociaciones y gobiernos impulsen la creación de entornos laborales más inclusivos, equitativos y sostenibles.



Carta

del CEO



En **ESG Perform Ace**, nos enorgullecemos de ser un referente en la evaluación y diagnóstico del desempeño ASG (ambiental, social y de gobernanza) para empresas comprometidas con la sostenibilidad. Este reporte es el resultado de un esfuerzo colaborativo para entender el estado actual de la **diversidad e inclusión** en el sector empresarial mexicano, una dimensión crucial en la transformación hacia un entorno laboral más justo y equitativo.

Los hallazgos de este estudio no solo subrayan el progreso que las organizaciones han realizado en sus políticas inclusivas, sino que también revelan áreas clave que requieren mayor atención y desarrollo. A medida que la diversidad y la inclusión se convierten en pilares esenciales de una estrategia empresarial exitosa, las empresas que lideren estos esfuerzos estarán mejor posicionadas para afrontar los desafíos de un entorno competitivo global.

En ESG Perform Ace, nuestro compromiso es ofrecer **herramientas estratégicas y soluciones prácticas** que permitan a las organizaciones avanzar en su camino hacia la sostenibilidad integral. Este reporte no es solo una evaluación, sino un **llamado a la acción** para que todos los actores del ecosistema empresarial refuercen su compromiso con la diversidad y la inclusión, no como una obligación, sino como un **imperativo estratégico** que define el éxito a largo plazo.

Les invito a explorar este informe con una mentalidad abierta y estratégica, aprovechando las recomendaciones para transformar sus organizaciones en referentes de inclusión, sostenibilidad y liderazgo ético.

Atentamente,

Andrea Martínez Rojas Morales

CEO, ESG Perform Ace

Introducción

En ESG PerformAce, reconocemos la creciente necesidad de fomentar una cultura corporativa que abrace la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales para el éxito a largo plazo. Este primer **Reporte Anual sobre Diversidad e Inclusión en el Sector Empresarial de México 2024**, elaborado por nuestro equipo, tiene como objetivo proporcionar un análisis profundo del estado actual de estas prácticas en las empresas mexicanas, con base en la percepción pública.

Objetivo del estudio

El propósito principal de este estudio es **determinar el grado de madurez** en términos de diversidad e inclusión dentro del sector empresarial mexicano, evaluando el desempeño y las políticas de las empresas en estos temas cruciales. A través de la recopilación de datos sobre la percepción pública, buscamos identificar brechas, áreas de mejora y buenas prácticas que puedan guiar tanto a corporaciones como a instituciones en la creación de ambientes laborales más inclusivos y equitativos.



Contexto

En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, la diversidad y la inclusión han dejado de ser simples tendencias o iniciativas de cumplimiento normativo para convertirse en factores clave en el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones. Estas dos fuerzas son elementos estratégicos que permiten a las empresas adaptarse a las demandas cambiantes de los mercados, así como a las expectativas de los consumidores, empleados e inversionistas. La diversidad, que abarca una amplia gama de diferencias como género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen étnico, creencias religiosas y discapacidades, entre otros, es fundamental para generar entornos más ricos en ideas y soluciones creativas.

La inclusión, por su parte, garantiza que todas estas voces diversas sean no solo escuchadas, sino valoradas y respetadas en todos los niveles de la organización. Las compañías que desarrollan y fomentan una cultura inclusiva permiten que cada individuo aporte su perspectiva única, lo que se traduce en una mayor capacidad de innovación, mejores resultados financieros y una resiliencia organizacional más robusta ante los desafíos.

Además, la diversidad e inclusión han demostrado ser elementos cruciales en la retención de talento. Las generaciones más jóvenes, especialmente los Millennials y la Generación Z, priorizan trabajar en entornos donde se respeten y promuevan estos valores. Un entorno de trabajo inclusivo no solo atrae a los mejores talentos, sino que también los motiva a permanecer en la empresa, lo que reduce costos de rotación y promueve una cultura organizacional más sólida y cohesionada. Empresas que no priorizan la inclusión corren el riesgo de quedar rezagadas en un mercado laboral cada vez más competitivo y que favorece a aquellas que valoran la diversidad.

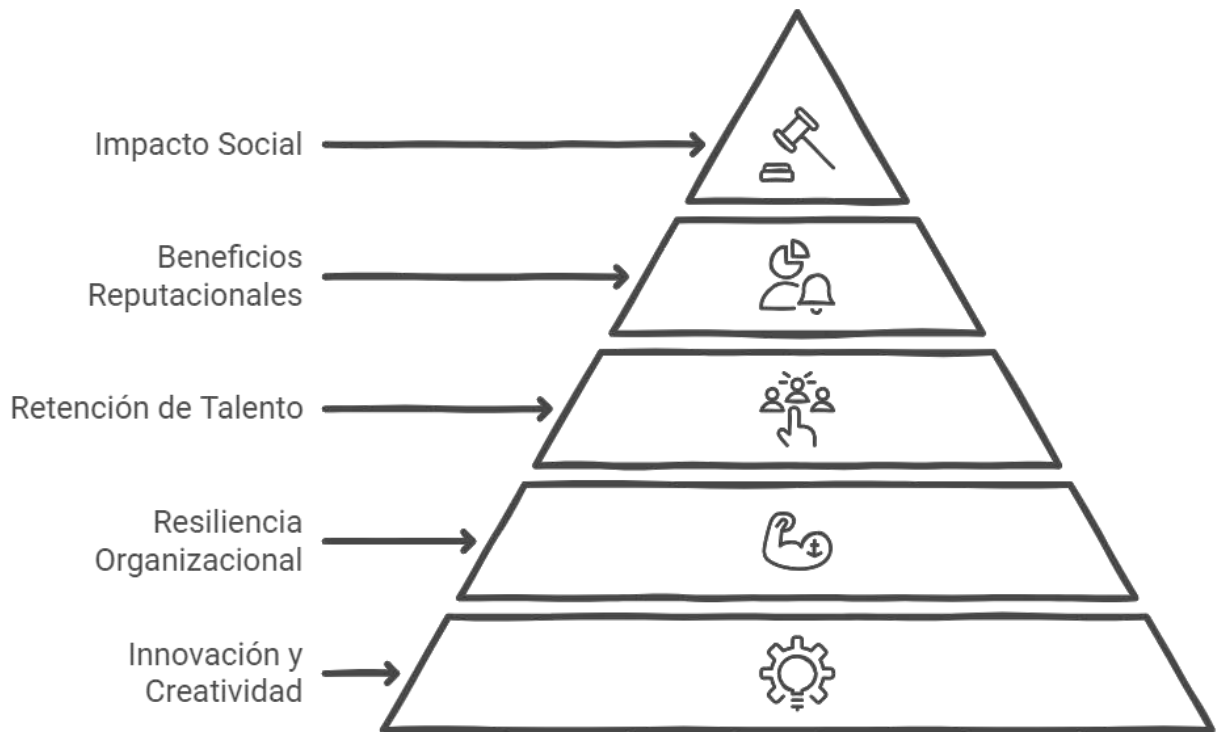
Por otro lado, la reputación empresarial está cada vez más vinculada a los compromisos de la empresa con la inclusión y diversidad. Los consumidores modernos son más conscientes y críticos sobre las posturas éticas de las corporaciones. Para muchos, la inclusión y diversidad no solo son un valor agregado, sino una expectativa básica. Empresas que no cumplen con estos estándares corren el riesgo de sufrir daños reputacionales que afectan sus resultados comerciales.

En este contexto, medir la madurez de las políticas de inclusión y diversidad es esencial no solo para evaluar el desempeño actual de las organizaciones, sino para definir estrategias que aseguren su competitividad y sostenibilidad a largo plazo. El progreso hacia un futuro empresarial más equitativo y sostenible depende en gran medida de la capacidad de las empresas para implementar políticas inclusivas que vayan más allá de lo superficial y que estén integradas profundamente en su cultura organizacional y sus procesos de toma de decisiones. Las empresas que lideren este esfuerzo estarán mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del siglo XXI y para construir una sociedad más justa y equitativa.

Además, con la inclusión cada vez más vinculada a los criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), las organizaciones que promuevan activamente la diversidad podrán cumplir con las expectativas de los inversionistas y otros stakeholders interesados en las métricas de sostenibilidad. Las prácticas inclusivas contribuyen al bienestar social, lo que a su vez mejora el desempeño financiero y la confianza de los stakeholders, generando valor tanto a nivel interno como externo.

Medir el grado de madurez en diversidad e inclusión permite no solo identificar áreas de mejora dentro de las empresas, sino también generar recomendaciones que guíen la transformación organizacional hacia un modelo más inclusivo. Estas mediciones son herramientas fundamentales para diseñar estrategias de crecimiento sostenible que contribuyan tanto a la prosperidad empresarial como a la construcción de una sociedad más inclusiva, equitativa y diversa.

Importancia de la Diversidad y la Inclusión

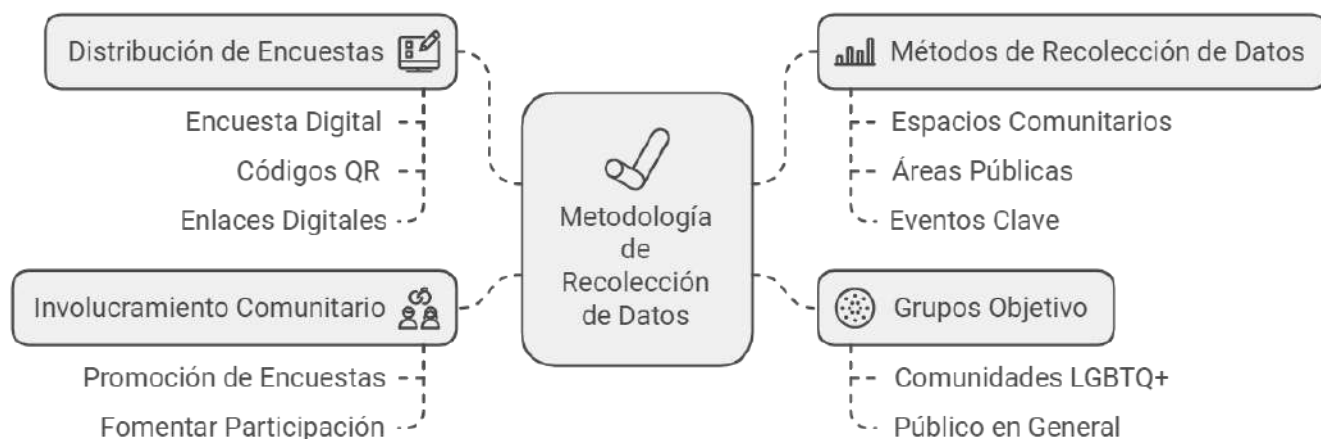


Metodología de recolección de datos

Este estudio se basó en una encuesta digital distribuida entre comunidades LGBTQ+ y público en general en la Ciudad de México, con el objetivo de alcanzar una muestra diversa y representativa del entorno empresarial. Los datos fueron recabados a través de códigos QR y enlaces digitales que se distribuyeron en una variedad de espacios comunitarios LGBTQ+ como bares, librerías y redes sociales, así como en áreas públicas de alto tráfico como el Centro de Coyoacán, Zona Rosa, Roma-Condesa, entre otras. Además, se realizó una campaña de volanteo en eventos clave como la Marcha Lencha el 19 de junio de 2024 y la Marcha Pride CDMX el 29 de junio de 2024.

Este esfuerzo fue posible gracias a la colaboración y apoyo activo de diversas comunidades y grupos LGBTQ+ en la Ciudad de México, quienes no solo ayudaron a difundir la encuesta, sino que también jugaron un papel crucial en asegurar una participación significativa y diversa. Gracias a estas comunidades LGBTQ+, que con su participación promovieron la difusión de la encuesta y alentaron a sus miembros a formar parte del estudio, se pudo lograr un muestreo diverso y representativo. Su colaboración ha sido fundamental para asegurar que los resultados del reporte reflejen una amplia

gama de experiencias y perspectivas dentro del sector empresarial en México, lo que fortalece la validez y relevancia del análisis de diversidad e inclusión en el país.



Alcance de la encuesta

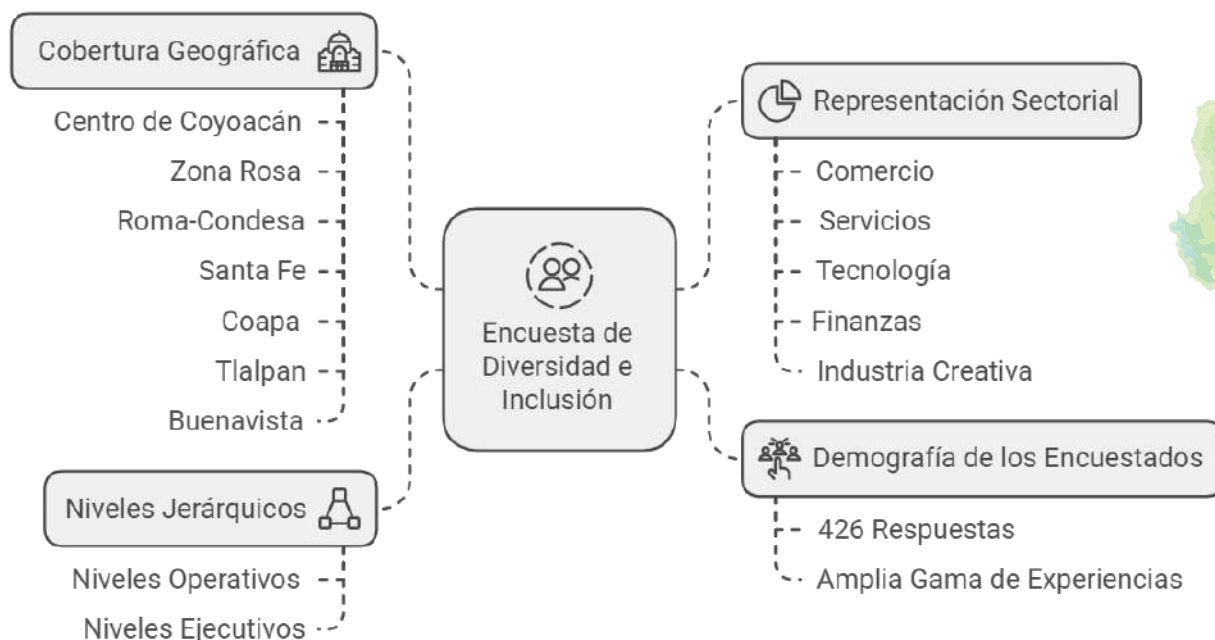
La encuesta alcanzó un total de **426 respuestas digitales**, proporcionando una base sólida para evaluar el estado actual de la **diversidad e inclusión** en las empresas mexicanas. Este volumen de respuestas permite obtener un **panorama representativo** y detallado de cómo las políticas y prácticas relacionadas con la inclusión y la diversidad se implementan y perciben en el entorno laboral. La diversidad de los encuestados garantiza que el estudio no solo capture la percepción de un segmento específico de la población, sino que refleje una amplia gama de **experiencias, roles y perspectivas** dentro del ámbito empresarial.

Las **zonas geográficas cubiertas** incluyen una variedad de contextos dentro de la Ciudad de México y áreas circundantes, como el **Centro de Coyoacán, Zona Rosa, Roma-Condessa, Santa Fe, Coapa, Tlalpan, Buenavista**, entre otras. Estas zonas se caracterizan por albergar tanto grandes conglomerados corporativos como pequeñas y medianas empresas, lo que asegura que la muestra abarque diferentes **sectores industriales** como el comercio, los servicios, la tecnología, las finanzas y la industria

creativa. Esta amplitud geográfica y sectorial permite capturar **dinámicas organizacionales diversas**, lo que enriquece la comprensión de cómo la inclusión y diversidad son gestionadas y percibidas en empresas de distintas escalas y sectores.

Adicionalmente, el estudio considera a personas en diversos **niveles jerárquicos** dentro de las organizaciones, desde puestos operativos hasta directivos. Esto garantiza que el análisis integre las percepciones desde diferentes ángulos: cómo se vive la diversidad e inclusión tanto desde las políticas corporativas

de alto nivel como en la práctica diaria de los colaboradores en todos los niveles. Al contar con participantes que ocupan una variedad de **roles y posiciones** dentro de sus organizaciones, se obtiene una visión integral del **estado de madurez** en la inclusión, lo que permite identificar tanto las buenas prácticas como las áreas que requieren mayor atención y mejora.



El análisis de esta muestra diversa no solo ilumina el estado de la diversidad e inclusión en términos generales, sino que también facilita la **comparación entre sectores** y niveles organizacionales. Esto ofrece una oportunidad única para identificar las industrias que están liderando la adopción de prácticas inclusivas, así como aquellas que enfrentan desafíos significativos. Con esta información, se pueden desarrollar recomendaciones más **específicas y accionables**, alineadas con las necesidades particulares de cada sector y tipo de organización.

En resumen, las **426 respuestas** capturan un espectro amplio de realidades empresariales, brindando una **visión completa y precisa** del desempeño del sector empresarial mexicano en términos de diversidad e inclusión, lo que fortalece la capacidad del reporte para ofrecer un diagnóstico profundo y relevante para empresas de todos los tamaños y sectores.





Importancia de la

Diversidad e Inclusión para las Empresas

En el entorno empresarial actual, la **diversidad e inclusión** se han convertido en factores fundamentales que no solo impactan en la sostenibilidad corporativa, sino que también juegan un papel crucial en el crecimiento, la innovación y la competitividad a largo plazo. Para las empresas que buscan mantenerse a la vanguardia, es indispensable incorporar estas prácticas como parte integral de su cultura organizacional. A continuación, se detallan los principales beneficios que una sólida estrategia de diversidad e inclusión puede aportar a las organizaciones:



Beneficios para la cultura empresarial

Promover la diversidad e inclusión dentro de una organización genera una serie de beneficios que impactan directamente en el desempeño y éxito empresarial. Estos beneficios incluyen mejoras en la productividad, la retención de talento y la reputación corporativa. A continuación, se presentan los aspectos clave de cómo la diversidad e inclusión fortalecen la cultura empresarial:

- **Mejora en el Desempeño Organizacional**
 - **Equipos más diversos:** Los equipos compuestos por personas de diferentes orígenes, géneros, orientaciones sexuales, edades y experiencias aportan una diversidad de pensamiento, lo que fomenta una mayor **creatividad y capacidad de innovación**.

- **Soluciones más efectivas:** Esta diversidad permite abordar los desafíos del negocio desde perspectivas variadas, facilitando la generación de **ideas novedosas** y soluciones más eficaces.
- **Mayor productividad:** Un entorno inclusivo, donde todos los empleados se sienten valorados y respetados, promueve la **colaboración** y el compromiso, lo que se traduce en una **mayor eficiencia operativa** y un aumento en la **productividad**.

- **Fomento de la Innovación**

- Las organizaciones que integran la diversidad en su cultura tienden a ser más **innovadoras**, ya que la inclusión de múltiples puntos de vista enriquece los procesos de toma de decisiones. Esto les permite **adaptarse mejor** a los cambios del mercado y aprovechar nuevas oportunidades.

- **Mejora en la Retención de Talento**

- **Lealtad de los empleados:** Los colaboradores que se sienten incluidos y respetados en su entorno laboral desarrollan una mayor **lealtad hacia la empresa**, lo que contribuye a disminuir la **rotación de personal**.
- **Reducción de costos:** La inclusión reduce la necesidad de contratar y capacitar constantemente a nuevos empleados, lo que genera **ahorros significativos** en costos de reclutamiento y formación.
- **Ambiente de trabajo positivo:** Los empleados que experimentan un entorno inclusivo suelen ser más **comprometidos y productivos**, lo que fortalece el equipo de trabajo y mejora el clima laboral.

- **Mejora en la Reputación Empresarial**

- **Reputación interna y externa:** Una empresa que promueve la diversidad e inclusión fortalece su reputación, tanto dentro de la organización como en su **relación con clientes y socios**.
- **Atracción de talento:** Un entorno inclusivo no solo mejora la percepción interna, sino que también posiciona a la empresa como un **empleador atractivo** para nuevos talentos, en especial para las generaciones más jóvenes, que buscan trabajar en empresas comprometidas con la diversidad.
- **Valoración de los stakeholders:** Las empresas que promueven estos valores son mejor valoradas por sus stakeholders, incluidos **clientes, inversionistas y comunidades**.

