

DISTINTIVO

 EMPRESA PROMOTORA DE  
**MOVILIDAD SOCIAL** 





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

¿Está el destino de las personas 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.**

# 74 %

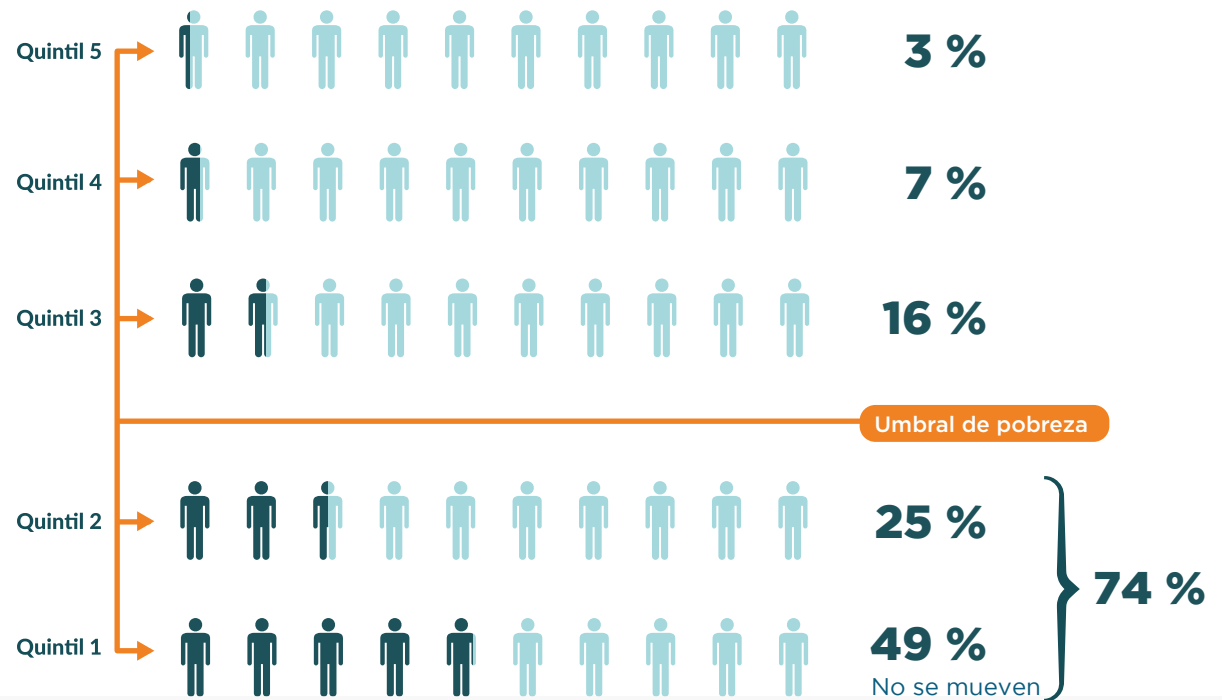
de los mexicanos que nacen pobres, se quedan pobres **TODA SU VIDA.**

