

DISTINTIVO





Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

SOBRE EL CEEY

El Centro de Estudios Espinosa Yglesias es una asociación civil sin fines de lucro, apartidista, establecida por la Fundación Espinosa Rugarcía.

Nuestra Misión es generar conocimiento especializado, transformarlo y difundirlo para impulsar políticas y acciones que favorezcan la movilidad social.



EL CEEY BUSCA ALIADOS PARA IMPULSAR LA MOVILIDAD SOCIAL

El destino de las personas, ¿está determinado por sus condiciones de origen?

Desde 2006, responder a esta pregunta ha sido el motor de los estudios que realiza el CEEY.

Hemos estudiado la movilidad social en México y sabemos que el nivel socioeconómico de las personas está determinado en buena medida por las condiciones económicas y sociales de origen.

¡ESTO TIENE QUE CAMBIAR! Para ello, necesitamos de la ayuda de las empresas pero, ¿cómo podrían ayudar?

Obteniendo el Distintivo de EMPRESA PROMOTORA DE MOVILIDAD SOCIAL.

MÉXICO ES UN PAÍS DE BAJA MOVILIDAD SOCIAL

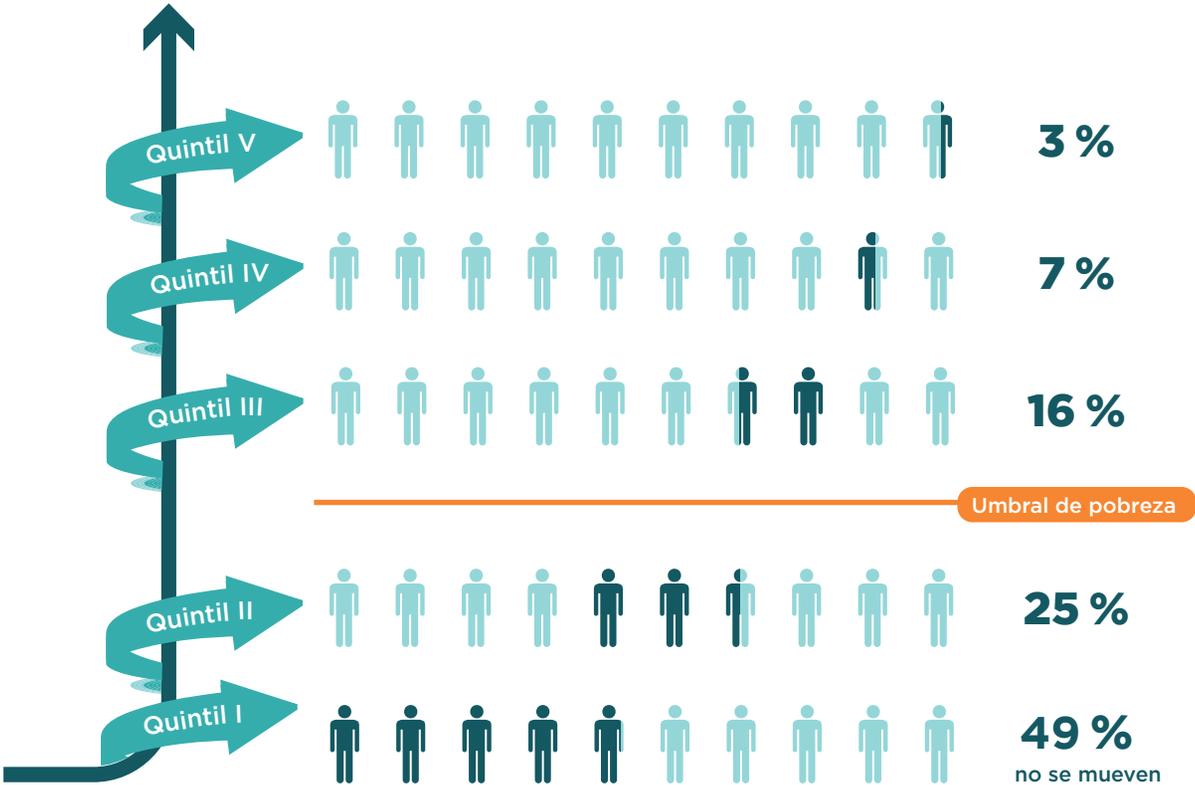
74 %
de los mexicanos que nacen pobres, se quedan pobres
TODA SU VIDA.