Relación con la Cultura Organizacional

La diversidad e inclusión están estrechamente vinculadas al desarrollo de una **cultura organizacional competitiva** y alineada con los valores modernos del mercado. Incorporar estos principios no solo beneficia el entorno interno de las empresas, sino que también impulsa su crecimiento y resiliencia. A continuación, se detallan los principales beneficios de una cultura organizacional inclusiva:

- **Fomento de la Igualdad de Oportunidades**

- Una cultura organizacional que promueve la **igualdad de oportunidades** permite que los empleados se sientan **valorados y reconocidos** por sus contribuciones, independientemente de su origen, género, orientación sexual u otros factores.
- Los empleados en un entorno inclusivo son más propensos a ser **auténticos** y a aportar sus mejores ideas, lo que genera un ambiente de **colaboración** y crecimiento.

- **Motivación y Compromiso de los Empleados**

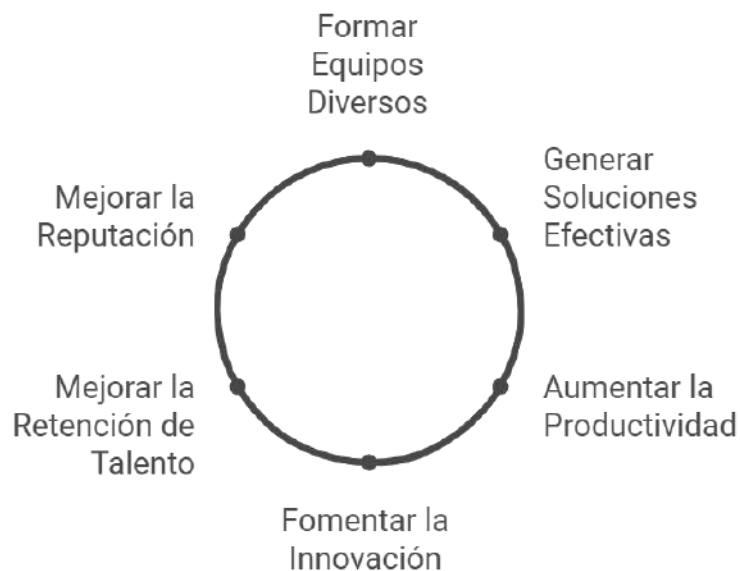
- Los trabajadores que se sienten incluidos y valorados en su entorno laboral tienden a estar más **motivados y comprometidos** con los objetivos de la empresa. Esto se traduce en un **aumento en la productividad** y una mayor **contribución al éxito** de la organización.
- Al sentirse parte de una organización que respeta su individualidad y reconoce sus aportes, los empleados son más propensos a **desarrollar lealtad** hacia la empresa, lo que reduce la rotación de personal.



- **Incremento en la Capacidad de Innovación**

- **Diversidad de perspectivas:** Al integrar diversas perspectivas y experiencias en los equipos de trabajo, las empresas fomentan una mayor **creatividad y pensamiento disruptivo**. Esto se traduce en la capacidad de generar soluciones más innovadoras y de anticiparse a las necesidades del mercado.
- **Ambiente colaborativo:** La inclusión activa permite que todas las voces sean escuchadas, creando un entorno donde las ideas fluyen libremente y se desarrollan con mayor profundidad.

Ciclo Virtuoso de Diversidad e Inclusión



- **Mejora en la Toma de Decisiones**

- Las organizaciones que promueven la diversidad en sus equipos de liderazgo tienen acceso a una gama más amplia de **ideas y experiencias**, lo que mejora significativamente los procesos de toma de decisiones.
- Al considerar una variedad de enfoques, las empresas pueden **mitigar riesgos** y tomar decisiones más **estratégicas y fundamentadas**, lo que les permite adaptarse mejor a las **dinámicas cambiantes del mercado**.

- **Agilidad y Resiliencia Organizacional**

- Una cultura diversa e inclusiva contribuye a que las organizaciones sean más **ágiles y resilientes**, ya que pueden responder de manera más efectiva a los cambios del entorno competitivo.
- **Adaptación al mercado:** Las empresas inclusivas están mejor preparadas para **adaptarse a las demandas** de los consumidores, que cada vez valoran más las prácticas responsables y éticas.
- **Resiliencia ante crisis:** La diversidad interna facilita la **resiliencia** en tiempos de incertidumbre, ya que las diferentes perspectivas pueden ofrecer soluciones innovadoras y flexibles ante desafíos inesperados.

Beneficios de una Cultura Organizacional Inclusiva



Beneficios en términos de ESG

(Environmental, Social, and Governance)

La diversidad e inclusión son componentes esenciales dentro de las **estrategias de sostenibilidad** y **responsabilidad social corporativa (RSC)**, especialmente en el contexto de los criterios **ESG** (Environmental, Social, and Governance). Las empresas que priorizan estos valores no solo mejoran su impacto social, sino que también fortalecen su desempeño financiero y su reputación a largo plazo. A continuación, se describen los principales beneficios de integrar la diversidad e inclusión en los principios ESG:

- **Compromiso con la Dimensión Social del ESG**
 - **Pilares de equidad:** La inclusión y la diversidad demuestran el **compromiso** de una empresa con la **equidad**, el **respeto por los derechos humanos** y el **bienestar de sus empleados**.
 - **Bienestar de los empleados:** Las políticas inclusivas generan un ambiente laboral más saludable y equitativo, lo que resulta en **mayor satisfacción y retención de talento**.
 - **Compromiso con la justicia social:** Empresas que integran diversidad en su cultura organizacional contribuyen al **avance social**, mostrando un compromiso con la **justicia y la equidad**.
- **Atracción de Inversionistas y Stakeholders**
 - **Relevancia para inversionistas:** Los **inversionistas** están cada vez más interesados en el impacto social de las organizaciones en las que invierten. Las empresas que promueven prácticas inclusivas son vistas de manera más positiva y se consideran **más atractivas** para aquellos que priorizan criterios ESG en sus decisiones de inversión.
 - **Preferencia de los consumidores:** Los consumidores valoran a las compañías que reflejan principios de justicia y equidad en su operación, lo que fortalece la lealtad del cliente y mejora la reputación de la empresa en el mercado.
 - **Aumento en el interés de stakeholders:** Diversos **stakeholders**, como empleados, socios comerciales y la comunidad en general, favorecen a las empresas que se alinean con **principios inclusivos**, lo que mejora las relaciones y la confianza.
- **Impacto Financiero Positivo a Largo Plazo**
 - **Mejor desempeño financiero:** Al implementar políticas inclusivas, las empresas no solo cumplen con su **responsabilidad social**, sino que también mejoran su

desempeño financiero a largo plazo, debido a la mayor lealtad de empleados y clientes, así como a la atracción de inversionistas.

- **Ventaja competitiva:** En mercados donde la sostenibilidad social y ambiental se convierte en un diferenciador clave, las empresas que **adoptan prácticas inclusivas** logran una **ventaja competitiva** frente a aquellas que no lo hacen.
 - **Generación de valor a largo plazo:** La diversidad no solo mejora el entorno laboral, sino que también genera **valor sostenido** al alinearse con las expectativas de los stakeholders que priorizan los **criterios ESG**.
- **Cumplimiento con Expectativas Globales**
 - **Creciente demanda de criterios ESG:** La integración de políticas inclusivas responde a las **expectativas globales** de sostenibilidad, y a la demanda de un número creciente de inversionistas y consumidores que priorizan los aspectos sociales en sus decisiones.
 - **Alineación con las regulaciones:** A medida que las regulaciones ESG se hacen más estrictas, las empresas inclusivas están mejor preparadas para cumplir con **normativas internacionales** y garantizar la **transparencia** en su gestión social.



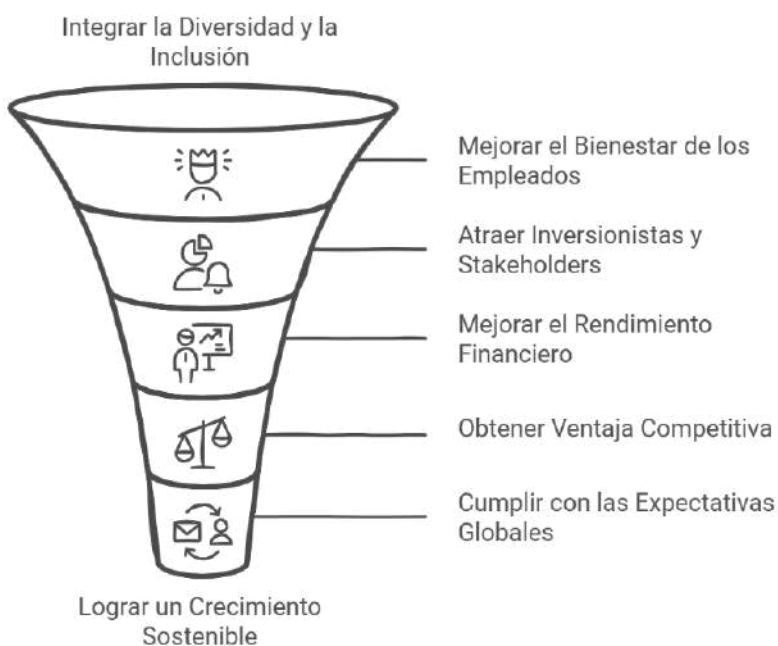
Relevancia para la reputación y atracción de talento

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, la **diversidad e inclusión** no solo son esenciales para el crecimiento interno, sino también para la **atracción y retención de talento**. A continuación, se detallan los aspectos clave de cómo una sólida reputación en estos términos puede beneficiar a las empresas:

- **Atracción de Nuevas Generaciones**

- **Expectativas de los Millennials y la Generación Z:** Las nuevas generaciones, como los **Millennials y la Generación Z**, buscan activamente trabajar en empresas que promuevan la diversidad y la inclusión. Para ellos, estos valores no son simplemente deseables, sino una **expectativa básica**.

Beneficios de Integrar la Diversidad y la Inclusión en los ESG



- **Compromiso con la diversidad:** Las empresas que demuestran un **compromiso auténtico** con la diversidad se posicionan como **empleadores de preferencia**, lo que facilita la atracción de talento **altamente calificado**.
- **Incremento en la marca empleadora:** Una sólida reputación en términos de inclusión refuerza la **marca empleadora** de la empresa, haciéndola más atractiva para los profesionales que buscan ambientes laborales equitativos y respetuosos.

- **Retención de Talento**

- **Lealtad de los empleados:** Los empleados que sienten que trabajan en un entorno inclusivo y que la empresa valora sus diferencias, tienden a ser más **leales** y comprometidos, lo que reduce la **rotación de personal**.
- **Mayor satisfacción laboral:** Un entorno diverso e inclusivo fomenta un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten **valorados** y escuchados, lo que contribuye a una mayor **satisfacción** y compromiso.

- **Mejora de la Percepción de la Marca**

- **Consumidores conscientes:** Los clientes son cada vez más conscientes de las **políticas y valores** de las empresas con las que interactúan. Muchas de sus decisiones de compra están influenciadas por la percepción de la **inclusión y equidad** en las prácticas corporativas.
- **Ganar la lealtad de los consumidores:** Empresas que demuestran un genuino compromiso con la diversidad tienden a ganar la **lealtad de consumidores** que valoran la ética y la responsabilidad social. Esto fortalece su **competitividad** en el mercado, ya que cada vez más consumidores priorizan la **ética empresarial** al tomar decisiones de compra.

- **Ventaja Competitiva en el Mercado**

- **Responsabilidad social:** Las empresas que integran políticas inclusivas no solo mejoran su reputación, sino que también refuerzan su posición en el mercado al demostrar un enfoque en la **responsabilidad social**.
- **Diferenciación de la competencia:** Las compañías que promueven la diversidad se destacan frente a sus competidores, ofreciendo a los consumidores y empleados una propuesta de valor basada en **principios éticos** y una **gestión inclusiva**.

Construyendo una Reputación Diversa e Inclusiva: Un Camino hacia el Éxito Empresarial



Metodología del Estudio

El presente estudio fue diseñado para proporcionar una evaluación detallada del estado de la diversidad e inclusión en el sector empresarial mexicano a través de la percepción pública. La encuesta fue desarrollada con un enfoque cuantitativo, permitiendo la recopilación de datos específicos y representativos sobre diversas dimensiones de inclusión dentro del entorno laboral. A continuación, se detalla el diseño de la encuesta, el proceso de recolección de datos y el análisis de la muestra.



Diseño de la Encuesta



La encuesta se estructuró para capturar tanto aspectos demográficos como percepciones sobre la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Se emplearon:

- 24 preguntas de opción múltiple enfocadas en evaluar la experiencia y percepción de los encuestados respecto a la inclusión y diversidad en sus entornos laborales.
- 9 preguntas demográficas diseñadas para segmentar los datos y permitir un análisis más detallado de las respuestas, según características como la edad, ocupación, nivel educativo y sector industrial.

El enfoque cuantitativo permitió recopilar respuestas de forma estandarizada, facilitando el análisis comparativo entre diferentes sectores y grupos demográficos.

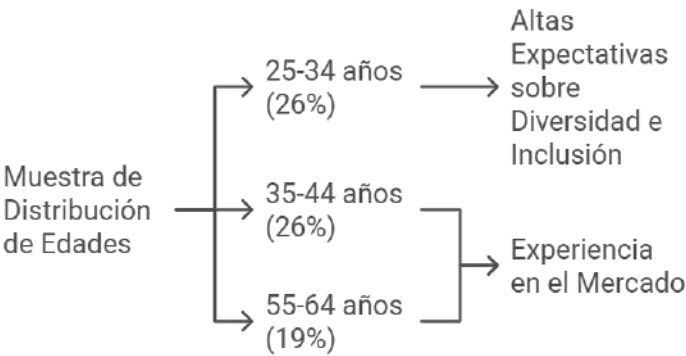
La recolección de datos se llevó a cabo de manera digital, utilizando enlaces y códigos QR distribuidos en diversos espacios de la Ciudad de México, tanto en áreas públicas de alto tráfico como en eventos clave de la comunidad LGBTQ+ como la Marcha Lencha y la Marcha Pride CDMX. Este método permitió captar un amplio rango de participantes, asegurando que la muestra reflejara tanto las experiencias de las personas LGBTQ+ como las de la población en general.

Análisis de la Muestra

El análisis demográfico de la encuesta resalta la diversidad de los participantes en términos de edad, ocupación, nivel educativo, entidad federativa, identidad dentro del espectro LGBTQ+, sector industrial y nivel organizacional. Esta diversidad garantiza que los datos recopilados proporcionen **un reflejo preciso y representativo** de las percepciones sobre la diversidad e inclusión en el ámbito empresarial mexicano, lo que refuerza la **relevancia y certeza** de los resultados obtenidos.

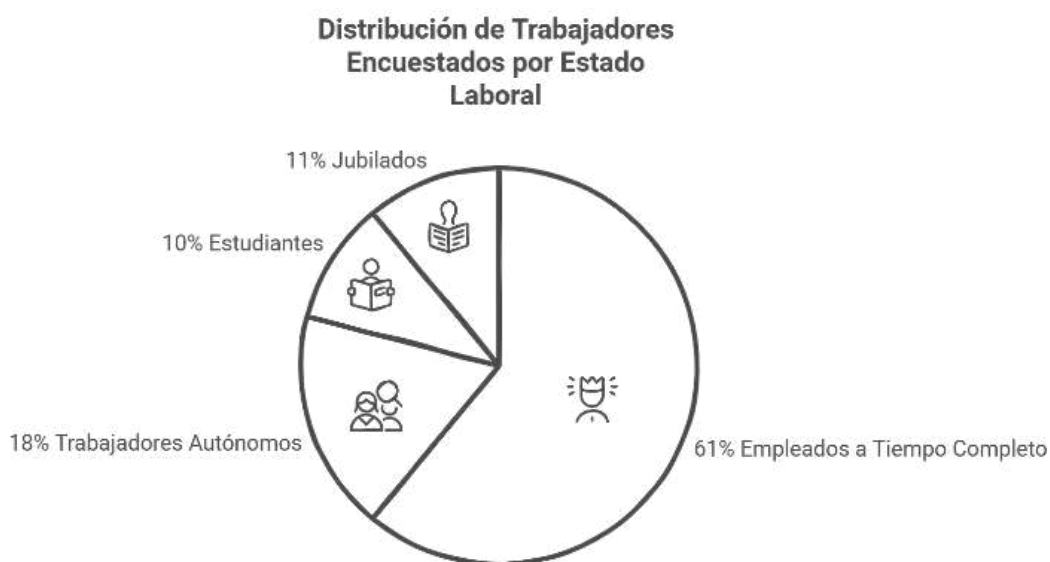
Edad de los encuestados: Un reflejo intergeneracional

La muestra abarca una amplia gama de edades, lo que permite captar percepciones desde distintos puntos de vista generacionales. Las cohortes más grandes son las de **25-34 años** (26%) y **35-44 años** (26%), seguidas por **55-64 años** (19%). Este espectro etario es clave para analizar las diferencias en expectativas y experiencias en torno a la diversidad e inclusión, dado que las generaciones más jóvenes tienden a tener expectativas más altas en estos temas, mientras que los trabajadores de mayor edad aportan una perspectiva de mayor experiencia en el mercado laboral.



Ocupación: Predominio del empleo formal

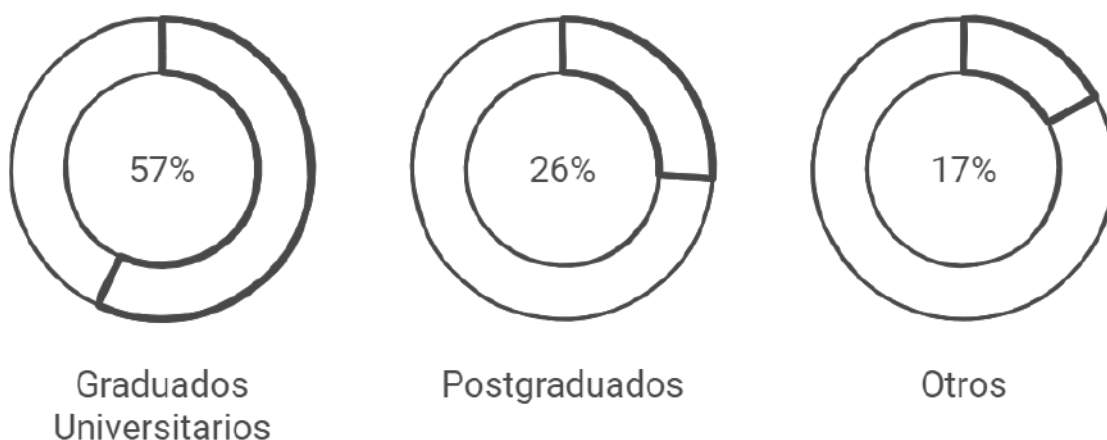
Con el **61%** de los encuestados trabajando a tiempo completo y un **18%** como trabajadores autónomos, se cubren amplias áreas del mercado laboral. Esto brinda una visión robusta de cómo la diversidad e inclusión son percibidas tanto en ambientes corporativos formales como entre trabajadores independientes, que pueden enfrentar retos distintos en materia de inclusión. Los estudiantes y jubilados, aunque en menor proporción, también están representados, lo que aporta información sobre cómo las prácticas de inclusión impactan a individuos en distintas etapas de su carrera.



Nivel educativo: Alta formación académica

La gran mayoría de los encuestados posee un alto nivel educativo, con un **57%** de graduados universitarios y un **26%** con estudios de postgrado. Esto sugiere que la percepción sobre diversidad e inclusión está fuertemente influenciada por individuos con un alto grado de especialización, lo que puede reflejar una mayor conciencia sobre las políticas y mejores prácticas empresariales en estos temas. La variedad en el nivel educativo también permite analizar cómo se perciben las oportunidades de inclusión en diferentes niveles académicos.