ORIGEN

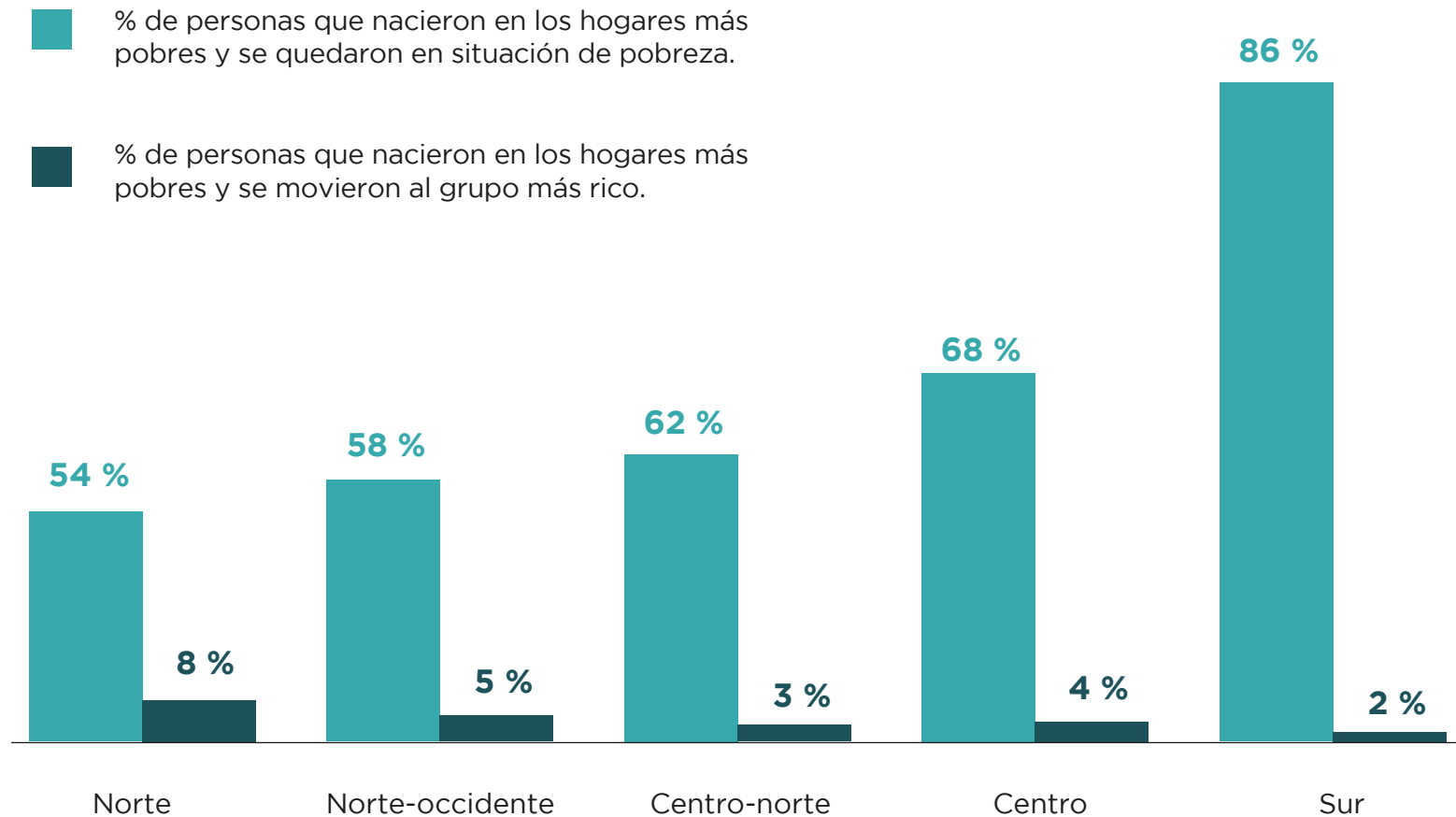
Personas que nacieron en los hogares más pobres.



DESTINO



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**.

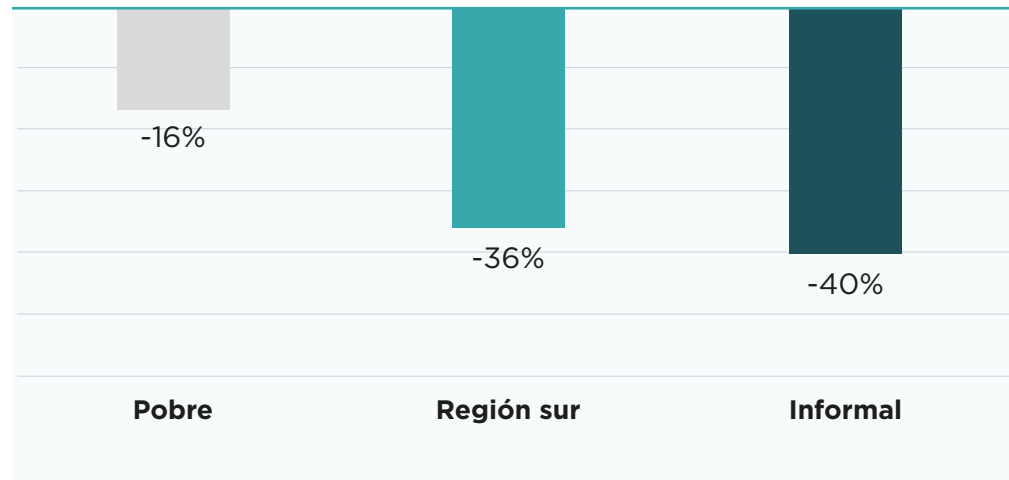


## EL ORIGEN SOCIOECONÓMICO AFECTA LA CALIDAD DEL PRIMER EMPLEO

En México, un porcentaje importante de los jóvenes consigue trabajo gracias a los contactos y recomendaciones de familiares, amigos y conocidos. 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 y la región de origen