Origen

Personas que nacieron en los hogares más pobres.

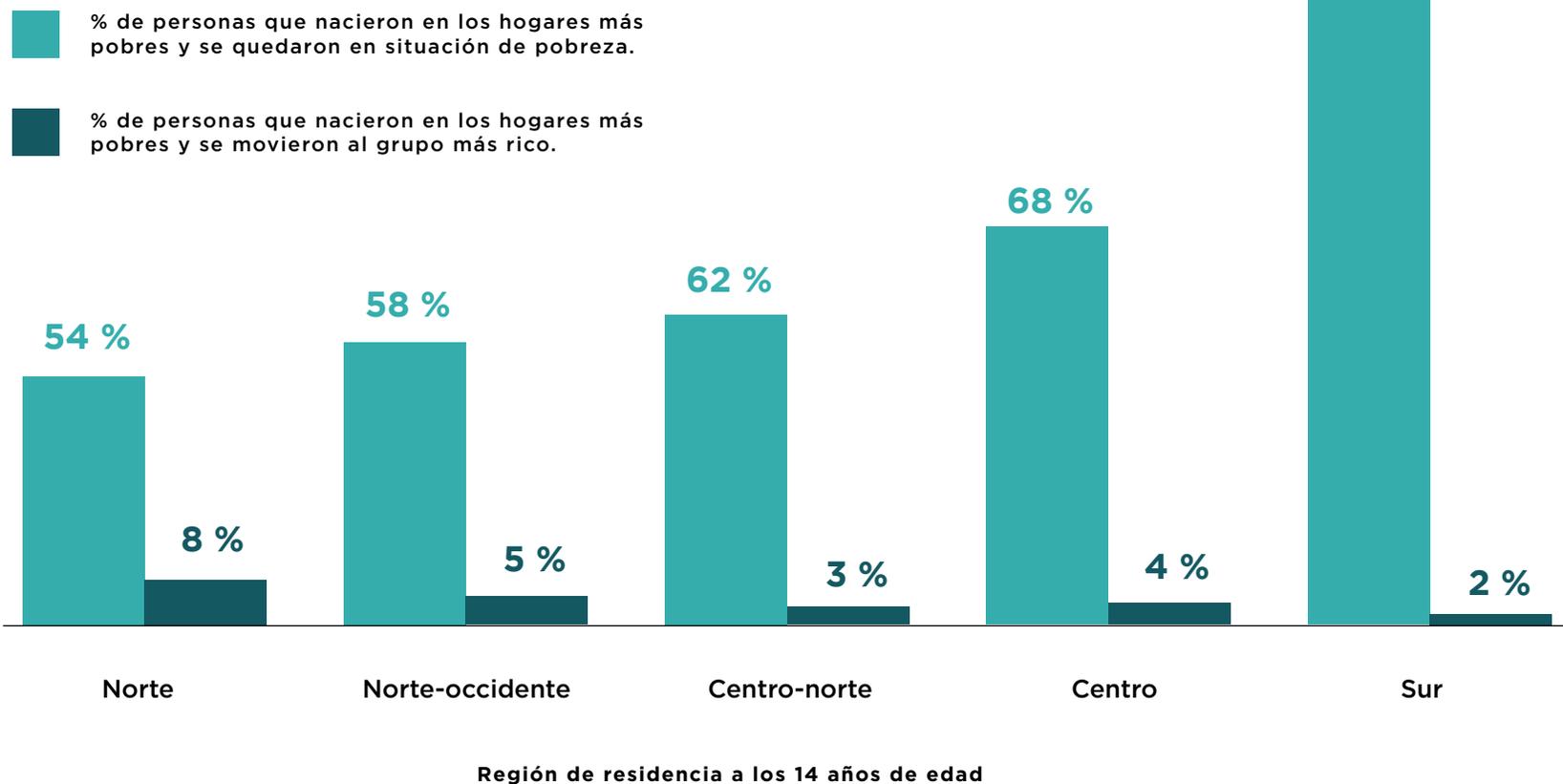


Destinos



LAS OPORTUNIDADES DE MOVILIDAD SOCIAL VARÍAN ENTRE REGIONES

Quienes nacen pobres en el **SUR** tienen una probabilidad mucho mayor de permanecer en la pobreza toda su vida que quienes nacen pobres en el **NORTE**.