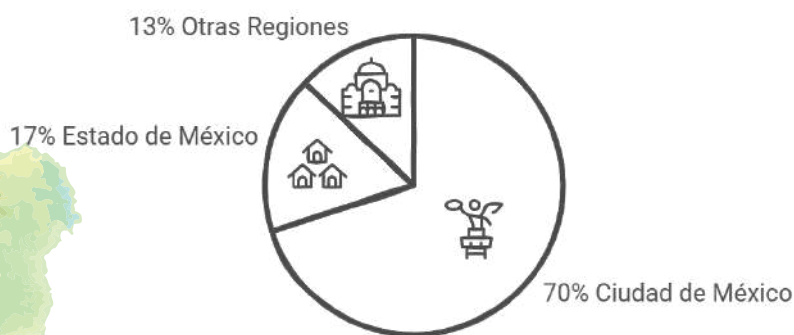
Nivel Educativo de los Encuestados



Entidad federativa: Predominio de la Ciudad de México

El **70%** de las respuestas proviene de la **Ciudad de México**, lo que refleja el importante rol que juega este centro económico y social en la configuración de políticas de diversidad e inclusión. Sin embargo, el **17%** de las respuestas provenientes del Estado de México, y el resto de entidades, garantiza una visión más amplia, que abarca tanto la perspectiva urbana como la de otras regiones del país. Esto permite identificar variaciones en las prácticas de inclusión entre diferentes zonas geográficas.

Distribución de Respuestas de la Encuesta por Región

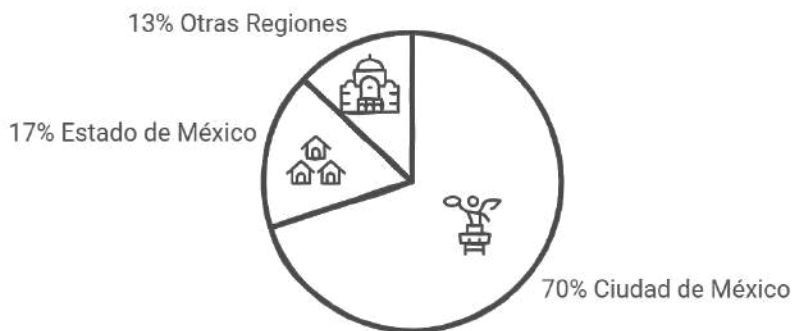




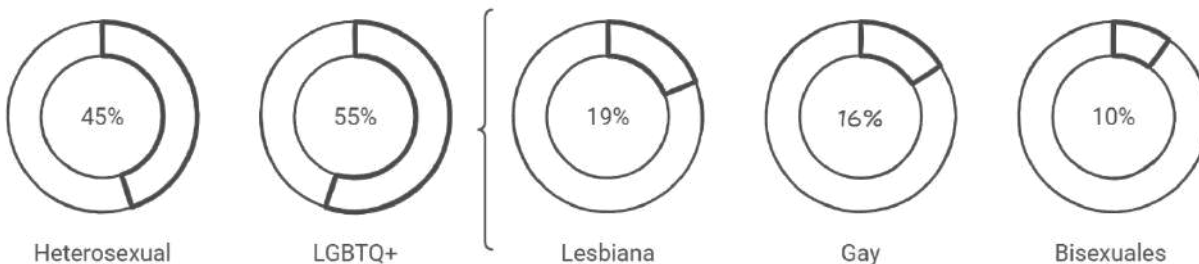
Identificación dentro del espectro LGBTQ+: Representación diversa

El 45% de los encuestados se identifican como **heterosexuales**, mientras que el **55%** restante se identifica dentro del espectro LGBTQ+, destacando una importante representación de **lesbianas** (19%), **gays** (16%) y **bisexuales** (10%). Esta representación asegura que las voces de diferentes identidades dentro de la comunidad LGBTQ+ estén adecuadamente reflejadas, permitiendo un análisis más profundo de cómo la diversidad sexual y de género es percibida en el entorno laboral. La inclusión de otras identidades como **transgénero, queer, pansexual** y **no binario** refuerza el carácter amplio y diverso de la muestra.

Distribución de Respuestas de la
Encuesta por Región



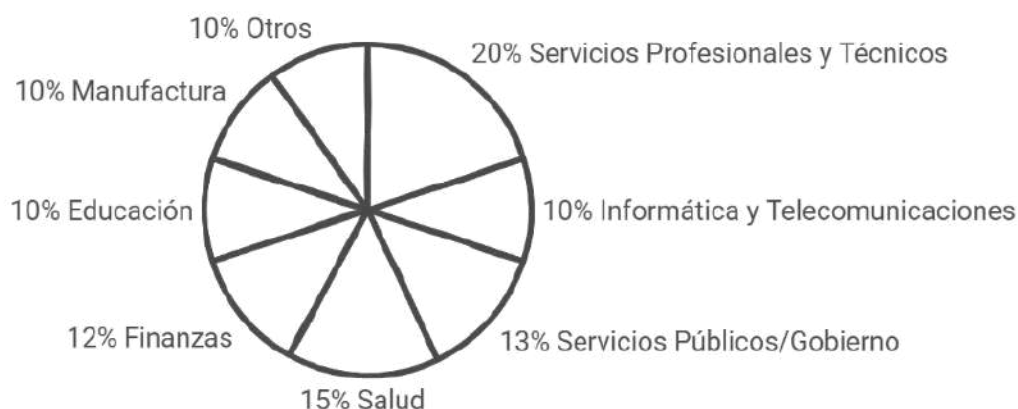
Distribución de Orientaciones Sexuales Entre los Encuestados



Sector industrial: Variedad de industrias representadas

La encuesta cubre una amplia gama de sectores industriales, con una importante representación en **servicios profesionales y técnicos** (20%), **informática y telecomunicaciones** (10%), y **servicios públicos/gobierno** (13%). Esta diversidad sectorial es crucial para comprender cómo las prácticas de inclusión varían según la industria, brindando la oportunidad de identificar sectores que lideran o enfrentan desafíos particulares en la adopción de políticas inclusivas. La presencia de sectores como la salud, finanzas, educación y manufactura asegura que el análisis incluya perspectivas desde diferentes dinámicas laborales.

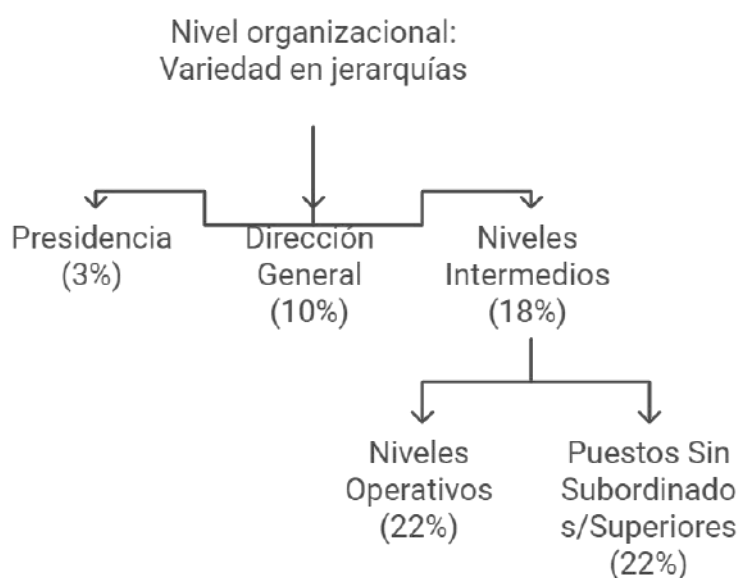
Representación Sectorial en la Encuesta





Nivel organizacional: Variedad en jerarquías

La encuesta también cubre una amplia gama de niveles organizacionales, desde **presidencia** (3%) y **dirección general** (10%), hasta puestos sin subordinados ni superiores (22%). Esta diversidad en los niveles jerárquicos permite un análisis más completo sobre cómo las percepciones de inclusión varían dentro de la estructura organizacional, y cómo las políticas inclusivas impactan tanto a líderes como a empleados en niveles operativos. Los empleados en niveles intermedios, como los que reportan a gerencias (18%), también proporcionan una visión crítica sobre cómo las políticas son ejecutadas en la práctica.



Composición

demográfica



La **amplia diversidad** de los encuestados en términos de edad, ocupación, nivel educativo, sector industrial e identidad dentro del espectro LGBTQ+ asegura que los resultados de este estudio sean **representativos y relevantes** para una variedad de contextos empresariales en México. Esta diversidad de perspectivas permite identificar tanto **buenas prácticas** como **áreas de mejora** en materia de diversidad e inclusión, y proporciona una base sólida para formular recomendaciones orientadas a la creación de entornos laborales más inclusivos.

Análisis de

Resultados

En esta sección se presentan los principales hallazgos de la encuesta, organizados en diferentes subtemas que permiten abordar las áreas clave relacionadas con la diversidad e inclusión en el sector empresarial mexicano. El análisis se divide en seis temas principales, cada uno de los cuales agrupa preguntas específicas para facilitar la interpretación de los resultados.

A través de este enfoque segmentado, se analizan aspectos como las **experiencias de discriminación en el lugar de trabajo**, la existencia de **políticas corporativas** y procedimientos inclusivos, la **capacitación y sensibilización** en temas de diversidad, y los **mecanismos de participación y retroalimentación** de los empleados. También se examina la **gobernanza de la diversidad** dentro de las organizaciones, así como el **ambiente laboral y la cultura organizacional** en términos de inclusión y respeto por la diversidad.

Cada subtema incluye un conjunto de preguntas relacionadas, cuyo análisis proporciona una visión integral sobre el grado de madurez de las políticas de diversidad e inclusión en las empresas. Los resultados no solo revelan las áreas en las que las empresas mexicanas han avanzado, sino que también destacan las brechas y oportunidades de mejora que aún existen para crear entornos laborales más equitativos y diversos.



A continuación, se presenta el desglose de cada uno de estos subtemas, junto con los análisis correspondientes a las respuestas obtenidas.

Experiencias de Discriminación y Diversidad en el Lugar de Trabajo

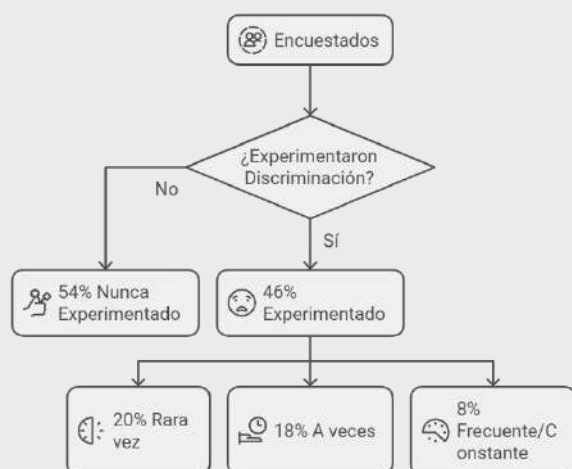
El análisis de las **experiencias de discriminación** en el lugar de trabajo es fundamental para entender la percepción de inclusión dentro de las empresas mexicanas. A través de las respuestas recopiladas, se identifican tanto las áreas de avance como los retos persistentes en la creación de entornos laborales inclusivos.

Percepción de Discriminación en el Entorno Laboral

La encuesta revela que **el 54% de los encuestados** afirma que nunca ha experimentado discriminación en su entorno laboral debido a la falta de inclusión o diversidad, lo que sugiere que más de la mitad de las empresas han implementado prácticas que, en gran medida, previenen actos discriminatorios. Sin embargo, un **46%** de los participantes reporta haber experimentado algún nivel de discriminación, con **20%** indicando que ocurre raramente, y un **18%** mencionando que sucede a veces.

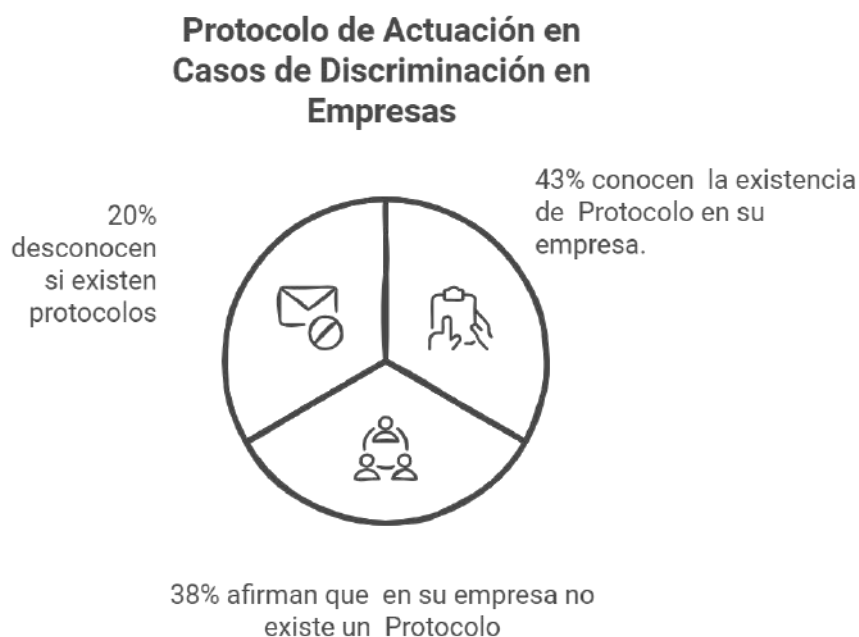
Alarmantemente, un **8%** afirma que la discriminación es frecuente o constante en su lugar de trabajo.

Estos resultados demuestran que, aunque muchas empresas han logrado avanzar en la creación de ambientes más inclusivos, aún existen brechas importantes en la experiencia cotidiana de los empleados. La presencia de discriminación ocasional o frecuente en casi la mitad de las respuestas resalta la **necesidad de un enfoque más consistente** y riguroso para eliminar las prácticas discriminatorias en todas las áreas de la organización.



Existencia de Protocolos contra la Discriminación

Un dato positivo que surge del análisis es que el **43%** de los encuestados reporta que sus empresas cuentan con un **protocolo de actuación** en caso de incidentes de discriminación. No obstante, un **38%** indica que su organización no tiene un protocolo, mientras que un **20%** desconoce si existe uno. Esto implica que, aunque muchas organizaciones han avanzado en la formalización de procedimientos para manejar casos de discriminación, todavía hay un porcentaje significativo de empresas que no han establecido políticas claras o que no han comunicado adecuadamente su existencia a los empleados.

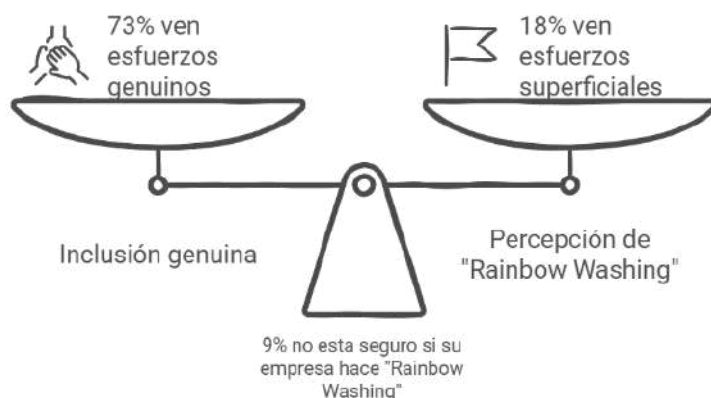


La falta de protocolos o el desconocimiento de su existencia son áreas críticas de mejora, ya que un protocolo bien definido no solo ofrece un **mecanismo de protección** para los empleados, sino que también envía un mensaje claro sobre el **compromiso de la empresa** con la inclusión y la equidad.

Percepción de “Rainbow Washing”

El fenómeno de **“Rainbow Washing”** —la práctica de adoptar superficialmente la diversidad para mejorar la imagen corporativa sin implementar cambios reales— fue abordado en la encuesta. Un **73%** de los encuestados afirmó que no percibe este fenómeno en su organización, lo que es alentador, ya que sugiere que muchas empresas están tomando medidas genuinas para promover la inclusión. Sin embargo, el **18%** de los participantes percibe que su empresa practica “Rainbow Washing”, mientras que un **9%** no está seguro.

Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de las organizaciones parecen estar comprometidas con prácticas inclusivas auténticas, casi una quinta parte de los empleados aún perciben que la diversidad y la inclusión se utilizan de manera simbólica, lo que podría erosionar la confianza en las iniciativas de inclusión empresarial.



Equilibrando percepciones de los esfuerzos de diversidad en las organizaciones.



Políticas Formales de No Discriminación

Un aspecto clave para prevenir la discriminación es la **existencia de políticas formales de no discriminación** en los procesos de contratación. Según los resultados, un **71%** de los encuestados reporta que sus empresas cuentan con estas políticas, lo cual es un avance significativo. Sin embargo, un **14%** de los empleados indica que sus organizaciones no tienen dichas políticas, mientras que un **15%** no está seguro de su existencia.

Existencia de Políticas de No Discriminación en las Organizaciones



Esto evidencia que, aunque una mayoría de empresas ha implementado políticas de no discriminación, todavía existe un porcentaje considerable que carece de ellas o no las comunica efectivamente a sus empleados. Este desconocimiento o ausencia de políticas es un área crítica que las empresas deben abordar, ya que las **políticas claras** de no discriminación son fundamentales para construir una base sólida de inclusión en el entorno laboral.

En conclusión, los resultados reflejan un avance importante en la implementación de políticas de inclusión y no discriminación en las empresas mexicanas, pero también subrayan la necesidad de mejorar en áreas críticas. Aunque la mayoría de los empleados no ha experimentado discriminación o percibe esfuerzos genuinos de inclusión, la **frecuencia con la que aún ocurren incidentes discriminatorios y la falta de protocolos claros** en algunas empresas demuestran que queda trabajo por hacer.

El desafío para muchas organizaciones es **consolidar** sus políticas de inclusión y asegurar que los empleados no solo perciban la

existencia de dichas políticas, sino que también **confíen en su aplicación efectiva**. Al eliminar el “Rainbow Washing” y garantizar que los protocolos de discriminación se implementen de manera universal, las empresas pueden avanzar hacia un entorno verdaderamente inclusivo y equitativo.

Políticas Corporativas y Procedimientos

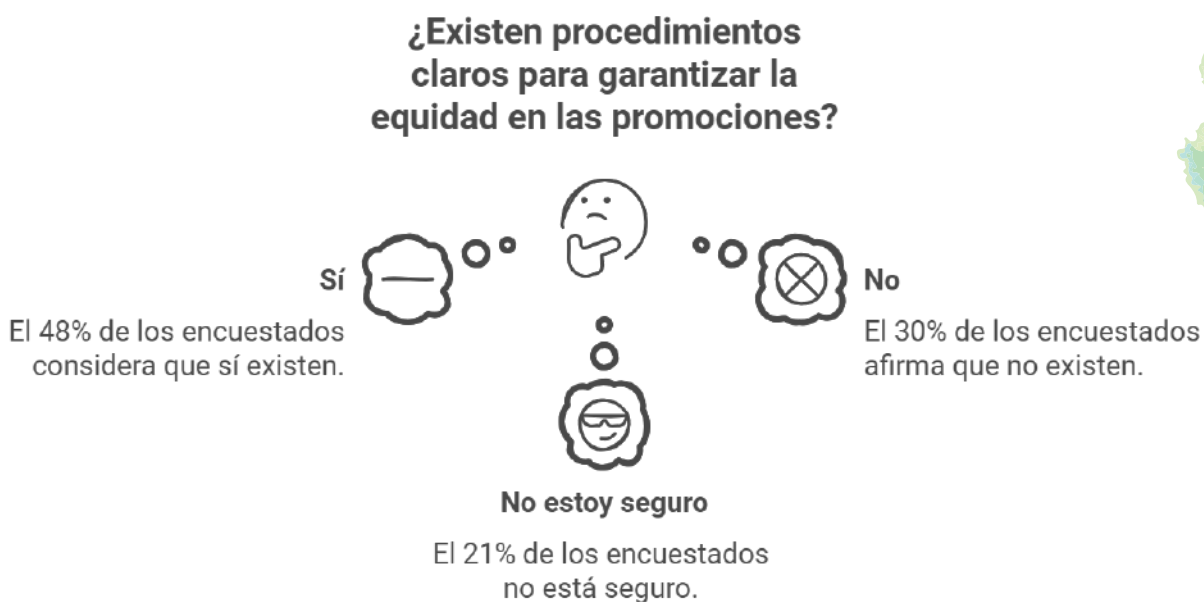
El análisis de las **políticas corporativas** y los **procedimientos internos** revela las acciones formales que las empresas han implementado para promover la equidad, prevenir la discriminación y fomentar la inclusión. Los resultados de la encuesta ofrecen una visión clara sobre las áreas en las que se han hecho progresos significativos, así como las lagunas que aún persisten en términos de implementación y comunicación de estas políticas.