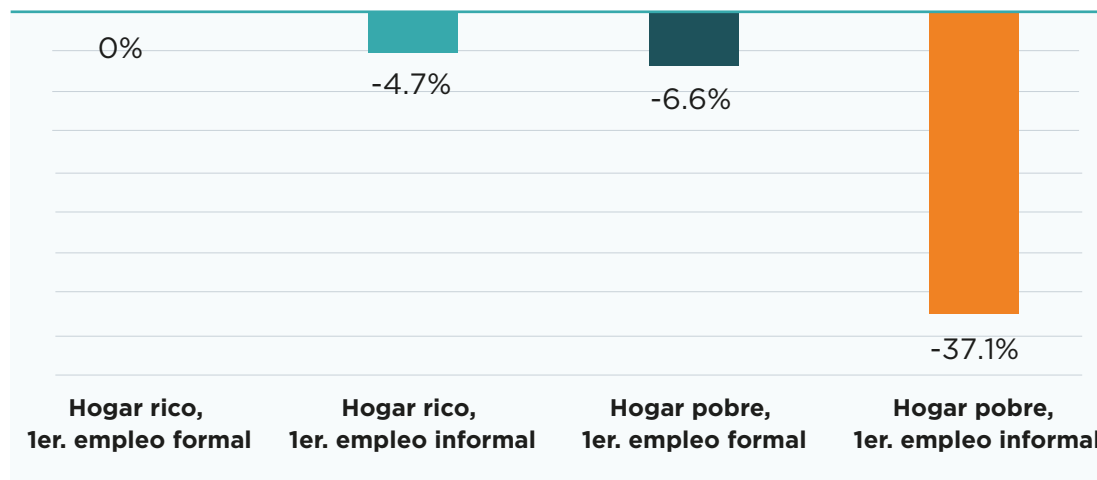
**Grupos de comparación:** hombres con educación media superior de la región norte, cuyo padre era patrón o autoempleado, formal y nivel de riqueza medio-alto.

Fuente: Simulador de Movilidad Social [[www.simulador.ceey.org.mx](http://www.simulador.ceey.org.mx)], con datos de la ESRU-EMOVI 2017.

## EL PRIMER EMPLEO DETERMINA LA TRAYECTORIA LABORAL

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

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



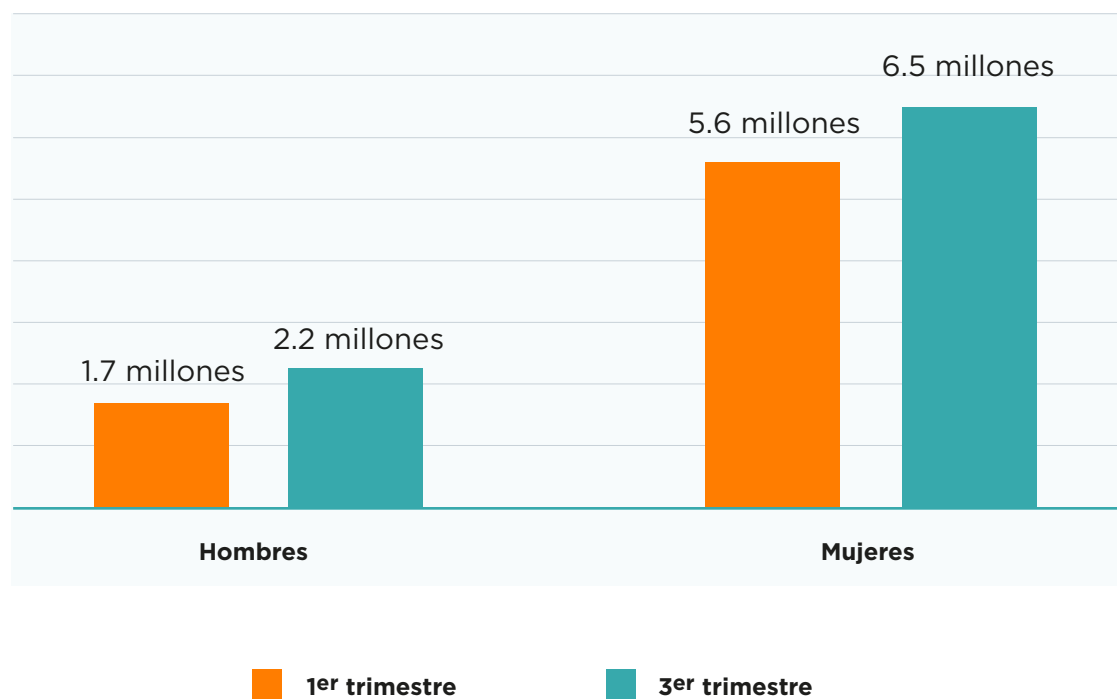
**Grupos de comparación:** hombres con educación media superior. **Hogar de origen rico:** nivel de riqueza alto, padre patrón o autoempleado, formal, de la región norte. **Hogar de origen pobre:** nivel de riqueza bajo, padre empleado o jornalero, informal, de la región sur.