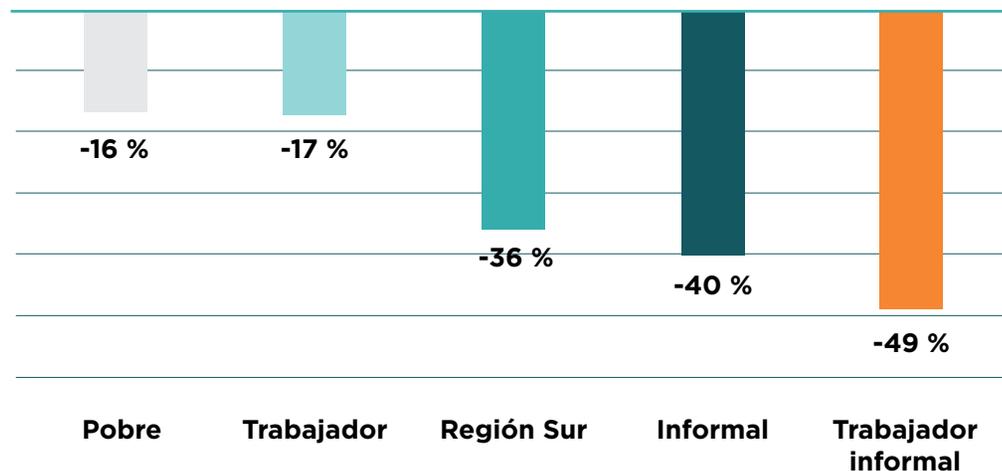


EL ORIGEN SOCIOECONÓMICO AFECTA LA CALIDAD DEL PRIMER EMPLEO

En México, la mayoría de los y las jóvenes consigue trabajo gracias a los contactos y recomendaciones de familiares, amigos, amigas, conocidos y conocidas. Por ello, aun entre personas con el mismo logro educativo, el acceso al empleo formal depende sobremanera del nivel socioeconómico del hogar de origen.

Las empresas pueden contribuir de manera importante a la promoción de la movilidad social, ya que esta es consustancial con el acceso al empleo de calidad y a una trayectoria laboral exitosa en igualdad de oportunidades.

Reducción en la probabilidad de tener un primer empleo formal, según características del padre

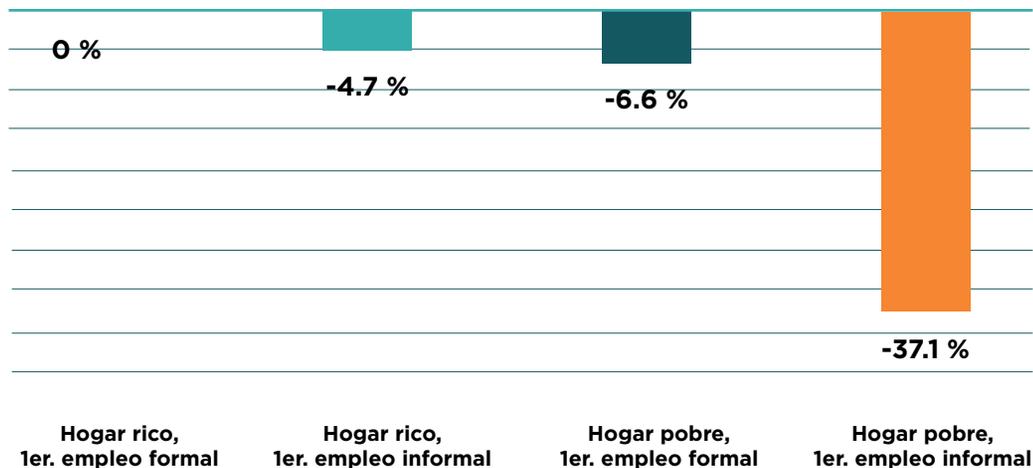


Grupos de comparación: hombres con educación media superior de la región norte, cuyo padre era patrón o autoempleado, formal y nivel de riqueza medio-alto.