Procedimientos Claros para Promociones y Equidad

La encuesta muestra que el **48% de los encuestados** considera que existen procedimientos claros para garantizar la **equidad en las promociones** dentro de sus organizaciones. Sin embargo, un preocupante **30%** de los participantes afirma que no existen dichos procedimientos, mientras que un **21%** no está seguro de su existencia.

Este hallazgo sugiere que, aunque casi la mitad de las empresas han implementado mecanismos para asegurar la **igualdad de oportunidades** en el avance profesional, un porcentaje considerable de trabajadores percibe una **falta de claridad o transparencia** en estos procesos. La falta de procedimientos claros en una parte significativa de las organizaciones puede generar desconfianza y perpetuar las inequidades, afectando negativamente tanto la **motivación de los empleados** como la **retención de talento**.



Políticas para Denunciar la Discriminación de Género

Un **48%** de los encuestados indicó que sus empresas cuentan con un **procedimiento claro** para denunciar la **discriminación de género**, mientras que el **41%** afirma que no existe tal procedimiento, y el **11%** no tiene conocimiento de ello.

Estos datos subrayan la **división** en las prácticas empresariales: mientras que algunas organizaciones han establecido políticas claras para proteger a sus empleados contra la discriminación de género, muchas otras carecen de procedimientos formales o no han comunicado adecuadamente su existencia. Esta falta de comunicación o implementación de políticas claras puede tener un impacto negativo en la **seguridad psicológica** de los empleados, particularmente para las mujeres y las personas LGBTQ+.

Existencia de procedimientos para Denunciar la Discriminación de Género en Empresas



Evaluación de Prácticas de Inclusión y Diversidad

Solo el **29%** de los encuestados reporta que sus empresas realizan una **evaluación regular** de sus prácticas de inclusión y diversidad, mientras que un 54% indica que no se realizan dichas evaluaciones, y un **17%** no está seguro.

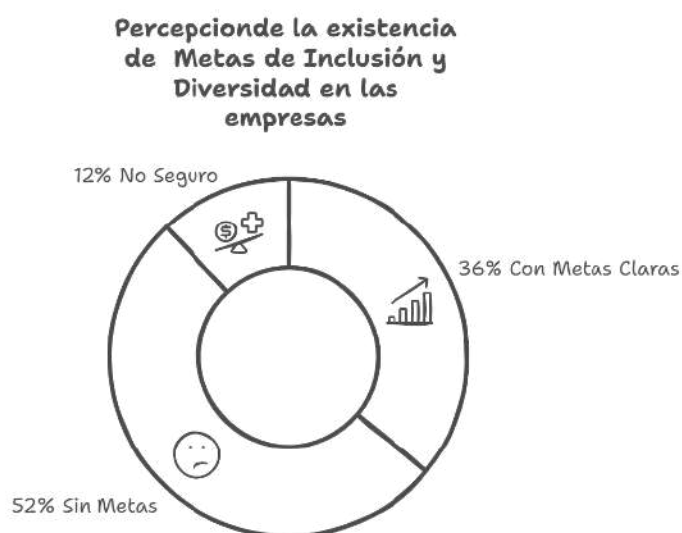
Este resultado refleja una **oportunidad significativa de mejora** para muchas empresas. La falta de evaluaciones regulares sugiere que las organizaciones podrían estar avanzando de manera **descoordinada o superficial** en sus esfuerzos de inclusión y diversidad, lo que puede limitar su capacidad para identificar áreas problemáticas y mejorar de manera proactiva. Las evaluaciones regulares son esenciales para garantizar que las políticas de inclusión se mantengan **eficaces y alineadas** con las necesidades cambiantes de los empleados.



Metas Claras de Inclusión y Diversidad

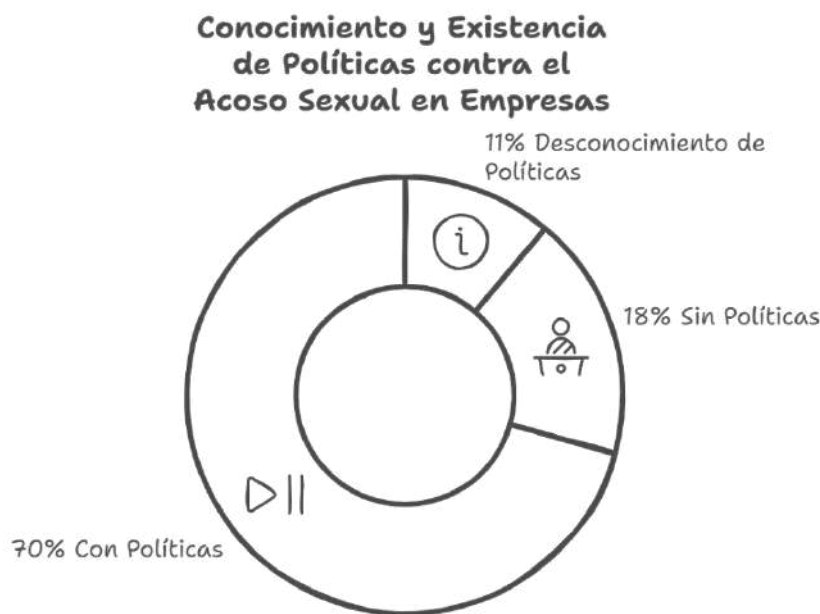
La encuesta revela que solo el **36%** de las empresas ha establecido **metas claras** relacionadas con la inclusión y diversidad. Un **52%** de los encuestados señala que sus empresas no tienen tales metas, y el **12%** no está seguro.

La ausencia de metas claras puede limitar la capacidad de una empresa para avanzar en términos de inclusión, ya que estas metas proporcionan un **marco tangible** para medir el progreso. Las organizaciones que no establecen metas corren el riesgo de **perder oportunidades** para mejorar su entorno laboral, lo que afecta su reputación y su **atracción de talento**.



Política contra el Acoso Sexual

El **70%** de los encuestados reporta que sus empresas tienen una **política para prevenir y actuar** contra el acoso sexual, lo que representa un progreso importante en la creación de ambientes laborales más seguros. Sin embargo, un **18%** de los participantes indica que sus empresas no tienen esta política, mientras que el **11%** desconoce si existe.



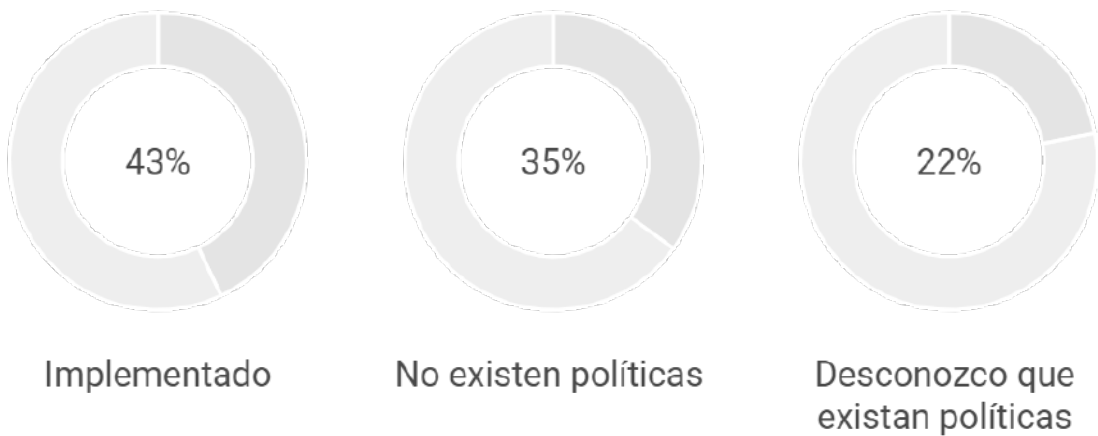
Aunque la mayoría de las empresas parecen estar avanzando en la implementación de políticas contra el acoso sexual, la falta de estas políticas en un porcentaje significativo de organizaciones sigue siendo preocupante. Además, la falta de conocimiento sobre la

existencia de tales políticas en un **11%** de los encuestados refleja una **deficiencia en la comunicación interna**, que debe ser abordada para garantizar que todos los empleados se sientan protegidos.

Protección contra la Discriminación por Identidad de Género u Orientación Sexual

Un **43%** de los encuestados indica que sus empresas han implementado políticas para proteger a los empleados de la **discriminación por identidad de género u orientación sexual**, mientras que el **35%** afirma que no existen tales políticas, y un **22%** no está seguro.

Implementación de Políticas Anti-Discriminación



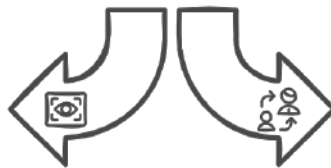
Estos resultados evidencian que, aunque un número importante de empresas ha tomado medidas para proteger a las personas LGBTQ+, todavía existe una **proporción significativa** de organizaciones que no han implementado políticas formales o que no las comunican de manera efectiva. Esto deja a un grupo considerable de empleados en una posición vulnerable ante la discriminación, lo que refuerza la **necesidad de avanzar** en la formalización y divulgación de estas políticas.

En términos generales, los resultados de esta sección indican que, si bien muchas empresas han tomado medidas importantes para desarrollar políticas y procedimientos que promuevan la equidad, la inclusión y la prevención de la discriminación, aún existen **brechas considerables**. Las empresas que no cuentan con procedimientos claros para garantizar la equidad en las promociones, denunciar la discriminación de género, y proteger a los empleados LGBTQ+ pueden estar limitando su **progreso y competitividad**.

¿Cómo pueden las empresas mejorar la equidad, la inclusión y la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo?

Implementar políticas claras

Políticas claras y procedimientos efectivos son fundamentales para garantizar la equidad y la inclusión.



Comunicar y evaluar regularmente

La comunicación efectiva y la evaluación constante aseguran que las políticas sean conocidas y efectivas.



Para garantizar un entorno laboral verdaderamente inclusivo, es fundamental que las organizaciones no solo implementen estas políticas, sino que las **comuniquen de manera efectiva** a todos los empleados y las **evalúen regularmente** para asegurar su

eficacia. Las empresas que logren superar estas brechas estarán mejor posicionadas para atraer y retener talento, al mismo tiempo que fortalecen su reputación como empleadores comprometidos con la equidad y la inclusión.

Capacitación y Sensibilización en Diversidad e Inclusión

La **capacitación en diversidad e inclusión** es un aspecto clave para asegurar que las empresas no solo implementen políticas formales, sino que también promuevan una **cultura organizacional inclusiva**. Los esfuerzos educativos y de sensibilización ayudan a generar un entorno donde los empleados no solo comprendan la importancia de la diversidad, sino que también participen activamente en su promoción. Los resultados de esta sección destacan las áreas en las que las empresas mexicanas están avanzando, así como los desafíos que aún enfrentan en términos de formación, sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades.

Etapas de Implementación de la Capacitación en Diversidad e Inclusión



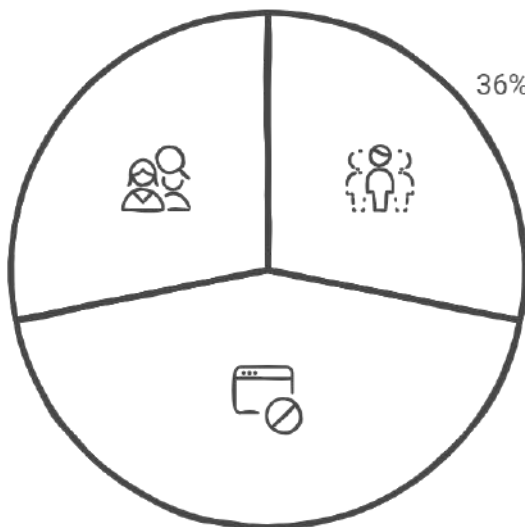
Formación en Diversidad e Inclusión

Según los resultados de la encuesta, solo el **36%** de los encuestados reporta que en su lugar de trabajo se realizan **programas de formación** en diversidad e inclusión. El 56% de los participantes afirma que no se lleva a cabo ningún tipo de formación, mientras que un **8%** desconoce si su empresa ofrece estas oportunidades.

8% Desconoce la existencia de programas de formación

Formación en Diversidad e Inclusión en el Lugar de Trabajo

36% Con programas de formación



56% Sin programas de formación

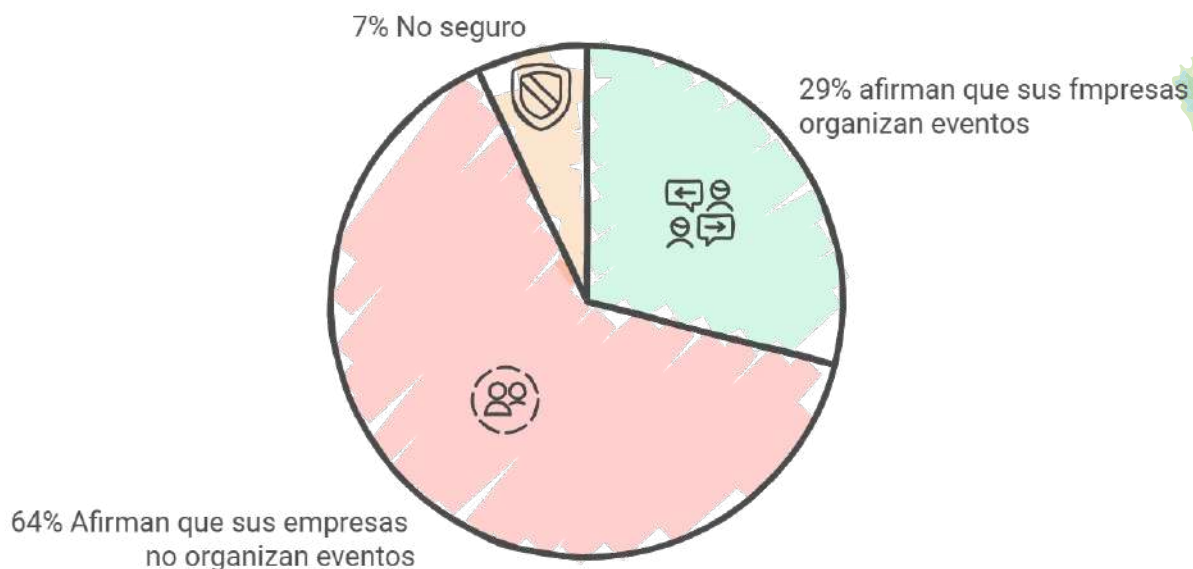
Este hallazgo refleja una **significativa área de mejora** para las organizaciones. La falta de formación regular en diversidad e inclusión puede limitar el entendimiento de los empleados sobre estos temas críticos, así como su capacidad para implementar cambios significativos en su comportamiento o gestión. Si las empresas no invierten en programas de

capacitación estructurados, corren el riesgo de **perpetuar sesgos inconscientes** y prácticas excluyentes, lo que afecta negativamente su clima organizacional y su capacidad para retener talento diverso.

Eventos y Pláticas de Sensibilización

En términos de sensibilización, solo el **29%** de las empresas organizan **eventos o pláticas** sobre inclusión y diversidad, mientras que un **64%** de los encuestados señala que sus empleadores no ofrecen estas oportunidades, y un **7%** no está seguro.

Empresas organizan eventos de Inclusión y Diversidad



Estos resultados sugieren que, si bien algunas empresas han comenzado a tomar medidas para sensibilizar a sus empleados sobre la importancia de la inclusión, una **mayoría significativa** aún no ha adoptado este enfoque. La falta de eventos de sensibilización podría estar contribuyendo a una **desconexión** entre las políticas de inclusión formales y

las actitudes o comportamientos diarios dentro de las organizaciones. Los eventos y pláticas son herramientas fundamentales para **concientizar** a los empleados y **reforzar** la importancia de la diversidad, lo que puede resultar en una cultura laboral más inclusiva y receptiva.



Igualdad de Oportunidades en el Acceso a Posiciones de Liderazgo

Un aspecto positivo que surge del análisis es que el **63%** de los encuestados considera que su empresa **promueve la igualdad de oportunidades** en el acceso a posiciones de liderazgo. Sin embargo, un **29%** reporta que esta promoción de la equidad no ocurre en sus organizaciones, mientras que un **8%** no está seguro.

Percepción de la Igualdad en las Oportunidades de Liderazgo



La promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a liderazgo es un **indicador clave** de la madurez de una empresa en términos de inclusión. Aquellas organizaciones que se esfuerzan por garantizar que todos los empleados, independientemente de su identidad o antecedentes, tengan las mismas oportunidades para avanzar, están mejor posicionadas para construir un entorno diverso y equilibrado en sus niveles de toma de decisiones. Sin embargo, el casi 30% que señala la falta de equidad en este ámbito sugiere que, en muchos casos, los **prejuicios estructurales** aún persisten, lo que limita el acceso de talento diverso a los puestos de liderazgo.

El análisis de esta sección revela que, si bien algunas empresas han comenzado a implementar esfuerzos de **formación y sensibilización** sobre diversidad e inclusión,

existe una brecha significativa en términos de la amplitud y efectividad de estas iniciativas. La mayoría de los empleados no recibe formación regular ni participa en eventos de sensibilización, lo que puede estar limitando el impacto de las políticas inclusivas formales.

Además, aunque un porcentaje significativo de las empresas promueve la **igualdad de oportunidades** en el acceso a liderazgo, es necesario seguir trabajando para garantizar que estos esfuerzos se extiendan a todas las áreas de la organización. Sin una inversión adecuada en programas educativos y de sensibilización, las empresas corren el riesgo de quedar rezagadas en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo, lo que afecta tanto su **reputación** como su **capacidad de innovación**.

En resumen, la falta de capacitación y sensibilización en diversidad e inclusión sigue siendo un desafío importante para muchas organizaciones. Para avanzar en este ámbito, las empresas deben **priorizar programas educativos** y actividades que fomenten la conciencia y la participación de los empleados, asegurando que todos tengan las herramientas necesarias para contribuir a un entorno más inclusivo y equitativo.

Mecanismos de Participación y Retroalimentación de los Empleados

El involucramiento de los empleados en la toma de **decisiones y la retroalimentación activa** son aspectos esenciales para fomentar un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo. A través de la participación activa, los empleados pueden contribuir a la creación de políticas más efectivas, mientras que la retroalimentación asegura que las iniciativas de diversidad e inclusión evolucionen según las necesidades y experiencias reales de los trabajadores. Esta sección explora hasta qué punto las empresas mexicanas están alentando y aprovechando estos mecanismos, destacando tanto los avances como las áreas de mejora.

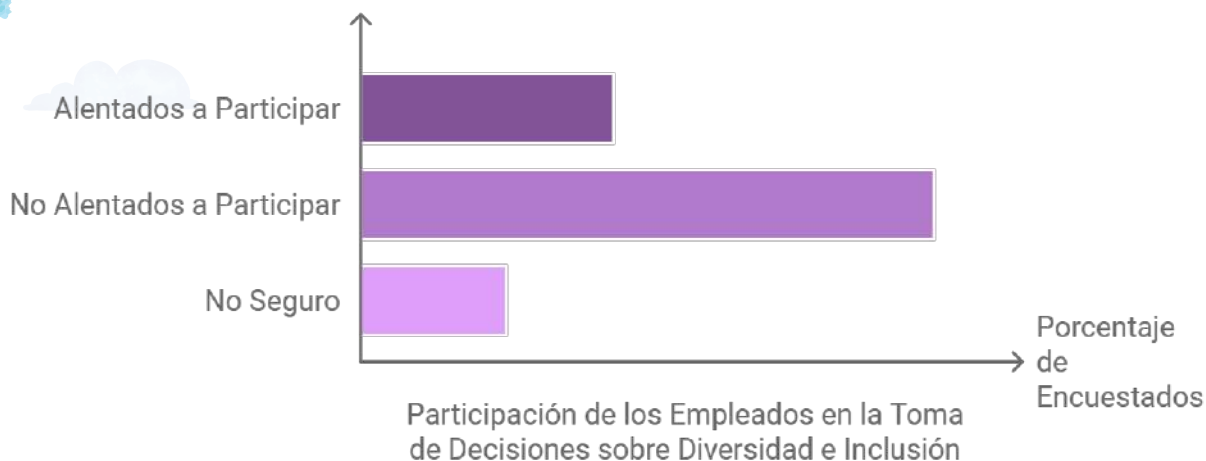


Ciclo de Involucramiento y Retroalimentación de los Empleados en Diversidad e Inclusión



Participación en la Toma de Decisiones sobre Políticas de Diversidad e Inclusión

Solo el **26%** de los encuestados afirma que se les **alienta a participar** en la toma de decisiones relacionadas con políticas de diversidad e inclusión en sus empresas. Un **59%** indica que no se fomenta su participación, y un **15%** no está seguro.