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 los trabajadores.



## LA EXCLUSIÓN LABORAL ES SIGNIFICATIVAMENTE MAYOR ENTRE LAS MUJERES

Población excluida entre 15 y 64 años, según género y trimestre de 2020



Se define como **población excluida** a las personas que tienen necesidad o deseos de trabajar pero no lo pueden hacer por cuestiones que se encuentran fuera de su control.

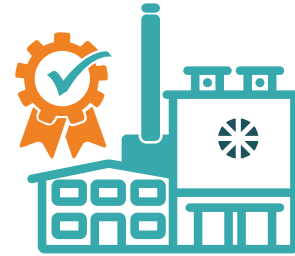
Fuente: CEEY (2020) «4 Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo», CEEY Editorial. Con datos de la ENOE 2020, I y III Trimestre.



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.

## 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.



**Facilita el cumplimiento** de la normativa legal en materia laboral.



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



El Distintivo promueve la adopción de 2 ejes rectores en la gestión de Recursos Humanos.



## 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.

Los ejes rectores del Distintivo se aplican en los procesos de 4 áreas de gestión de Recursos Humanos.

1



## PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Formaliza la vinculación entre empresa y escuela y permite que los estudiantes tengan igual oportunidad de realizar estancias temporales de trabajo.

Mejorar la empleabilidad de los estudiantes con desventaja por origen socioeconómico en puestos competitivos al momento de terminar la escuela.

2



## CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Asegura que el reclutamiento, evaluación y selección de candidatos internos y externos se realice con base en criterios objetivos.

Promover en los puestos de mayor responsabilidad la diversidad por género, discapacidad, color de piel o región y nivel socioeconómico de origen.

3



## COMPROMISO EMPRESARIAL-LABORAL

Promueve la equidad en salarios, prestaciones y flexibilidad laboral y el apoyo de la empresa a los hijos de los empleados.

Permitir que las trabajadoras puedan conciliar su productividad en la empresa con sus compromisos familiares.

4



## CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL

Impulsa la mejora continua a través de la capacitación y certificación de los y las trabajadoras y la implementación de programas de talento interno.

Asegurar que las necesidades de capacitación de los y las trabajadoras con desventajas de origen sean identificadas y atendidas.

# ESTE DISTINTIVO ES EL ÚNICO QUE RECONOCE A LAS EMPRESAS QUE PROMUEVEN LA MOVILIDAD SOCIAL DE SUS EMPLEADOS

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



## TEORÍA DE CAMBIO

La equidad de trato y la igualdad de oportunidades en el trabajo mejoran la productividad y los ingresos laborales, y contribuyen a la movilidad social de los y las trabajadoras y sus familias.

Centro de Estudios Espinosa Yglesias

La confianza en las personas para las que uno trabaja, el orgullo por lo que uno hace y el disfrute de las personas con las que uno colabora, crean un gran lugar para trabajar.

Robert Levering, co-fundador, Great Place to Work

El cumplimiento integral de la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, respetando a la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuye a la construcción del bien común.

Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE)

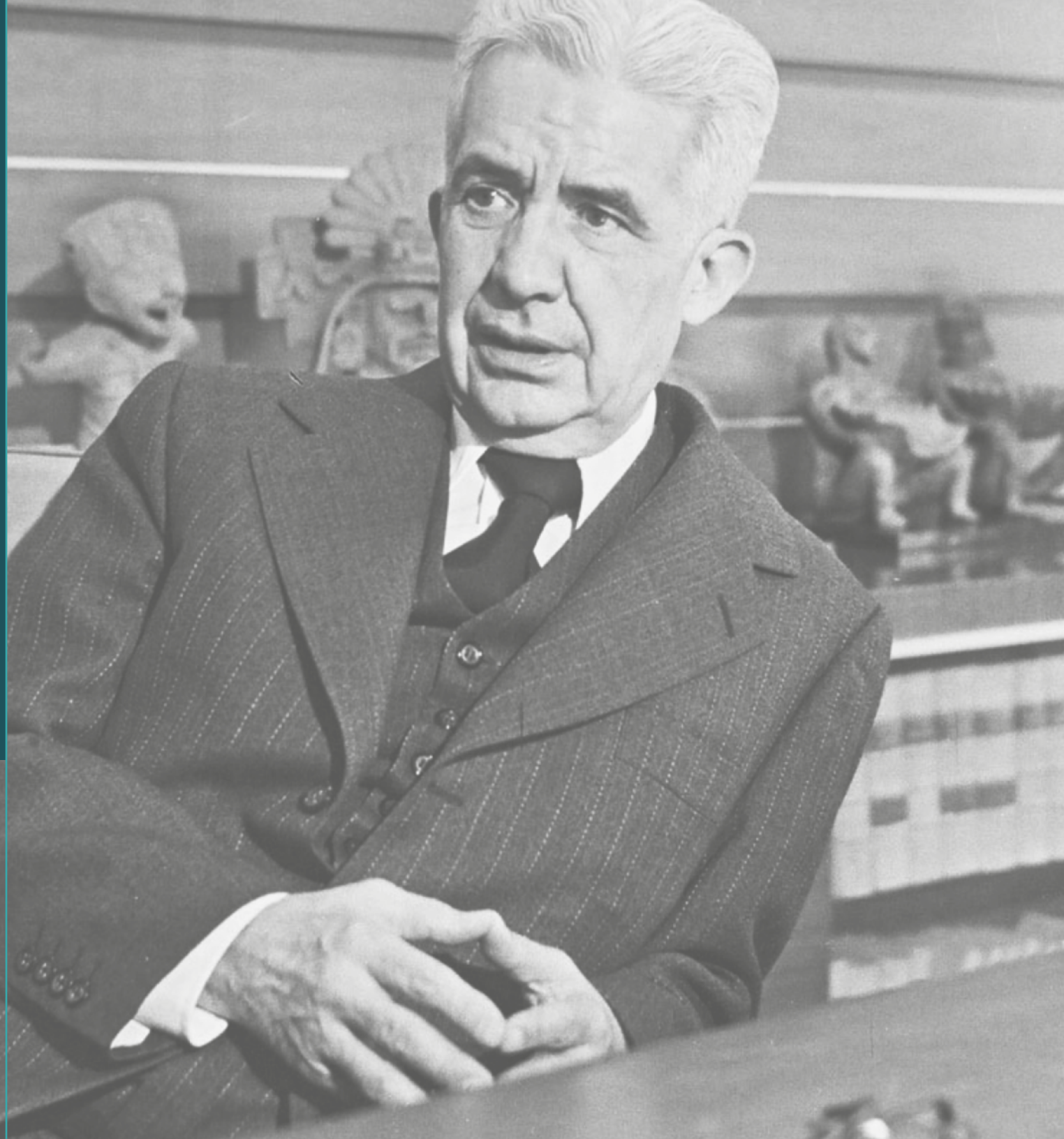
Incluye lo siguiente, en adición a los beneficios ya mencionados inherentes al Distintivo:

- I. Presentación y capacitación sobre movilidad social para directores, gerentes y supervisores.
- II. Taller con personal de Recursos Humanos sobre los nuevos procesos en la empresa.
- III. Capacitación en línea sobre movilidad social, seguridad social y pensiones para los y las empleadas.
- IV. Entrega de manuales, fichas técnicas y formatos para el diagnóstico y seguimiento.
- V. Asistencia al evento de certificación (2 representantes por centro de trabajo), el Distintivo y un diploma.
- VI. Difusión en los medios de comunicación y redes sociales sobre la obtención del Distintivo por parte de la empresa.

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					●

«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».

**Manuel Espinosa Yglesias**  
**Abril, 2000**





## CONTACTO

### Informes:

| [contacto@ceey.org.mx](mailto:contacto@ceey.org.mx)

| Roberto Vélez Grajales  
**Director ejecutivo del CEEY**

[rvelezg@ceey.org.mx](mailto:rvelezg@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](http://www.ceey.org.mx)