EL PRIMER EMPLEO DETERMINA LA TRAYECTORIA LABORAL

La condición de formalidad del primer empleo limita el impacto negativo que tienen condiciones socioeconómicas desfavorables de origen sobre la posibilidad de ser formal o mantenerse en esa condición durante la trayectoria laboral.

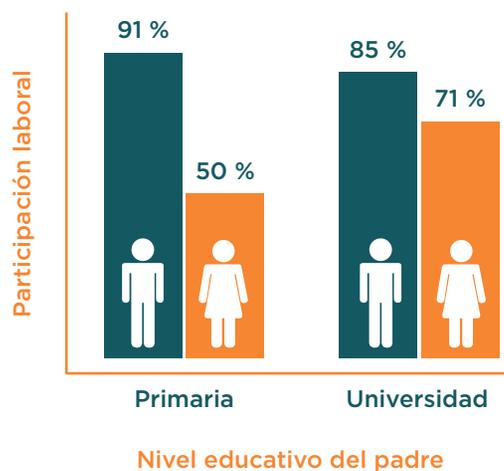
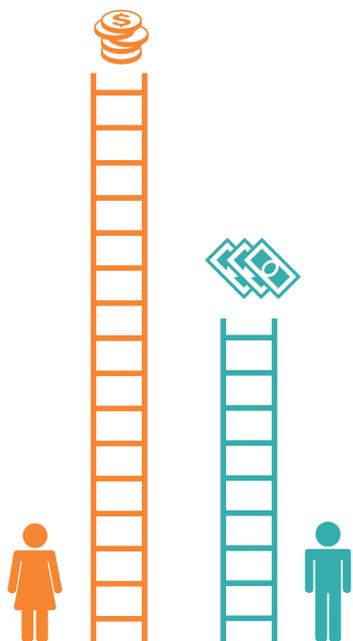
Reducción en la probabilidad de ser trabajador(a) formal, según hogar de origen y condición del primer empleo



A través de la adopción de un enfoque de movilidad social en su gestión de los recursos humanos, las empresas pueden romper el vínculo entre las condiciones del hogar de origen y la trayectoria laboral de las y los trabajadores.

Grupos de comparación: hombres con educación media superior. **Hogar de origen rico:** nivel de riqueza alto, padre patrón o autoempleado, formal, de la región norte. **Hogar de origen pobre:** nivel de riqueza bajo, padre empleado o jornalero, informal, de la región sur.

LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES MAYOR ENTRE LAS MUJERES



2,000,000 excluidas

La persistencia en el nivel de pobreza de origen es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

La participación laboral de las mujeres, pero no la de los hombres, se asocia con el nivel educativo del padre.

En la población de 25 a 64 años que está involuntariamente inactiva, una amplia mayoría son mujeres.



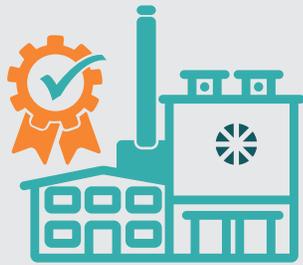
A través de este distintivo, el CEEY busca reconocer a las empresas que adopten un enfoque de movilidad social en la gestión de sus recursos humanos.

La adopción de estas buenas prácticas impactará de forma positiva tanto en la empresa como en la sociedad.



**EL CEEY PROMUEVE
LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
LABORALES.**

BENEFICIOS



Reconocimiento público,
por contribuir a que la
sociedad mexicana sea más
fluida y dinámica.



**Mayor fidelidad de las y
los trabajadores,** por tener
mejores oportunidades de
crecimiento laboral.



Más eficiencia,
por aprovechar mejor el
talento que hay fuera y
dentro de la empresa.



El CEEY trabajará conjuntamente con la empresa para establecer una política de recursos humanos que promueva la movilidad social, de acuerdo con la normatividad laboral vigente, y definir indicadores de evaluación y seguimiento.