Este resultado refleja una falta de participación de los empleados en la creación o mejora de políticas inclusivas, lo cual es un aspecto crítico que muchas empresas deben abordar. La exclusión de los empleados en estos procesos puede limitar la eficacia de las políticas de inclusión, ya que estas deben basarse en las experiencias y perspectivas de quienes viven el día a día en el entorno laboral. Las empresas

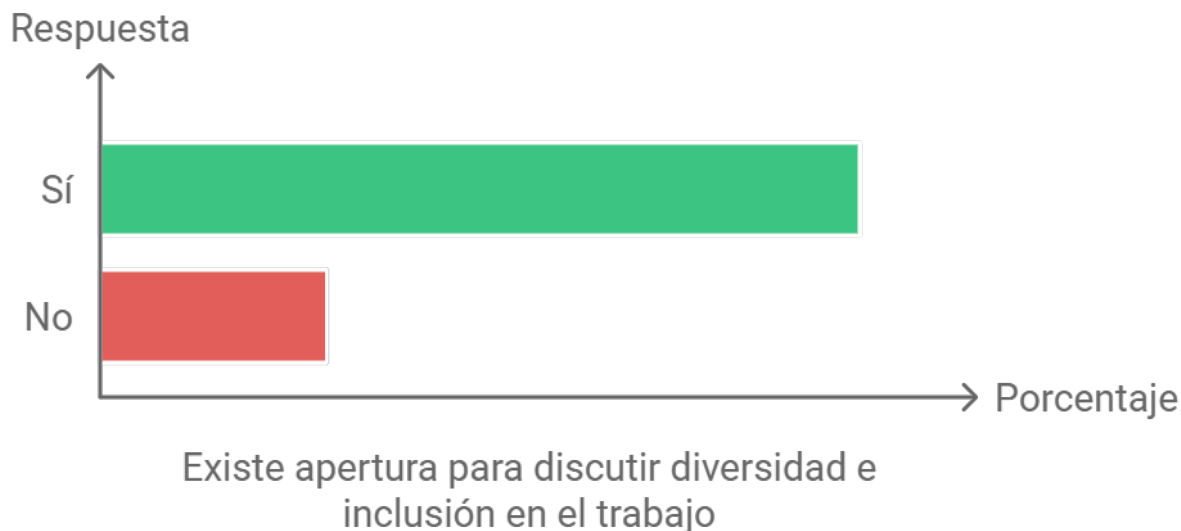
que no promueven la participación de sus colaboradores corren el riesgo de diseñar políticas desconectadas de la realidad o de no detectar problemas estructurales que afectan a grupos subrepresentados.

Confianza en Compartir Preocupaciones sobre Diversidad e Inclusión

Un aspecto positivo que se destaca en los resultados es que el **77%** de los encuestados reporta sentirse **cómodo** compartiendo sus experiencias y preocupaciones sobre temas de diversidad e inclusión con sus superiores. Este nivel de **confianza** sugiere que, en muchas organizaciones, los empleados perciben que pueden hablar abiertamente sobre estos temas, lo que es un paso clave para crear una **cultura laboral inclusiva** y abierta al diálogo.

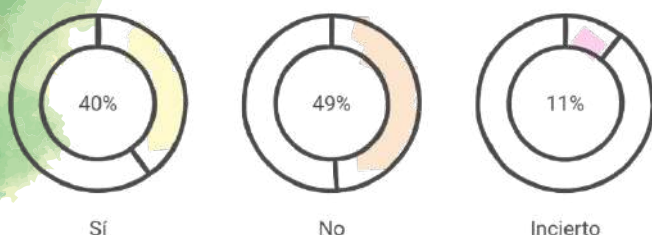
Sin embargo, un **23%** de los empleados afirma que no se siente cómodo expresando sus preocupaciones, lo que representa una **brecha importante** que las empresas deben atender. La falta de confianza para hablar sobre diversidad e inclusión puede ser un indicativo de **barreras culturales o de desconfianza hacia los líderes**, lo que podría inhibir el progreso de las políticas inclusivas. Aumentar la **transparencia y fomentar un entorno seguro** para expresar preocupaciones son pasos fundamentales para asegurar que todas las voces sean escuchadas.





Uso de la Retroalimentación de Empleados en la Mejora de Políticas

Uso de la Retroalimentación de los Empleados en las Políticas de Diversidad e Inclusión



El **40%** de los encuestados indica que sus empresas utilizan la **retroalimentación de los empleados** para mejorar las políticas de diversidad e inclusión, mientras que un 49% afirma que esto no ocurre, y un **11%** no tiene certeza.

Este resultado revela que, aunque una parte significativa de las empresas está aprovechando la retroalimentación para ajustar sus políticas, una **mayoría considerable** no lo hace o no comunica adecuadamente estos procesos.

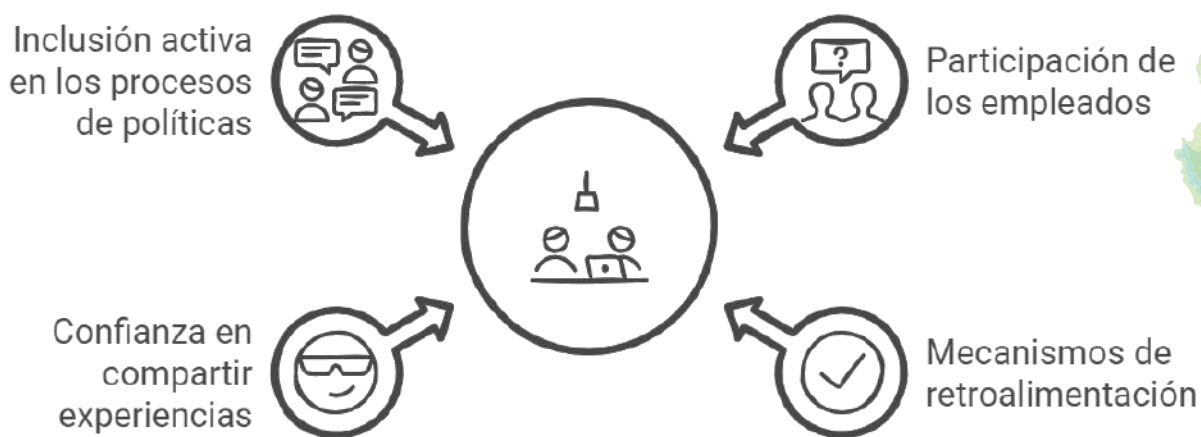
Las empresas que no integran las opiniones y experiencias de sus empleados en la mejora de sus políticas corren el riesgo de **desconectar sus iniciativas de inclusión** de la realidad diaria de los trabajadores, lo que limita el impacto de sus esfuerzos. La retroalimentación es una herramienta crucial para identificar áreas de mejora y para adaptar las políticas a las **necesidades cambiantes** del entorno laboral.

El análisis de los mecanismos de participación y retroalimentación muestra una **disparidad importante** entre las empresas que fomentan la participación activa de los empleados y aquellas que no lo hacen. La **falta de involucramiento** en la toma de decisiones y el uso limitado de la retroalimentación impiden que muchas organizaciones logren un progreso real en sus políticas de diversidad e inclusión.

Por otro lado, el alto nivel de confianza reportado por los empleados para compartir sus experiencias es un aspecto positivo que puede servir como base para fortalecer estos mecanismos de participación. Sin embargo,

para que las políticas inclusivas sean verdaderamente efectivas, las empresas deben **priorizar la inclusión activa** de los empleados en el diseño, implementación y evaluación de dichas políticas.

Factores que influyen en políticas efectivas de diversidad e inclusión



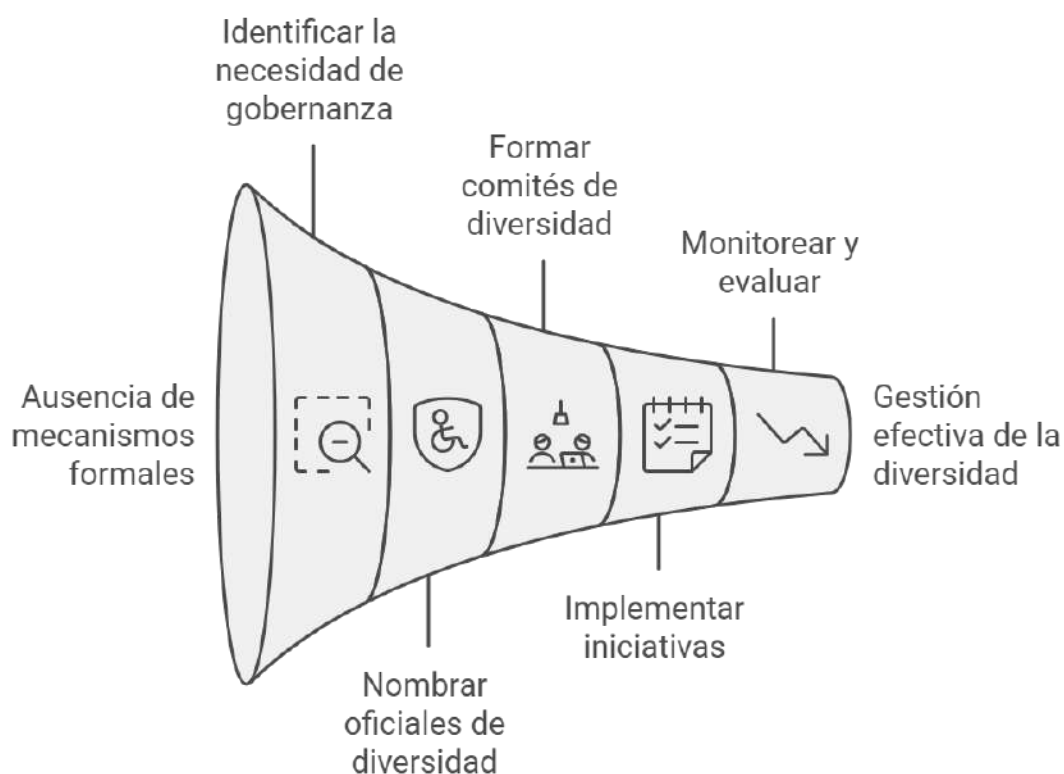
En resumen, aunque existen **puntos positivos** en términos de confianza, la baja participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la falta de uso sistemático de la retroalimentación representan **oportunidades críticas de mejora** para las empresas que buscan consolidar su compromiso con la diversidad e inclusión.



Gobernanza comprometida con la Diversidad e inclusión

Una **gobernanza comprometida con la Diversidad e inclusión** dentro de las empresas es crucial para garantizar que las políticas de inclusión no solo existan, sino que se gestionen y supervisen de manera efectiva. La creación de estructuras de liderazgo claras, como oficiales de diversidad y comités específicos, proporciona una base sólida para avanzar en la implementación de iniciativas inclusivas. Los resultados de esta sección destacan la **ausencia de mecanismos formales** en muchas organizaciones mexicanas, lo que limita su capacidad para gestionar eficazmente la diversidad.

Estableciendo una Gobernanza Efectiva de Diversidad



Existencia de un Oficial de Diversidad e Inclusión

Solo el **17%** de los encuestados reporta que sus empresas cuentan con un **oficial de diversidad e inclusión**, mientras que un **63%** indica que no existe tal puesto, y un **20%** no está seguro de su existencia.

Presencia de Oficiales de Diversidad e Inclusión en Empresas

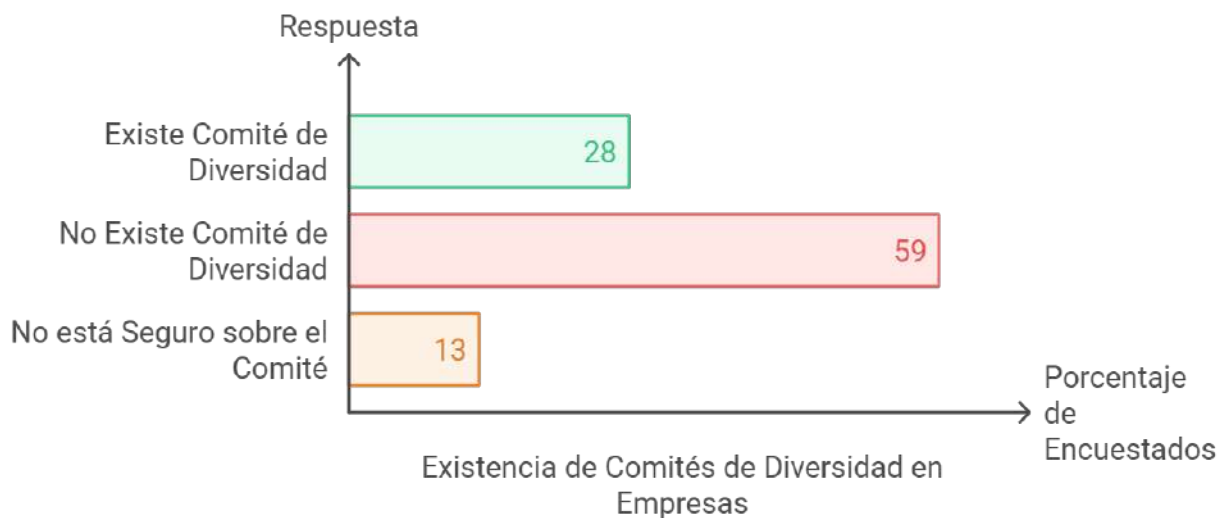


Este resultado subraya una **brecha considerable** en la estructura de gobernanza de la diversidad dentro de las empresas. La falta de un oficial designado para supervisar las políticas de inclusión y diversidad puede generar un **déficit de liderazgo** en este ámbito, ya que no hay una figura clara que impulse y coordine las iniciativas relacionadas con la equidad, la inclusión y la representación. La ausencia de este rol puede dificultar la implementación efectiva de políticas inclusivas, ya que se pierde la **responsabilidad y el seguimiento continuo** que un oficial de diversidad podría proporcionar.

Comité de Diversidad con Enfoque en Igualdad de Género

En términos de la existencia de **comités de diversidad**, el **28%** de los encuestados reporta que sus empresas cuentan con un comité que incluye la **igualdad de género** como un tema clave. Sin embargo, un **59%** afirma que no tienen dicho comité, y un **13%** no está seguro.





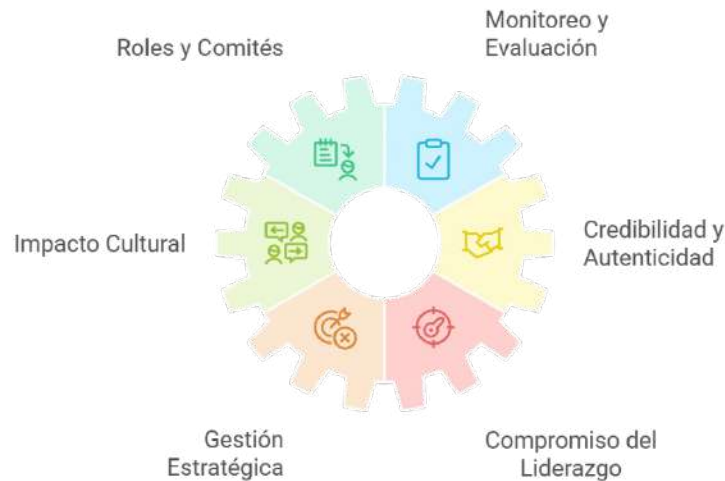
Estos datos indican que, si bien algunas empresas han comenzado a implementar estructuras más formales para gestionar la diversidad, la mayoría aún no ha desarrollado mecanismos sólidos de gobernanza en este ámbito. La falta de comités dedicados a la diversidad puede resultar en **iniciativas fragmentadas y falta de coordinación** en la

implementación de políticas de inclusión. Los comités de diversidad no solo son esenciales para abordar de manera integral temas como la igualdad de género, sino que también actúan como **plataformas de colaboración** para identificar áreas de mejora y promover un entorno más equitativo y diverso.

Impacto de la Gobernanza de la Diversidad en el Entorno Corporativo

La creación de roles y comités dedicados a la diversidad no solo mejora la **eficacia** de las políticas, sino que también refuerza la **cultura corporativa** de inclusión. Las empresas que cuentan con un **oficial de diversidad** o un **comité específico** tienen una mayor capacidad para **monitorear y evaluar** las iniciativas de diversidad, asegurando que estas sean sostenibles y estén alineadas con los objetivos organizacionales. Sin estos mecanismos formales, las empresas corren el riesgo de que sus políticas de diversidad se vuelvan **cosméticas**, sin un impacto real en la estructura y cultura organizacional.

Gobierno corporativo: Fortalecimiento de la Diversidad e Inclusión



Además, la falta de gobernanza formal también puede afectar la **credibilidad** de las empresas frente a sus empleados y stakeholders. Las compañías que no muestran un compromiso serio a través de la designación de líderes y comités para la gestión de la diversidad pueden ser percibidas como menos auténticas en sus esfuerzos inclusivos, lo que puede afectar su capacidad para atraer y retener talento diverso y construir **relaciones de confianza** con sus grupos de interés.

El análisis de la gobernanza de la diversidad en las empresas mexicanas revela una **significativa carencia de estructuras formales** para gestionar la inclusión. La baja proporción de empresas que cuentan con un oficial de diversidad o un comité específico resalta la necesidad de avanzar hacia una **gestión más estratégica y proactiva** de la diversidad.

Para asegurar que las iniciativas inclusivas se implementen de manera efectiva y sostenible, las empresas deben priorizar la creación de **puestos de liderazgo dedicados y comités de diversidad**. Estas estructuras permiten un **seguimiento continuo**, fomentan la **colaboración** y aseguran que las políticas se adapten a las realidades cambiantes del entorno laboral.

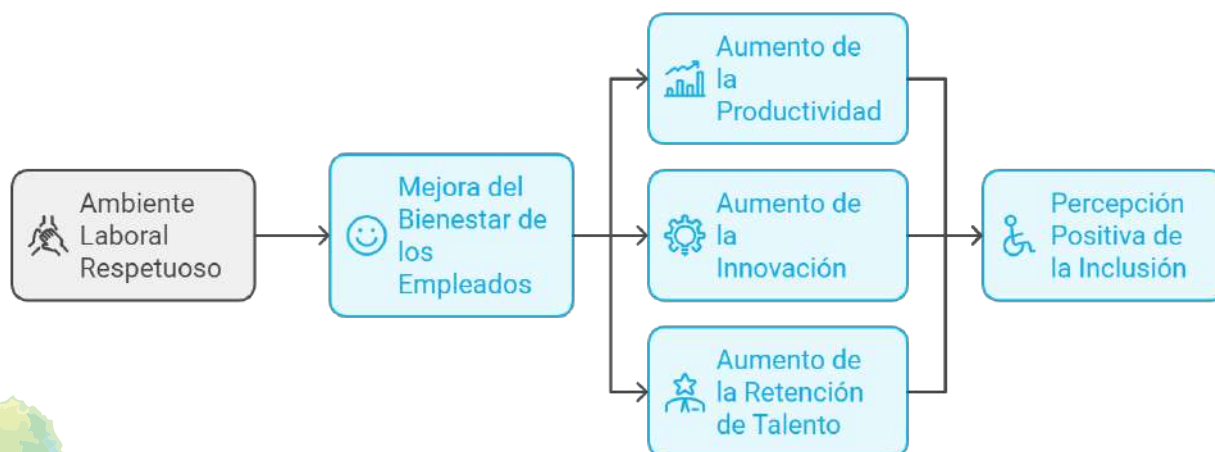
En conclusión, el **liderazgo** en temas de diversidad e inclusión es esencial para construir una cultura empresarial sólida y equitativa. Las empresas que aún no han establecido mecanismos de gobernanza deben hacerlo para garantizar que sus esfuerzos en diversidad tengan un impacto duradero y positivo, tanto en su entorno interno como en su reputación externa.

Ambiente Laboral y Cultura Organizacional

El ambiente laboral y la cultura organizacional son indicadores clave para evaluar el nivel de **inclusión y diversidad** en una empresa. Un entorno que promueve el respeto por la diversidad no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también incrementa la **productividad**, la **innovación**, y la **retención de talento**. Los resultados de esta sección ofrecen una visión clara de cómo los empleados perciben la inclusión en sus organizaciones y si han observado mejoras significativas en los últimos años.

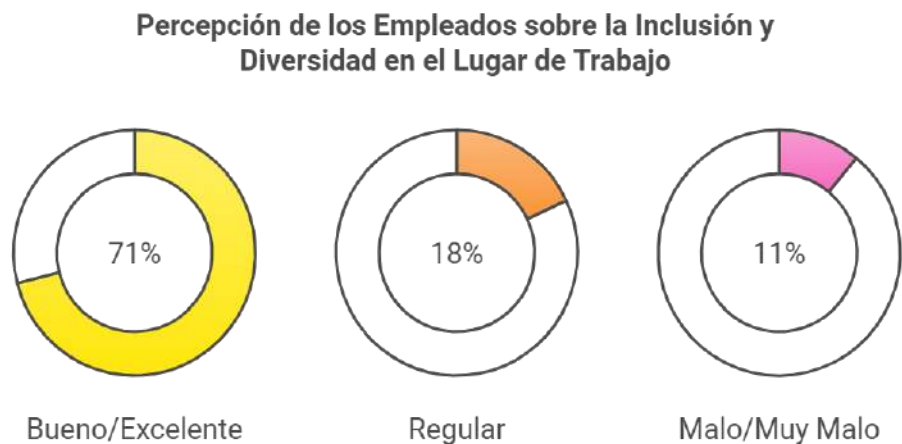
Ambiente Laboral y Cultura Organizacional

El ambiente laboral y la cultura organizacional son indicadores clave para evaluar el nivel de **inclusión y diversidad** en una empresa. Un entorno que promueve el respeto por la diversidad no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también incrementa la **productividad**, la **innovación**, y la **retención de talento**. Los resultados de esta sección ofrecen una visión clara de cómo los empleados perciben la inclusión en sus organizaciones y si han observado mejoras significativas en los últimos años.



Percepción del Ambiente Laboral en Términos de Inclusión y Respeto por la Diversidad

Los resultados muestran que el **71%** de los encuestados califican el ambiente laboral de sus empresas como **bueno o excelente** en términos de inclusión y respeto por la diversidad. Esto refleja que una mayoría de los empleados percibe su entorno como favorable para la diversidad. Sin embargo, el **18%** considera que el ambiente es **regular**, y un **11%** lo califica como malo o muy malo.

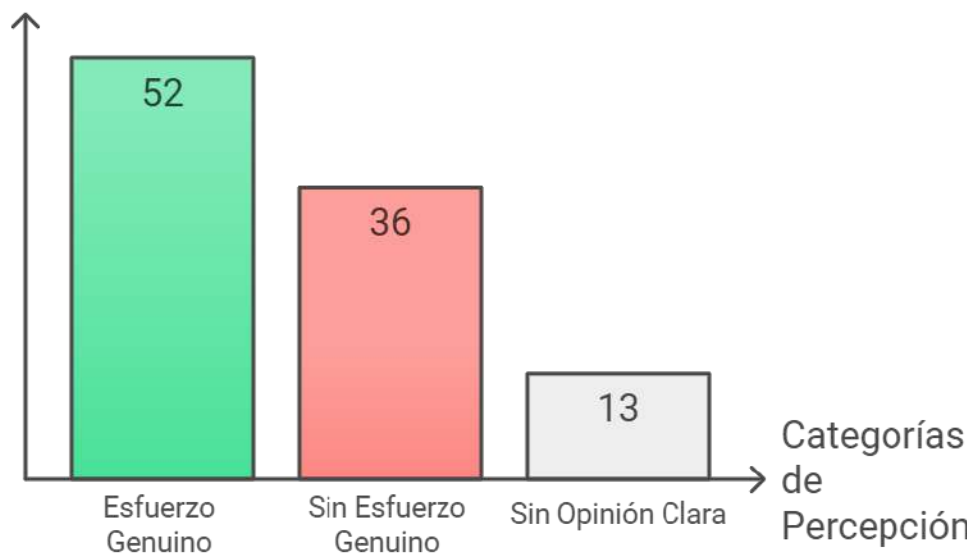


Este análisis pone de manifiesto que, aunque un número considerable de empresas ha avanzado hacia la creación de ambientes inclusivos, aún existen retos para mejorar la percepción de todos los empleados. La calificación “regular” o negativa podría estar asociada a la falta de aplicación efectiva de políticas inclusivas o a experiencias individuales de discriminación

que no se han abordado adecuadamente. Esto indica una **disparidad** en las experiencias dentro de una misma empresa, lo que podría sugerir que, en algunas áreas, las políticas de inclusión no se implementan de manera consistente o no llegan a todos los niveles de la organización.

Esfuerzos Genuinos para Crear un Entorno Inclusivo

El **52%** de los encuestados considera que su empresa hace un **esfuerzo genuino** por crear un entorno inclusivo. Sin embargo, un **36%** de los participantes no lo percibe así, mientras que un **13%** no tiene una opinión clara al respecto.

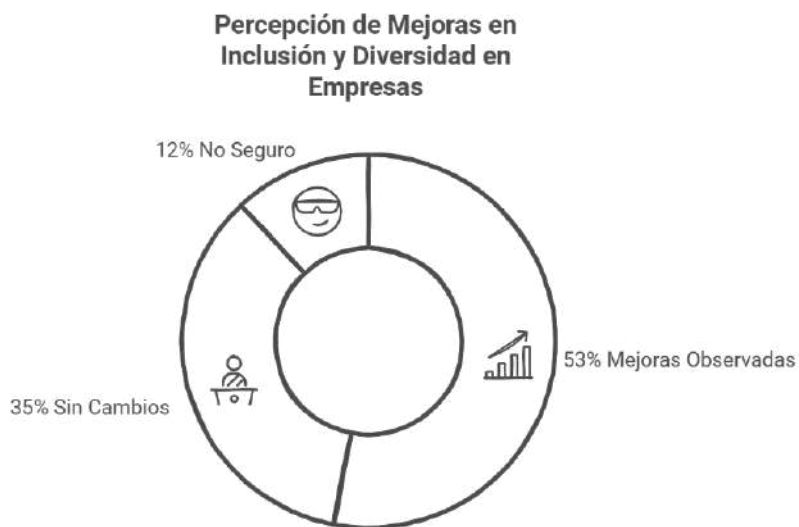


Percepción de los Empleados sobre los Esfuerzos de Inclusividad

Estos resultados revelan una importante división en cuanto a la **percepción del compromiso** de las empresas con la inclusión. Aunque más de la mitad de los empleados reconoce un esfuerzo genuino, el hecho de que un **36%** de los trabajadores no vea a su empresa comprometida sugiere que hay **falta de transparencia** o de resultados visibles en las iniciativas de inclusión. Este segmento de empleados puede sentir que las acciones de la empresa son más superficiales que sustanciales, lo que genera dudas sobre la **autenticidad** de los esfuerzos en diversidad.



Mejoras en Inclusión y Diversidad en los Últimos Años



El **53%** de los encuestados reporta haber observado **mejoras** en la inclusión y diversidad dentro de sus empresas en los últimos años, mientras que el **35%** no ha notado cambios, y un **12%** no está seguro.

Este hallazgo es alentador, ya que más de la mitad de los empleados percibe un **progreso positivo** en la implementación de políticas inclusivas. Las mejoras pueden incluir la introducción de nuevas políticas, la creación de espacios más seguros para discutir temas de diversidad, o un cambio visible en las dinámicas laborales. No obstante, el **35%** de los trabajadores que no perciben avances indica que todavía hay rezago en ciertas organizaciones o sectores que no han abordado adecuadamente los desafíos relacionados con la diversidad.

El análisis del **ambiente laboral y la cultura organizacional** pone de relieve la **polarización** en las percepciones de los empleados sobre los esfuerzos de inclusión de sus empresas. Aunque más de la mitad de los encuestados califica su ambiente laboral de manera positiva y reconoce mejoras en los últimos años, un porcentaje significativo sigue sin observar cambios tangibles o considera que los esfuerzos no son genuinos.

Las empresas deben **fortalecer sus esfuerzos** para garantizar que las políticas de inclusión no solo existan, sino que se implementen de manera consistente y visible para todos los empleados. La falta de percepción de cambios, o de compromiso genuino, puede dañar la **credibilidad** de las iniciativas de inclusión y frenar el avance hacia un entorno más equitativo.

Componentes de la Inclusión Efectiva en el Lugar de Trabajo



En resumen, aunque se han logrado **progresos** en la creación de entornos inclusivos, todavía es necesario redoblar esfuerzos para asegurar que todos los empleados perciban un compromiso auténtico con la diversidad. Esto implicará una **evaluación continua** de las políticas de inclusión y una mayor **transparencia** en los avances que se logran para mantener la confianza y el compromiso de los trabajadores.

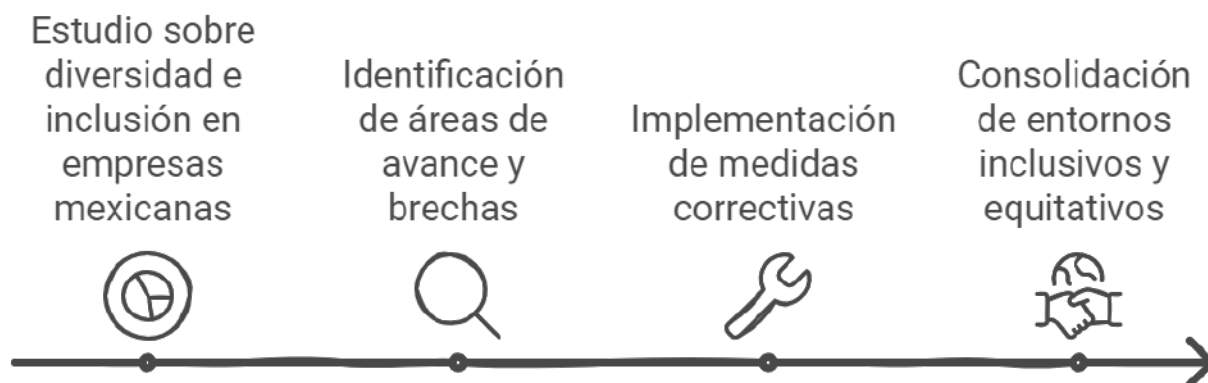


Conclusiones

Generales

El presente estudio ofrece una visión integral del estado actual de la **diversidad e inclusión** en el sector empresarial mexicano, basado en la percepción de empleados en diversas industrias y niveles organizacionales. A través del análisis de los resultados, se han identificado áreas clave de **avance**, así como **brechas significativas** que las empresas deben abordar para consolidar entornos más inclusivos y equitativos.

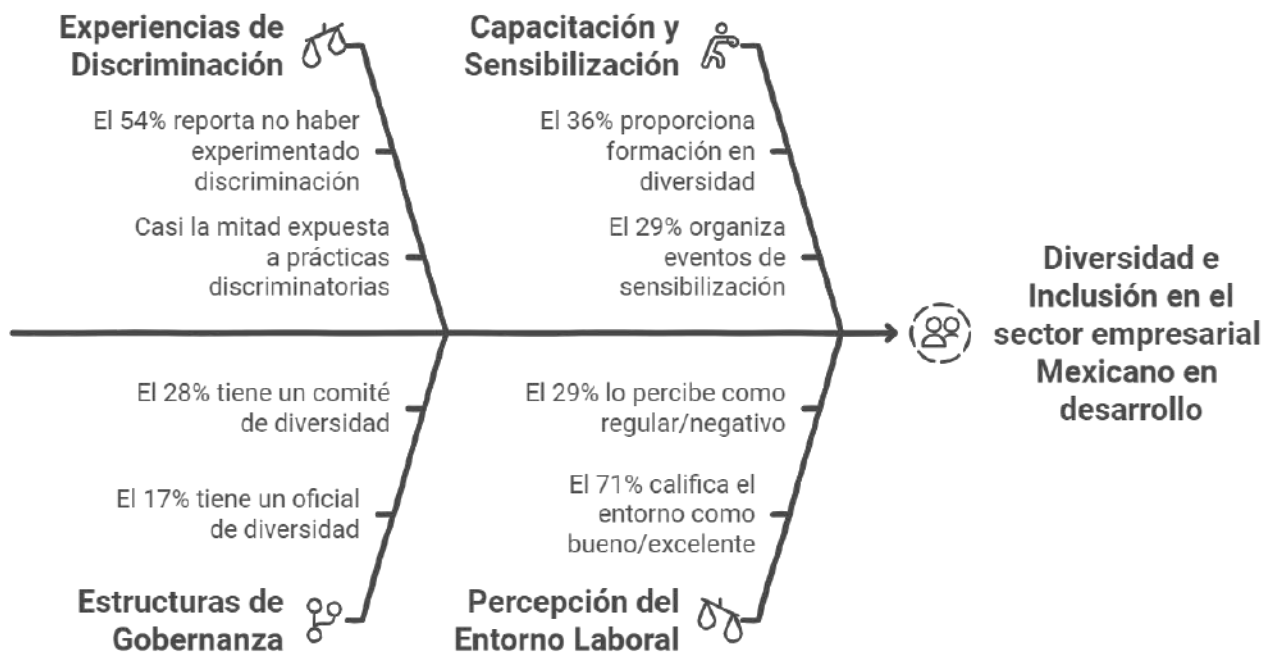
Avanzando hacia la inclusión: un análisis de la diversidad en las empresas mexicanas



Resumen de los Principales Hallazgos

- **Experiencias de discriminación:** Aunque el **54%** de los empleados reporta no haber experimentado discriminación en sus entornos laborales, casi la mitad de los encuestados ha tenido algún grado de exposición a prácticas discriminatorias. Este hallazgo subraya la necesidad de continuar trabajando para erradicar la discriminación en todas sus formas.
- **Gobernanza de la diversidad:** Solo el **17%** de las empresas cuenta con un **oficial de diversidad e inclusión**, y el **28%** tiene un **comité de diversidad**. La falta de estructuras formales en la gobernanza de la diversidad refleja una debilidad en la gestión efectiva de las políticas inclusivas.
- **Capacitación y sensibilización:** Solo el **36%** de las empresas realiza formación en diversidad e **inclusión**, y el **29%** organiza **eventos de sensibilización**. Estos datos sugieren que las iniciativas educativas son aún limitadas, lo que impide una comprensión y aplicación integral de políticas inclusivas en muchos lugares de trabajo.

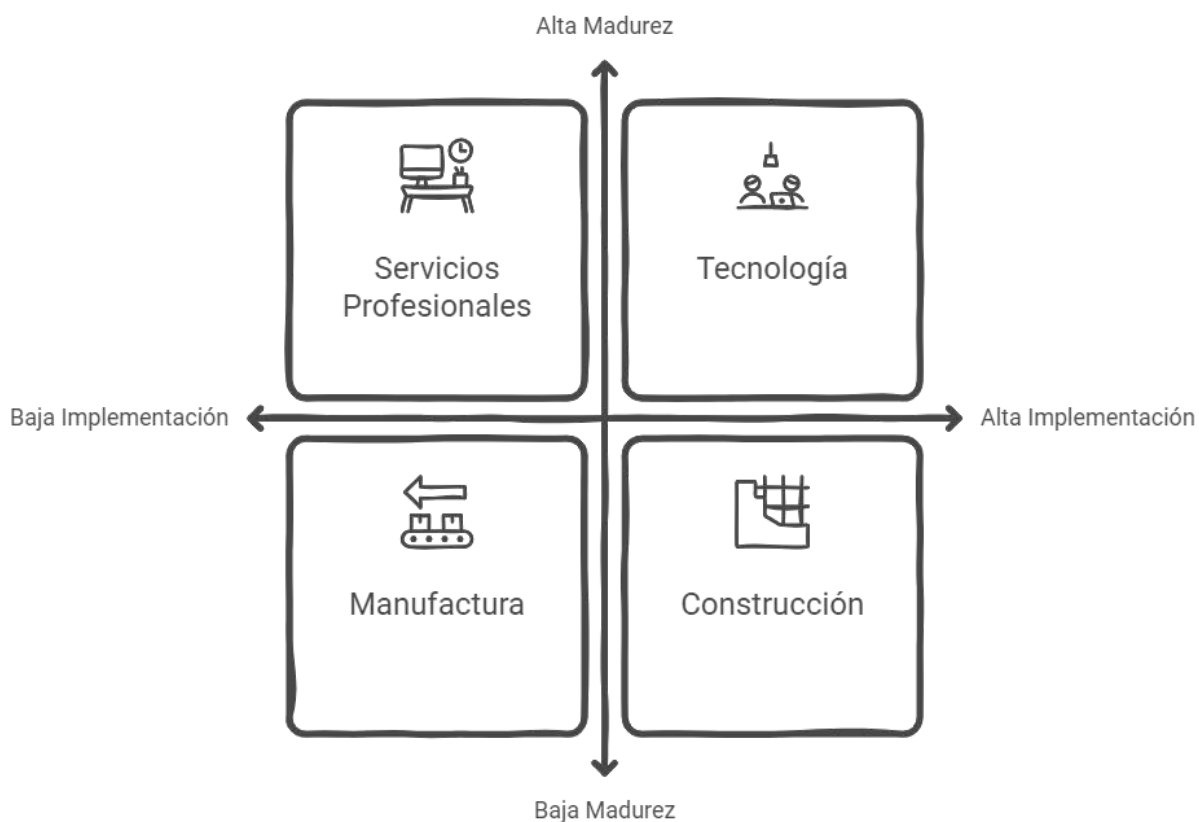
- **Percepción del ambiente laboral:** El **71%** de los encuestados califica su ambiente laboral como **bueno o excelente** en términos de inclusión, lo que refleja un avance positivo en las políticas inclusivas. Sin embargo, un **29%** aún percibe su entorno como regular o negativo.
- **Esfuerzos genuinos de inclusión:** Aunque más de la mitad de los empleados considera que su empresa está comprometida con la creación de un entorno inclusivo, un **36%** no percibe este esfuerzo, lo que indica una **brecha de percepción** significativa.



Grado de Madurez en Diversidad e Inclusión a Nivel Global y por Sector

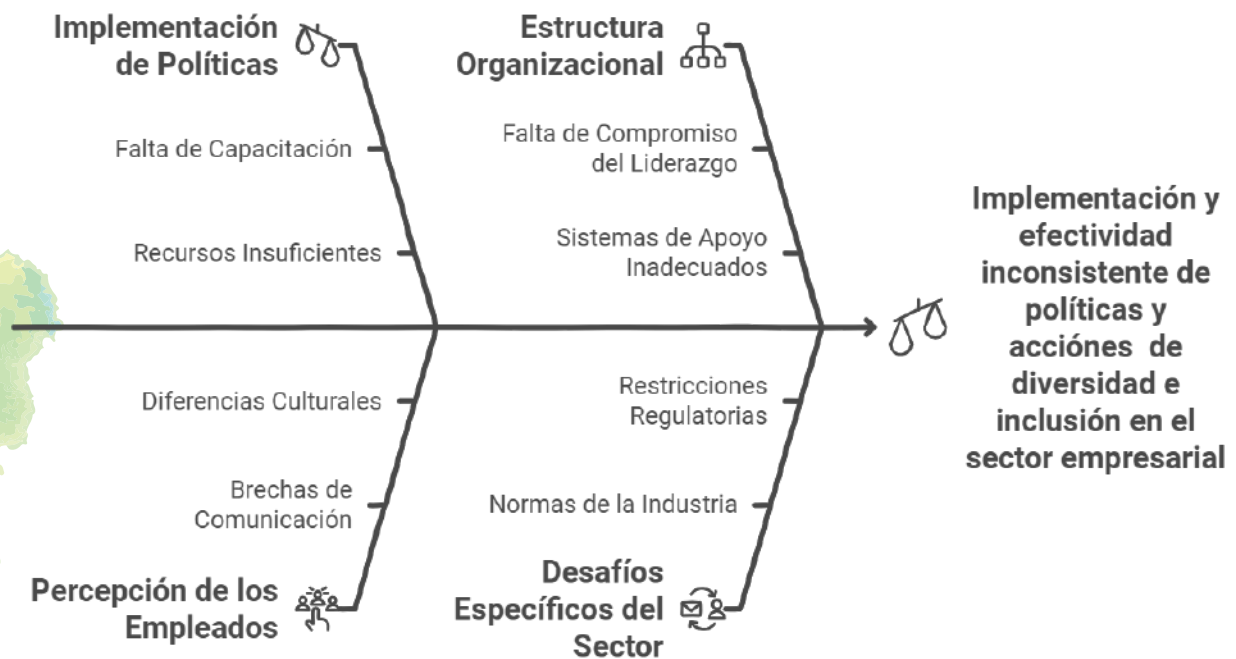
A nivel global, los resultados sugieren que las empresas en México se encuentran en una **fase intermedia de madurez** en temas de diversidad e inclusión. Si bien muchas organizaciones han adoptado políticas formales y han comenzado a implementar iniciativas, persisten **desafíos estructurales** que impiden un avance más rápido y generalizado.