EL DISTINTIVO ES CONSISTENTE CON UNA GESTIÓN MODERNA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Promueve la adopción de 3 ejes rectores en los procesos de 4 áreas de gestión:

EJES



EQUIDAD DE TRATO

Los procesos de la empresa se aplican por igual a todos los y las trabajadoras independientemente de sus circunstancias de origen.



IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

La empresa determina las condiciones para reconocer el potencial de los y las trabajadoras con base solo en la competencia y el talento.



DIAGNÓSTICO Y SEGUIMIENTO

La empresa evalúa los procesos que promueven la movilidad social de sus trabajadores y trabajadoras e informa sobre ello a los y las directoras ejecutivas.

ÁREAS

1



Prácticas para la empleabilidad

2



Captación y retención de talento

3



Compromiso empresarial-laboral

4



Crecimiento laboral y profesional

01.

PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD

ACCIONES

Amparar las prácticas a través de convenios con diversas instituciones educativas, tanto públicas como privadas.

Evaluar de manera objetiva, y con base en el talento y potencial, a las y los postulantes, sin sesgos discriminatorios.

Que la empresa difunda de manera amplia y oportuna las vacantes para prácticas, entre las instituciones con convenio.

Que los y las practicantes cuenten con un plan de aprendizaje por parte de la empresa, así como con evidencias y constancias de su desempeño.



OBJETIVOS

Equilibrar las oportunidades de participación entre jóvenes de distintos grupos de la población.

Que las condiciones de origen no afecten negativamente sus oportunidades.

Asegurar que la información llegue a todos y todas las jóvenes; en particular, a quienes tienen padres que trabajan en el sector informal.

Mejorar la empleabilidad de las y los practicantes en puestos competitivos.

02.

CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

ACCIONES

Realizar una difusión tanto interna como externa de los puestos permanentes vacantes.

Contar, para cada puesto, con una guía para la realización de entrevistas y para la evaluación de candidatas y candidatos en caso de vacante.

Contar con un catálogo completo de los puestos, así como con uno de reemplazos naturales.

Implementar, en todas las contrataciones, procesos específicos de inducción y orientación para el puesto e información sobre los resultados.



OBJETIVOS

Asegurar que la información llegue a todos los potenciales candidatas y candidatos, con independencia de su trayectoria o condición laboral actual.

Garantizar la equidad y la imparcialidad en los procesos de reclutamiento y selección.

Que los y las empleadas puedan hacer planes realistas sobre su trayectoria en la empresa y los y las directivas tengan identificados candidatos(as) internos(as) para eventuales promociones.

Elevar las posibilidades de éxito de los y las empleadas nuevas o con nuevas funciones.

03.

COMPROMISO EMPRESARIAL - LABORAL

ACCIONES

Seguir una política de equidad salarial en relación con las funciones, horas trabajadas, competencias y productividad.

No permitir diferencias injustificadas entre los y las trabajadoras en el acceso a seguridad social, flexibilidad laboral y permisos.

Evaluar el desempeño y entregar un reporte sobre el mismo a los y las empleadas.

Contar con una política de apoyos, por razones de salud o educación, para los y las hijas de los y las trabajadoras.



OBJETIVOS

Eliminar brechas salariales asociadas con el género, origen socioeconómico, color de piel, entre otros.

Equidad en las posibilidades de conciliar compromisos familiares con la productividad laboral.

Que los y las empleadas conozcan sus logros, fortalezas y áreas de oportunidad en sus trayectorias en la empresa.

Contribuir a la igualdad de oportunidades de desarrollo entre los y las hijas de todos(as) los y las trabajadoras.

04.

CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL

ACCIONES

Que los y las trabajadoras cuenten con un diagnóstico de sus necesidades de capacitación.

Evaluar y reportar los resultados de los programas de capacitación y certificación.

Elaborar programas de certificación y de talento interno, e informar de ello al personal.

Que los y las trabajadoras conozcan los beneficios de la seguridad social a la que tienen derecho por ley, y cómo el acceso a esta se relaciona con la igualdad de oportunidades a lo largo de la vida.



OBJETIVOS

Igualar las oportunidades de crecimiento, de mejora en el desempeño y acceso al catálogo de reemplazos naturales.

Igualar las oportunidades de los y las trabajadoras en el dominio de desarrollo personal y laboral.