Madurez Sectorial en Diversidad e Inclusión



- **Sectores más avanzados:** Las industrias como los **servicios profesionales y técnicos, tecnología, y servicios públicos** muestran un mayor grado de madurez en términos de gobernanza de la diversidad, con estructuras más definidas y una mayor conciencia sobre la inclusión.
- **Sectores con menor madurez:** Áreas como la **manufactura, construcción y transporte** presentan menores niveles de implementación de políticas inclusivas, lo que refleja un mayor rezago en la adopción de medidas formales para gestionar la diversidad.

A nivel general, muchas empresas están aún en una etapa inicial de desarrollo, en la que **existen políticas** pero su implementación y efectividad son desiguales. La percepción de los empleados sobre la inclusión es **heterogénea**, lo que sugiere que los esfuerzos aún no son consistentes en todas las áreas y niveles organizacionales.

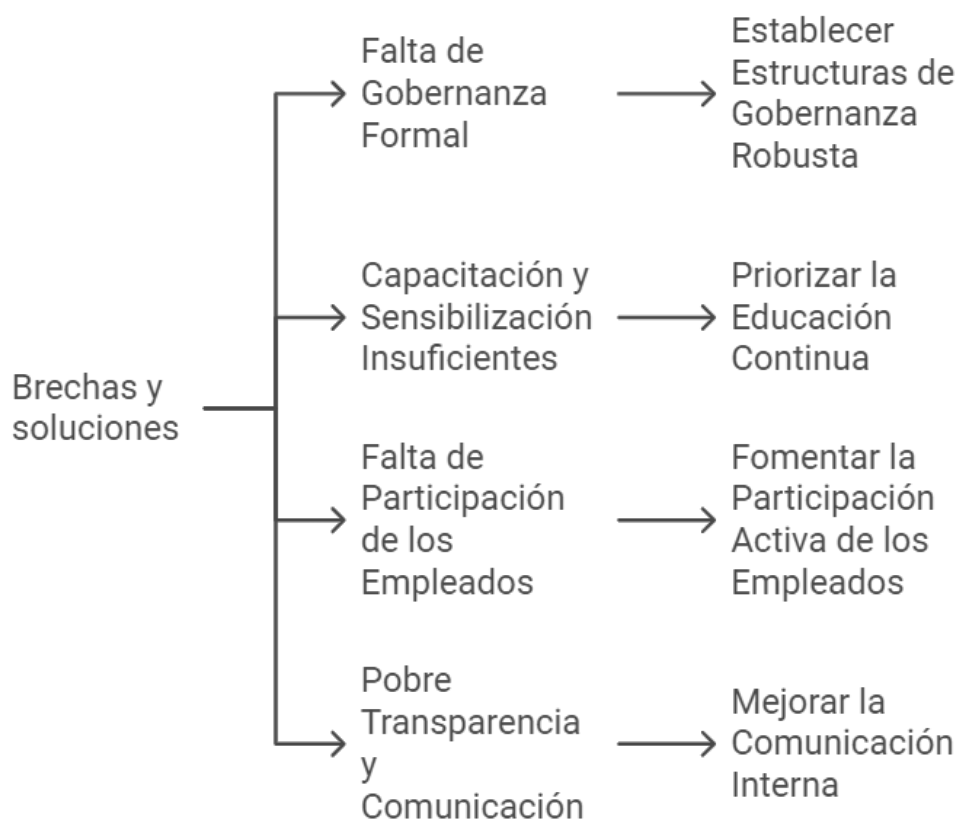


Identificación de Brechas y Oportunidades de Mejora

El estudio pone en evidencia varias **brechas** que las empresas mexicanas deben abordar para alcanzar un mayor grado de madurez en diversidad e inclusión:

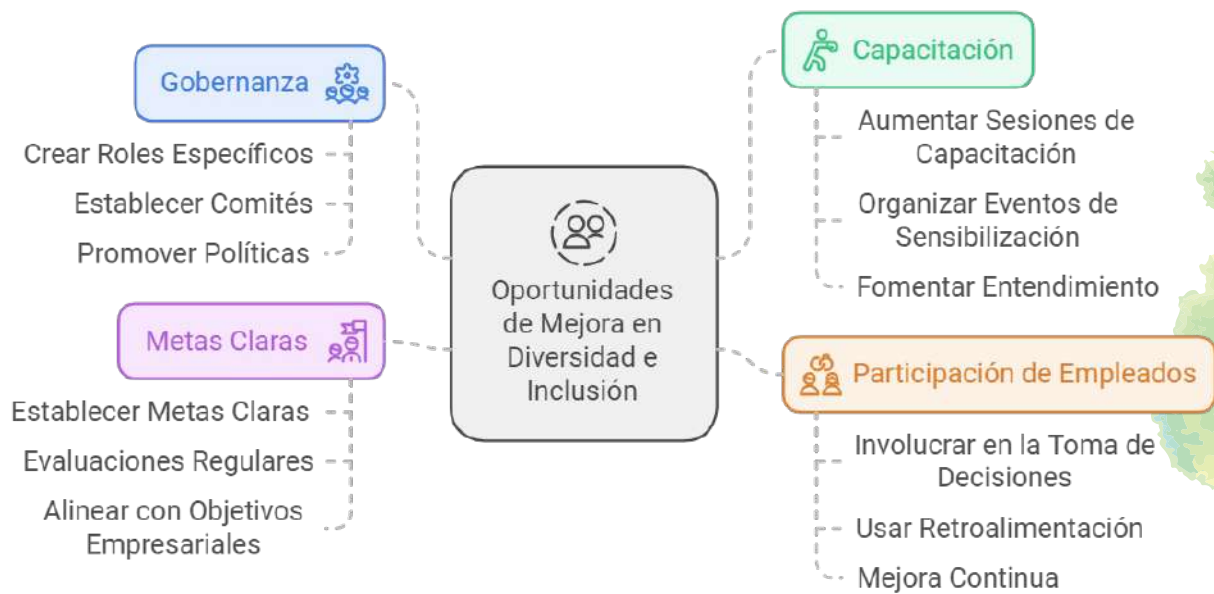
- **Falta de gobernanza formal:** La ausencia de oficiales de diversidad y comités específicos es una de las principales brechas que limitan el progreso en este ámbito. La implementación de **estructuras de gobernanza** más robustas permitiría una gestión más coherente y eficaz de las iniciativas inclusivas.
- **Capacitación y sensibilización insuficientes:** La falta de formación y eventos de sensibilización es otra área crítica de mejora. Las empresas deben priorizar la **educación continua** sobre diversidad e inclusión para cambiar las actitudes y comportamientos dentro de las organizaciones.
- **Falta de participación de los empleados:** El bajo nivel de **involucramiento** de los empleados en la toma de decisiones sobre políticas de diversidad e inclusión limita el impacto de estas iniciativas. Las empresas deben fomentar la **participación activa** de sus trabajadores para asegurar que las políticas sean relevantes y aplicables a las realidades de todos los empleados.
- **Transparencia y comunicación:** La falta de claridad sobre la existencia de políticas y procedimientos formales, como protocolos para la discriminación de género o acoso sexual, indica que muchas empresas necesitan mejorar la **comunicación interna** y asegurar que todos los empleados estén informados sobre los recursos disponibles.





Oportunidades de mejora:

- **Fortalecer la gobernanza de la diversidad** creando roles específicos y comités dedicados que promuevan, implementen y supervisen las políticas inclusivas.
- **Aumentar la capacitación** en temas de diversidad e inclusión, así como organizar más eventos de sensibilización para fomentar un entendimiento integral de la importancia de estos temas.
- **Promover la participación de los empleados** en la toma de decisiones sobre políticas inclusivas y usar la retroalimentación para ajustar y mejorar continuamente las iniciativas.
- **Establecer metas claras** y mecanismos de evaluación regulares para asegurar que los esfuerzos inclusivos estén alineados con los objetivos empresariales y generen un impacto tangible en la cultura organizacional.



En conclusión, aunque se ha logrado un **progreso importante**, el camino hacia una inclusión total en el ámbito laboral aún enfrenta **desafíos**. Las empresas que aprovechen estas oportunidades de mejora no solo estarán mejor posicionadas para retener y atraer talento diverso, sino que también fortalecerán su **competitividad y reputación** en el mercado.

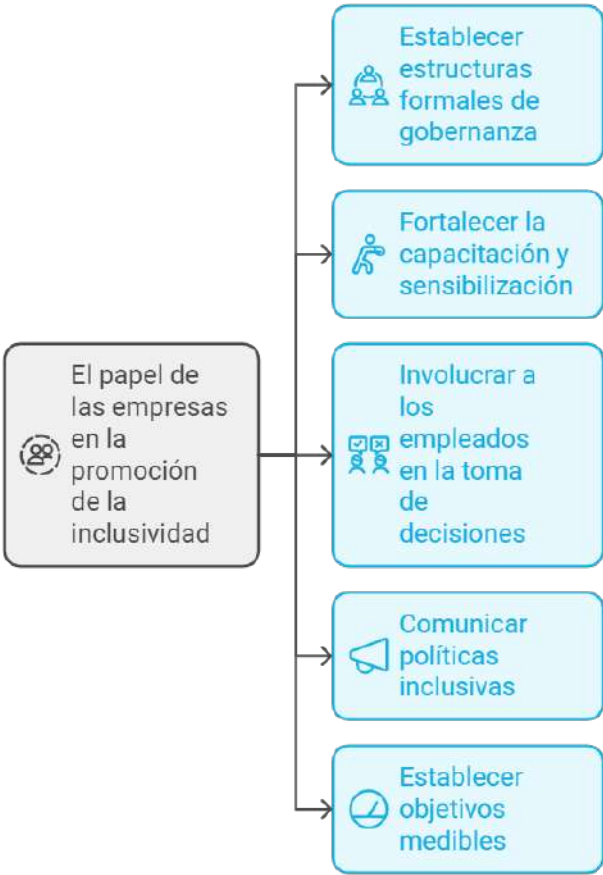


Recomendaciones Generales

Con base en los resultados del estudio, se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a diferentes actores clave para mejorar la diversidad e inclusión en el ámbito empresarial mexicano. Estas recomendaciones buscan no solo fortalecer las políticas internas de las empresas, sino también promover la colaboración intersectorial y el apoyo de las instituciones públicas para avanzar hacia una cultura más equitativa y diversa.

A Corporaciones e Instituciones Privadas

Las empresas juegan un papel central en la promoción de entornos laborales inclusivos. A continuación, se proponen estrategias clave para mejorar la diversidad y la inclusión dentro de las organizaciones:



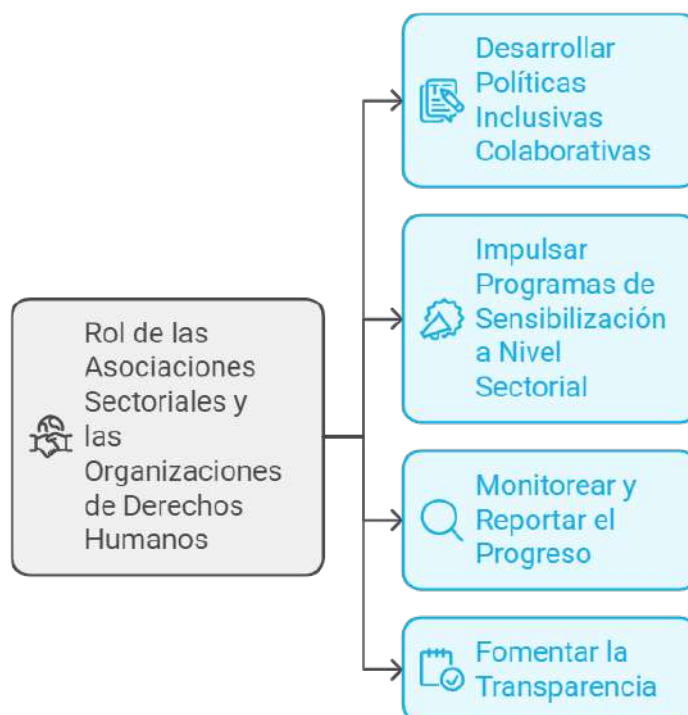
- **Establecer estructuras formales de gobernanza de la diversidad:** Designar oficiales de diversidad e inclusión y crear comités que supervisen las políticas inclusivas, asegurando su implementación efectiva y continua. Esto no solo proporcionará liderazgo en temas de inclusión, sino que también garantizará que las iniciativas sean monitoreadas y ajustadas según sea necesario
- **Fortalecer la capacitación y sensibilización:** Implementar programas educativos y de sensibilización periódicos para todos los empleados, enfocándose en la comprensión de la diversidad de género, identidad, orientación sexual, y otras dimensiones. Esto fomentará un entorno más empático y respetuoso, reduciendo los sesgos y las barreras culturales.
- **Involucrar a los empleados en la toma de decisiones:** Fomentar la participación activa de los empleados en la creación y mejora de las políticas inclusivas, utilizando la retroalimentación como una herramienta clave para adaptar las iniciativas a las necesidades reales del entorno laboral.
- **Comunicar claramente las políticas inclusivas:** Asegurar que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas de diversidad, inclusión, y prevención de la discriminación, promoviendo una mayor transparencia y confianza dentro de la organización.

- **Establecer metas claras y medir el progreso:** Definir objetivos concretos en materia de inclusión y diversidad, y realizar evaluaciones periódicas para medir el avance. Las empresas deben alinear sus esfuerzos inclusivos con sus objetivos corporativos para generar un impacto sostenible.

A Asociaciones Sectoriales y Defensoras de Derechos Humanos

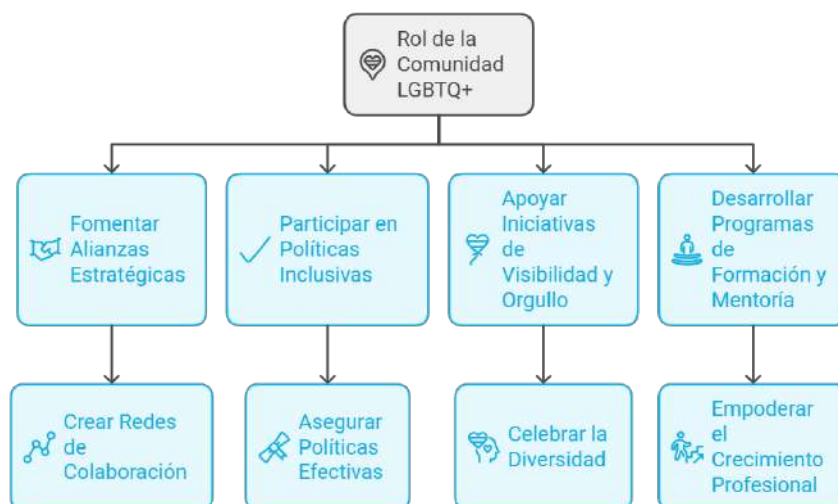
Las asociaciones sectoriales y las organizaciones defensoras de derechos humanos tienen un rol clave en la promoción de prácticas inclusivas dentro del sector empresarial. Se proponen las siguientes acciones:

- **Desarrollar políticas inclusivas colaborativas:** Trabajar en conjunto con empresas para crear políticas inclusivas sectoriales que se adapten a las necesidades específicas de cada industria, asegurando que todas las empresas tengan acceso a lineamientos claros y prácticos.
- **Impulsar programas de sensibilización a nivel sectorial:** Organizar talleres, conferencias y campañas de concienciación en colaboración con empresas y comunidades, para promover la importancia de la diversidad e inclusión. Estos programas pueden ofrecerse a través de redes sectoriales, aumentando el alcance y el impacto.
- **Monitorear y reportar el progreso:** Colaborar con empresas para evaluar el progreso en términos de inclusión y diversidad, ofreciendo herramientas y recursos que ayuden a las organizaciones a medir su avance y ajustar sus estrategias.
- **Fomentar la transparencia:** Promover que las empresas compartan públicamente sus esfuerzos y resultados en términos de diversidad e inclusión, lo que no solo aumenta la confianza entre los stakeholders, sino que también refuerza el compromiso de las organizaciones.



A la Comunidad LGBTQ+

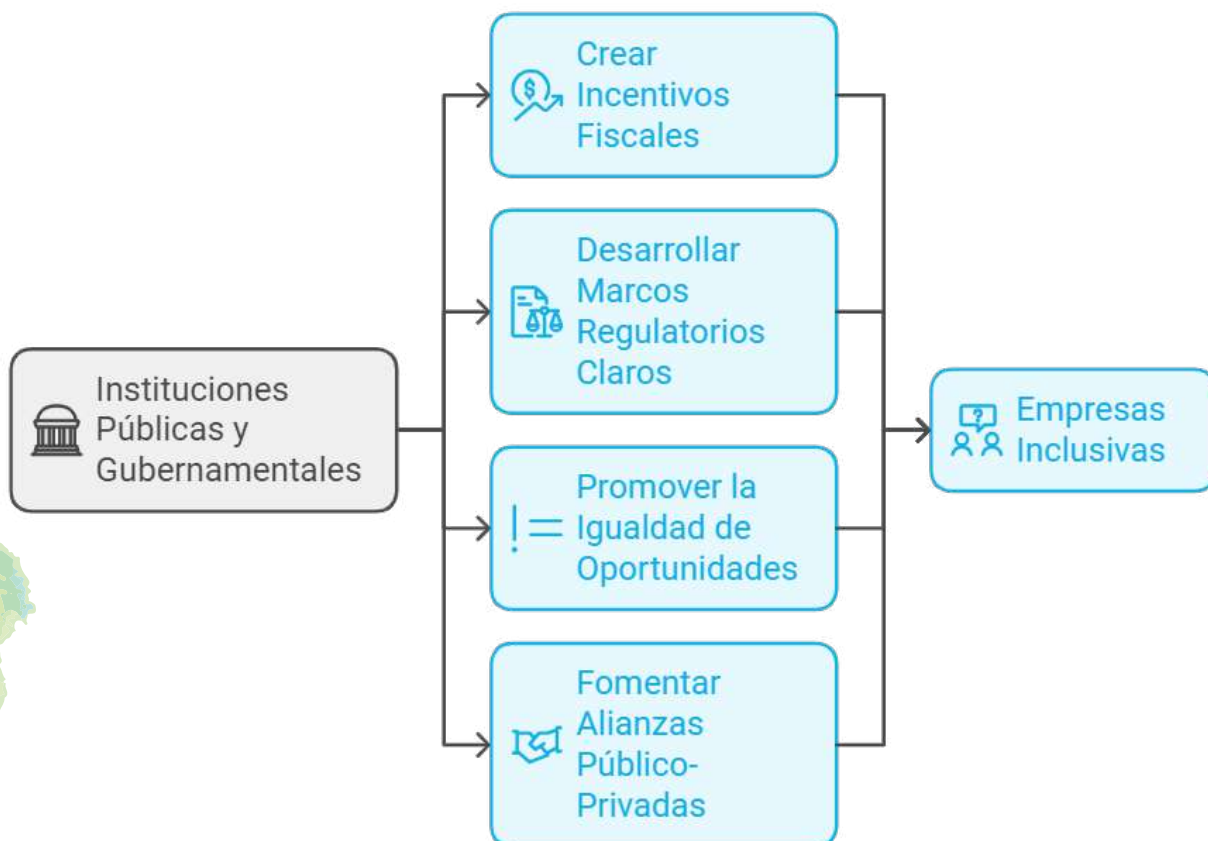
La comunidad LGBTQ+ también juega un papel crucial en la promoción de la diversidad en el sector empresarial. A continuación, se presentan recomendaciones para fomentar alianzas estratégicas y potenciar el impacto:



- **Fomentar alianzas estratégicas con empresas:** Establecer vínculos con corporaciones que ya promuevan la inclusión, creando redes de colaboración que permitan desarrollar programas conjuntos de formación, mentoría y apoyo para empleados LGBTQ+. Estas alianzas pueden generar espacios de visibilidad y oportunidades de crecimiento profesional dentro de las organizaciones.
- **Participar activamente en la creación de políticas inclusivas:** Trabajar con las empresas en la formulación y mejora de políticas inclusivas, asegurando que se aborden las necesidades y preocupaciones específicas de la comunidad LGBTQ+. La voz de la comunidad debe ser escuchada para garantizar que las políticas sean inclusivas y efectivas.
- **Apoyar iniciativas de visibilidad y orgullo:** Colaborar con las empresas para organizar y promover eventos que celebren la diversidad, como marchas, jornadas de visibilidad y días de sensibilización. Estas iniciativas ayudan a crear una cultura corporativa que valora y respeta la diversidad.
- **Capacitación y mentoría:** Desarrollar programas de capacitación y mentoría para miembros de la comunidad LGBTQ+ que busquen crecer profesionalmente, proporcionando herramientas y redes que apoyen su desarrollo y empoderamiento en el ámbito laboral.