Mejorar las posibilidades de ascenso entre los y las trabajadoras con más habilidad y talento, en todos los niveles jerárquicos.

Que los y las trabajadoras sean aliados y aliadas de las empresas en la promoción de la formalidad y la movilidad social en el país.

ESTE DISTINTIVO ES EL ÚNICO QUE RECONOCE A LAS EMPRESAS QUE PROMUEVEN LA MOVILIDAD SOCIAL DE SUS EMPLEADOS(AS).

En ese sentido, es complementario de otros distintivos valorados en el ámbito empresarial.



GENERA

Gestión de recursos humanos en la empresa guiada por la equidad de trato, la igualdad de oportunidades y el diagnóstico y el seguimiento, para contribuir a la movilidad social ascendente de los y las empleadas y sus familias.

Ambientes de trabajo donde los empleados confían en sus líderes y jefes y estos pueden lograr los objetivos de la organización.

Responsabilidad compartida entre accionistas y colaboradores de la empresa para buscar la sustentabilidad de esta y contribuir al desarrollo y al bienestar social de las comunidades en las que opera.

TEORÍA DE CAMBIO

La equidad de trato y la igualdad de oportunidades en el trabajo llevan a una mejor asignación del talento, las habilidades y los conocimientos de los y las empleadas en la empresa. Ello mejora la productividad y los ingresos laborales y, por lo tanto, contribuye a la movilidad social ascendente de los y las trabajadoras y sus familias.

Un gran lugar para trabajar es aquel en el que uno confía en las personas para las que trabaja, está orgulloso de lo que hace y disfruta de las personas con las que trabaja.

Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

Centro de Estudios Espinosa Yglesias

Robert Levering, co-fundador, Great Place to Work

Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE)

En términos de soportes y requerimientos, el distintivo Empresa Promotora de Movilidad Social es similar a los demás, pero se destaca por promover un mayor aprovechamiento de la normatividad legal en materia laboral, en beneficio de la empresa y sus trabajadores y trabajadoras.

EL DISTINTIVO AYUDA A QUE LA EMPRESA IDENTIFIQUE Y ADOPTE LOS PROCESOS CRÍTICOS PARA PROMOVER LA MOVILIDAD SOCIAL.

Incluye lo siguiente, en adición a los beneficios ya mencionados inherentes al Distintivo:

- I.** Presentación y capacitación sobre movilidad social para directores(as), gerentes, supervisores y supervisoras.
- III.** Capacitación en línea sobre movilidad social, seguridad social y pensiones para los y las empleadas.
- V.** Asistencia al evento de certificación (dos representantes por centro de trabajo), el Distintivo y un diploma.
- II.** Taller con personal de Recursos Humanos sobre los nuevos procesos en la empresa.
- IV.** Entrega de manuales, fichas técnicas y formatos para el diagnóstico y seguimiento.
- VI.** Difusión en los medios de comunicación y redes sociales sobre la obtención del Distintivo por parte de la empresa.

PROCESOS	CRONOGRAMA	Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4	Etapa 5
Solicitud del Distintivo	●					
Autodiagnóstico y capacitación			●			
Adopción de prácticas y procesos				●		
Verificación, decisión y reporte					●	
Otorgamiento del Distintivo						●



MANUEL
ESPINOSA
YGLESIAS
ABRIL, 2000

“ Los empresarios que el país necesita deben estar seriamente comprometidos en la lucha en contra de la marginación y la pobreza. Sólo sirviendo al bienestar humano, tiene sentido la riqueza. ”

CONTACTO

Informes:

distintivo@ceey.org.mx

Roberto Vélez Grajales
Director ejecutivo del CEEY
rvelezg@ceey.org.mx

Marcelo Delajara
Coordinador de proyecto
marcelo.delajara@ceey.org.mx

Dirección:

Abasolo 152, Del Carmen,
Coyoacán, C.P. 04100,
Ciudad de México.

Teléfonos:

+52(55) 5662 5447
5662 2370
5660 8031
5660 8051

 @ceeymx

 @ceeymx

 ceeyorgmx

 ceeymx

www.ceey.org.mx

DISTINTIVO



WWW.CEEY.ORG.MX

COPYRIGHT 2020