A Instituciones Públicas y Gubernamentales

Las instituciones públicas y gubernamentales tienen un papel esencial para fomentar la inclusión a través de políticas públicas, regulaciones y la creación de incentivos para las empresas. A continuación, se proponen acciones clave:



- **Crear incentivos fiscales para las empresas inclusivas:** Implementar incentivos financieros y fiscales para empresas que adopten políticas inclusivas y promuevan la diversidad en sus entornos laborales. Esto puede incluir reducciones fiscales, subsidios o premios a las organizaciones con mejores prácticas en inclusión.
- **Desarrollar marcos regulatorios claros:** Promulgar leyes y regulaciones que exijan la implementación de políticas inclusivas y la prevención de la discriminación en el entorno laboral. Un marco normativo sólido puede asegurar que todas las empresas cumplan con los estándares mínimos de inclusión.
- **Promover la igualdad de oportunidades:** Implementar programas gubernamentales que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso a empleo y liderazgo para grupos subrepresentados, como la comunidad LGBTQ+, mujeres y minorías étnicas.
- **Fomentar alianzas público-privadas:** Colaborar con el sector privado en la creación de campañas nacionales de sensibilización sobre diversidad e inclusión, y promover políticas que favorezcan la creación de entornos laborales más equitativos y diversos en todo el país.

Estas recomendaciones buscan **fortalecer** los esfuerzos de inclusión y diversidad en todos los niveles, desde las corporaciones hasta el sector público, pasando por las asociaciones y la comunidad LGBTQ+. A través de la colaboración intersectorial y la adopción de estrategias claras, México puede avanzar hacia un futuro laboral más justo, **inclusivo y diverso**, donde todas las personas tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente sin temor a la discriminación.



Recomendaciones

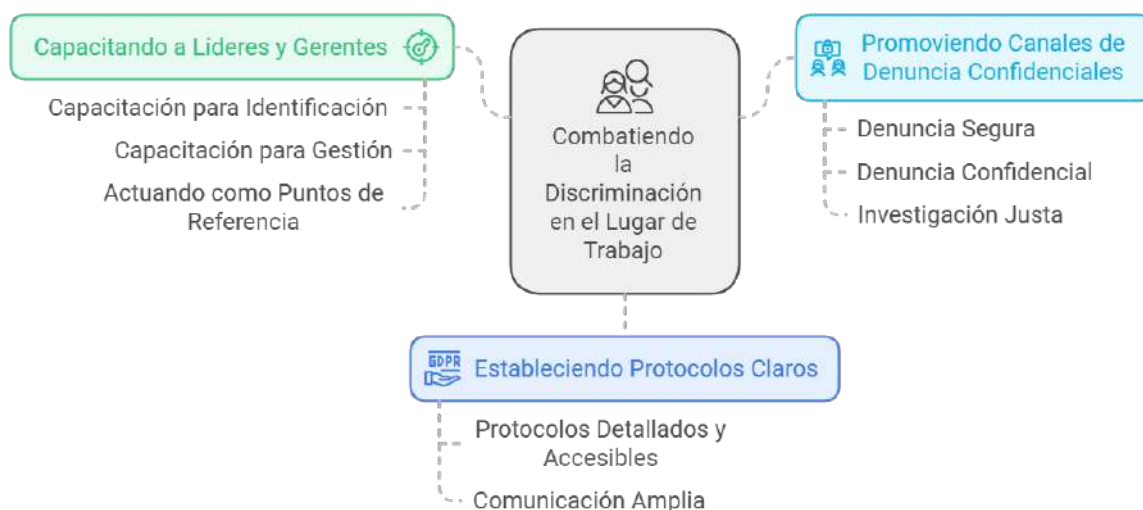
Específicas por Tópico

A continuación, se presentan **propuestas concretas** para mejorar los aspectos clave analizados en el reporte, que incluyen áreas como discriminación, políticas internas, capacitación, gobernanza, y ambiente laboral. Estas recomendaciones están diseñadas para abordar las brechas identificadas y proporcionar un camino claro para avanzar hacia entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Discriminación

Para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, es crucial implementar medidas que prevengan, mitiguen y sancionen cualquier acto discriminatorio.

- **Establecer protocolos de actuación claros:** Todas las empresas deben contar con protocolos detallados y accesibles para denunciar y gestionar incidentes de discriminación. Estos deben ser **ampliamente comunicados** a todos los empleados, asegurando que conozcan los pasos a seguir y las medidas de protección disponibles.
- **Capacitar a los líderes y gerentes:** Asegurar que los gerentes y líderes de equipo reciban formación específica para identificar, prevenir y gestionar casos de discriminación. Ellos deben actuar como **puntos de referencia** para fomentar un entorno libre de discriminación.
- **Promover canales confidenciales de denuncia:** Implementar canales de denuncia **confidenciales y seguros**, que permitan a los empleados reportar incidentes sin temor a represalias, con garantías de que sus preocupaciones serán investigadas y gestionadas de manera justa.



Políticas Internas

Las políticas internas son el marco fundamental para asegurar la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Sin políticas claras y aplicables, las iniciativas de diversidad carecen de impacto real.



- **Formalizar políticas de no discriminación y acoso:** Todas las empresas deben contar con políticas de **no discriminación y prevención del acoso**, cubriendo todas las dimensiones de la diversidad (género, orientación sexual, raza, identidad de género, discapacidad, etc.). Estas políticas deben ser revisadas periódicamente y ajustadas según las mejores prácticas.
- **Evaluar y actualizar políticas regularmente:** Realizar **auditorías periódicas** de las políticas de inclusión para asegurar que estén alineadas con los cambios sociales y normativos, y que realmente protejan a los empleados.
- **Establecer metas de inclusión:** Definir metas claras y medibles en términos de diversidad e inclusión, asegurando que las políticas no solo existan en el papel, sino que tengan un impacto tangible en el entorno laboral.

Capacitación y Sensibilización

La capacitación es clave para crear conciencia y fomentar un cambio cultural en las organizaciones, asegurando que todos los empleados comprendan la importancia de la diversidad e inclusión.



- **Implementar programas regulares de formación en diversidad:** Asegurar que todos los empleados, incluidos los altos directivos, participen en programas continuos de formación y sensibilización sobre temas de inclusión y diversidad. Estos programas deben abordar temas como **sesgos inconscientes, privilegio, y discriminación sistémica**.
- **Organizar talleres y pláticas de sensibilización:** Crear un calendario anual de **eventos de sensibilización** que promuevan el diálogo y la reflexión sobre diversidad e inclusión, incluyendo conferencias, talleres y sesiones interactivas con expertos.
- **Fomentar el aprendizaje cruzado entre áreas:** Incentivar la participación de diferentes equipos y departamentos en actividades de sensibilización, promoviendo una mayor **comprensión interdisciplinaria** de la diversidad.

Gobernanza de la Diversidad

La gobernanza de la diversidad es esencial para asegurar que las políticas y los programas inclusivos sean gestionados de manera efectiva, con roles claros y responsables.



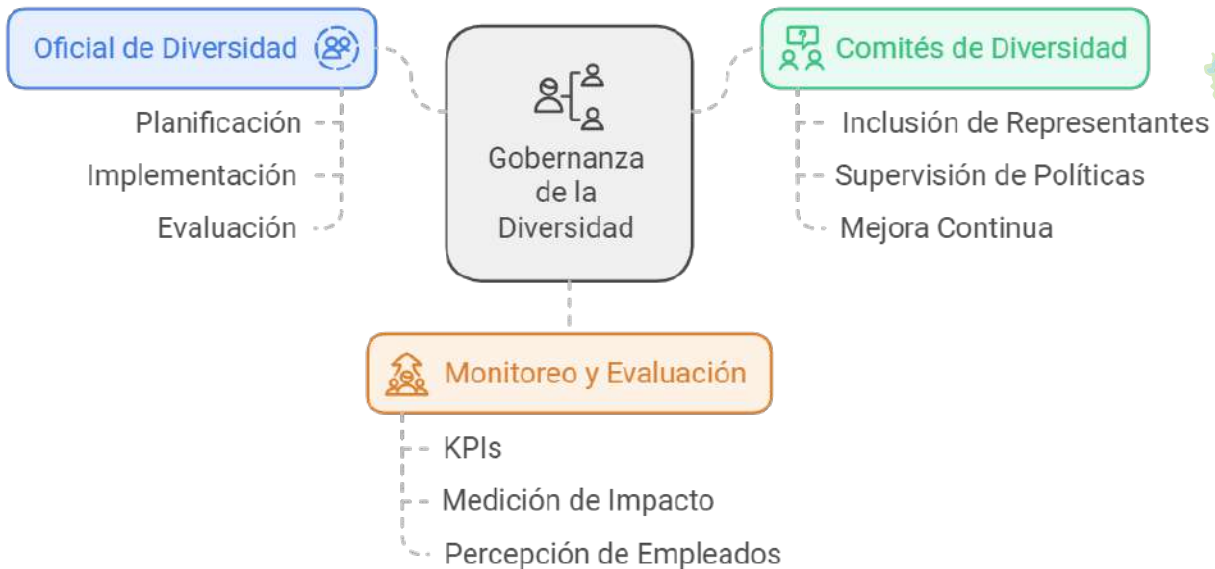
- **Designar un oficial de diversidad e inclusión:** Cada empresa debe contar con un **oficial de diversidad** que sea responsable de la planificación, implementación y evaluación de todas las iniciativas relacionadas con la inclusión. Este rol debe estar integrado en el nivel directivo para asegurar su impacto estratégico.
- **Crear comités de diversidad:** Establecer **comités de diversidad** que incluyan representantes de todos los niveles de la organización, con el objetivo de supervisar las políticas inclusivas y proponer mejoras continuas.
- **Monitorear y medir el progreso:** Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las políticas de diversidad, utilizando **indicadores clave de desempeño (KPIs)** que midan tanto los avances en inclusión como la percepción de los empleados.

Ambiente Laboral

Un ambiente laboral inclusivo y respetuoso es esencial para el bienestar de los empleados y para fomentar una cultura de colaboración y respeto mutuo.

- **Promover una cultura de respeto y apoyo mutuo:** Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, donde todas las diferencias sean valoradas. Esto se puede lograr mediante campañas internas que refuercen los valores de **equidad y diversidad**.

- **Evaluar el clima laboral periódicamente:** Realizar encuestas anónimas periódicas sobre el **clima laboral**, enfocadas en la inclusión y el respeto por la diversidad, para identificar problemas estructurales o culturales que necesiten atención.
- **Fomentar la igualdad de oportunidades en liderazgo:** Asegurar que las oportunidades de crecimiento y promoción sean accesibles para todos los empleados, independientemente de su identidad, género u orientación sexual. La promoción de **igualdad de oportunidades** es clave para construir un entorno verdaderamente inclusivo.



Participación y Retroalimentación de los Empleados

La participación de los empleados en las políticas de diversidad es crucial para asegurar que estas respondan a las realidades del entorno laboral.

- **Involucrar a los empleados en la toma de decisiones:** Establecer mecanismos de **participación** que permitan a los empleados contribuir activamente en la creación y mejora de las políticas de inclusión, asegurando que estas se ajusten a sus necesidades y preocupaciones.
- **Utilizar la retroalimentación como herramienta de mejora:** Recoger y utilizar la **retroalimentación de los empleados** para ajustar las políticas de diversidad y realizar cambios que reflejen la realidad diaria del entorno laboral. Esto puede incluir encuestas periódicas o grupos de discusión.

- **Fomentar un entorno seguro para compartir experiencias:** Crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y preocupaciones sobre diversidad e inclusión, garantizando la confidencialidad y el apoyo necesario para abordar cualquier inquietud.



En conjunto, estas recomendaciones proporcionan una **hoja de ruta práctica** para que las empresas avancen hacia un entorno más inclusivo y equitativo. Al implementar estas medidas, las organizaciones estarán mejor posicionadas para **aprovechar los beneficios** de la diversidad, como una mayor innovación, productividad y reputación, al mismo tiempo que contribuyen a la construcción de un entorno laboral más justo y respetuoso para todos.



Recomendaciones Particulares por Tópico:

Tópico	Recomendaciones Particulares
Discriminación	Establecer protocolos claros de denuncia de discriminación.
	Capacitar a líderes y gerentes para identificar y gestionar casos de discriminación.
	Promover canales confidenciales de denuncia y asegurar su correcta gestión.
Políticas Internas	Formalizar políticas de no discriminación y acoso, actualizándolas regularmente.
	Evaluar y actualizar las políticas inclusivas de manera periódica.
	Establecer metas claras y medibles para las políticas de inclusión.
Capacitación y Sensibilización	Implementar programas regulares de formación en diversidad e inclusión.
	Organizar talleres y pláticas de sensibilización para todos los niveles de la organización.
	Fomentar el aprendizaje cruzado entre áreas y equipos para una comprensión más integral de la diversidad.
Gobernanza de la Diversidad	Designar un oficial de diversidad e inclusión en cada empresa.
	Crear comités de diversidad con representantes de toda la organización.
	Monitorear y medir el progreso de las políticas de diversidad mediante indicadores clave de desempeño (KPIs).
Ambiente Laboral	Promover una cultura de respeto y apoyo mutuo en todos los niveles de la empresa.
	Evaluar el clima laboral periódicamente, con enfoque en inclusión y respeto por la diversidad.
	Fomentar la igualdad de oportunidades en posiciones de liderazgo y desarrollo profesional.

**Participación y
Retroalimentación**

Involucrar a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con políticas de diversidad e inclusión.

Recoger y utilizar la retroalimentación de los empleados para mejorar continuamente las políticas inclusivas.

Fomentar un entorno seguro donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y preocupaciones sobre diversidad e inclusión.



**DIVERSIDAD E
INCLUSION**



Presentación de

ESG Perform Ace

En **ESG Perform Ace**, nos especializamos en ofrecer un **diagnóstico integral** del desempeño ASG (ambiental, social y de gobernanza) corporativo, con sede en Houston, Texas. Nuestra metodología de evaluación se enfoca en los aspectos más relevantes de una estrategia empresarial sostenible, brindando una visión holística y cuantitativa a través de un ESG score que cubre cinco pilares fundamentales: **medio ambiente, responsabilidad social, gobernanza corporativa, derechos humanos y ética empresarial**.

Nuestro objetivo es **determinar la madurez** de las empresas en cada uno de estos pilares, ofreciendo un análisis exhaustivo del desempeño y una serie de **recomendaciones puntuales** para mejorar sus prácticas sostenibles. Esta evaluación, realizada anualmente, no solo permite a las empresas **monitorear su progreso** en cada uno de estos rubros, sino que también facilita la **comparación** con sus pares tanto a nivel **sectorial** como **global**.

El análisis de desempeño ASG no solo es un indicador valioso para inversores, quienes lo utilizan para tomar decisiones informadas, sino también para **clientes y empleados**, que buscan empresas alineadas con valores éticos y sostenibles. Medir el desempeño ASG no solo mejora la **transparencia** y ayuda a reducir costos operativos, sino que también refuerza la **reputación** de una empresa, tanto a nivel local como global, y asegura su cumplimiento con normativas vigentes. Además, permite el desarrollo de **planes a largo plazo**, evitando enfoques cortoplacistas que puedan afectar la sostenibilidad corporativa.



Nuestro Compromiso

con la Diversidad e Inclusión

El presente análisis sobre **inclusión y diversidad** se realizó principalmente en la Ciudad de México, y la mayoría de los encuestados ofrecieron su percepción como colaboradores de sus respectivas empresas. Aunque esta evaluación nos proporciona una base sólida, entendemos que, para tener un **análisis integral** y más representativo del desempeño en el rubro de inclusión y diversidad, es fundamental expandir nuestro estudio a otras ciudades del país.

Por esta razón, en **ESG Perform Ace**, estamos ampliando nuestro alcance para el **reporte de 2025**, incorporando datos de **otras ciudades principales** de México. Además, invitamos a todas las empresas a participar en este diagnóstico, lo que les permitirá evaluar no solo la percepción de sus empleados, sino también la de sus **audiencias clave**, proporcionando un análisis aún más completo sobre su desempeño en inclusión y diversidad.

Para las empresas interesadas en obtener este servicio complementario, ofrecemos un diagnóstico especializado con un enfoque holístico, diseñado para identificar fortalezas y áreas de mejora en sus políticas de inclusión. Este diagnóstico tiene un **costo** y está disponible para todas las organizaciones que deseen alinearse con los estándares más altos de diversidad e inclusión.

Si desea más información o está interesado en realizar este diagnóstico para su empresa, no dude en **contactarnos** en: **contacto@esgperformace.com**. ¡Estamos listos para ayudarle a fortalecer su compromiso con la diversidad y la inclusión, y posicionar a su empresa como líder en sostenibilidad corporativa!





Agradecimiento a las

Comunidades Colaboradoras

Queremos expresar nuestro **más sincero agradecimiento** a las diversas comunidades y grupos LGBTQ+ que colaboraron activamente en la difusión y participación de este reporte. Su compromiso y apoyo fueron fundamentales para lograr una muestra representativa y diversa, lo que ha permitido profundizar en la evaluación de la inclusión y diversidad en el sector empresarial mexicano. Sin su participación, este estudio no habría sido posible.

En particular, agradecemos a las siguientes organizaciones y comunidades por su colaboración:

- **Good Vibes CDMX:** Una comunidad vibrante que fomenta espacios inclusivos y seguros para la comunidad LGBTQ+.
- **Emprendedores LGBT CDMX:** Un grupo que apoya el crecimiento de negocios liderados por personas LGBTQ+ en la Ciudad de México.
- **LGBTQ+ Multitask CDMX:** Comunidad que promueve la inclusión y la visibilidad en diversos sectores y actividades dentro de la Ciudad de México.
- **Negocios LGBT+ México:** Un espacio dedicado a conectar y fortalecer los negocios liderados por personas LGBTQ+ en México.
- **Bolsa de Empleo LGBT:** Plataforma que facilita oportunidades laborales para la comunidad LGBTQ+, promoviendo entornos laborales inclusivos.
- **Queer CouchSurfers:** Comunidad global de viajeros LGBTQ+ que fomenta el intercambio cultural y la solidaridad entre miembros de la comunidad.
- **CS Mexico City Gay:** Grupo dedicado a conectar a la comunidad LGBTQ+ en Ciudad de México, creando un espacio de apoyo y amistad.

Gracias a su colaboración, hemos podido obtener datos valiosos que ayudarán a visibilizar las **oportunidades y desafíos** en temas de diversidad e inclusión en el sector empresarial mexicano. Juntos, estamos construyendo un futuro más **equitativo, inclusivo y respetuoso** para todos.

