



# RECOMENDACIONES PARA SER UNA EMPRESA PROMOTORA DE MOVILIDAD SOCIAL



Centro de Estudios®  
Espinosa Yglesias

PROMOVEMOS LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

- **El Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY)** 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.
- Con la movilidad social como eje transversal de toda su actividad, una prioridad del CEEY es analizar y construir propuestas orientadas a las empresas para que puedan impulsar la movilidad social de sus trabajadores.





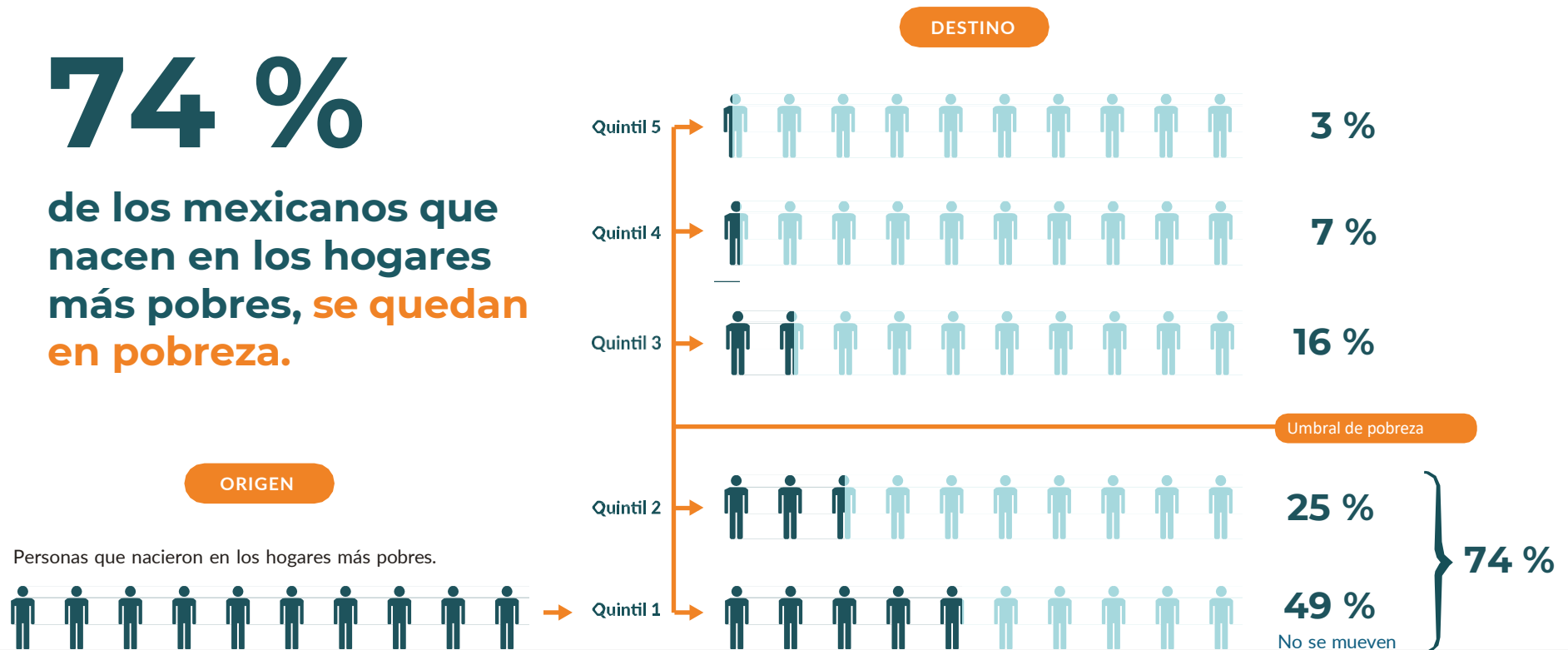
# MÉXICO ES UN PAÍS CON BAJA MOVILIDAD SOCIAL Y GRANDES CONTRASTES REGIONALES



# MÉXICO ES UN PAÍS DE BAJA MOVILIDAD SOCIAL ENTRE LOS MÁS POBRES

## 74 %

de los mexicanos que nacen en los hogares más pobres, **se quedan en pobreza.**



## LAS POSIBILIDADES DE QUEDARSE EN POBREZA SON DISTINTAS PARA CADA REGIÓN:





# EL MERCADO LABORAL MEXICANO NO AYUDA A QUE HAYA MAYOR MOVILIDAD SOCIAL

# LA MOVILIDAD SOCIAL Y EL MERCADO LABORAL MEXICANO

- El nivel socioeconómico y la región de origen afectan la calidad del primer empleo.
- El primer empleo determina si la trayectoria laboral será formal o informal.





- Factores relacionados con el género explican la mayor parte de la exclusión laboral reportada en México.
- Las mujeres tienen mayor probabilidad de perder una posición laboral inicial ventajosa y de permanecer en un trabajo no remunerado.
- Además de lo anterior, las mujeres tienen menos oportunidades de construir una trayectoria laboral exitosa.
- Hay millones de personas excluidas del trabajo por razones de género, salud o discapacidad, apariencia física; por vivir en zonas marginales o por falta de formación académica.



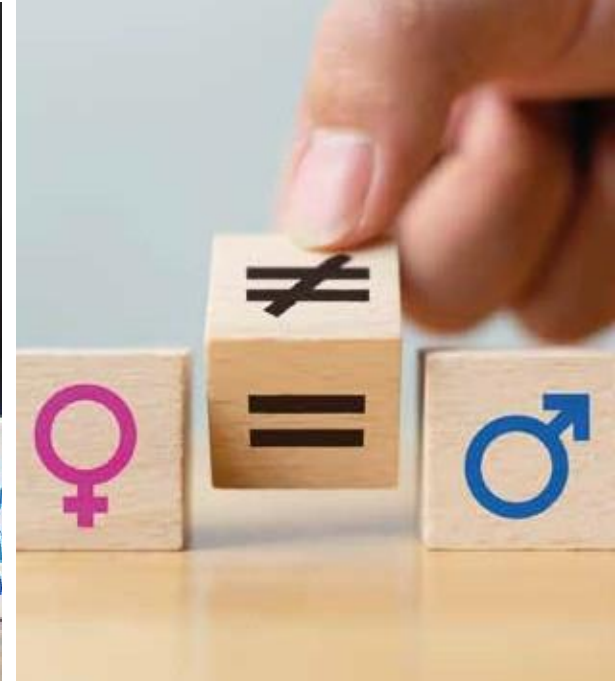


**¿CÓMO PODEMOS  
CAMBIAR ESTA  
SITUACIÓN?**



Centro de Estudios®  
Espinosa Yglesias  
PROMOVEMOS LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

**LO ANTERIOR  
SUCEDÉ EN BUENA  
MEDIDA POR LOS  
ESQUEMAS  
DE INSERCIÓN  
LABORAL QUE NO  
TOMAN EN  
CUENTA LAS  
CONDICIONES  
SOCIOECONÓMICAS  
DE ORIGEN.**



- Las personas consiguen trabajo gracias a los contactos y recomendaciones de familiares, amigos y compañeros. Si estos están en el sector informal o en una zona marginal, ello determinará sus oportunidades de empleo.
- Las empresas emplean técnicas de reclutamiento y selección basadas en recomendaciones, o en señales como la educación, el tipo de escuela o las credenciales familiares.
- Las empresas discriminan, en muchos casos sin saberlo, por el sexo, tono de piel o apariencia, las condiciones de salud, discapacidad, edad, entre otras.

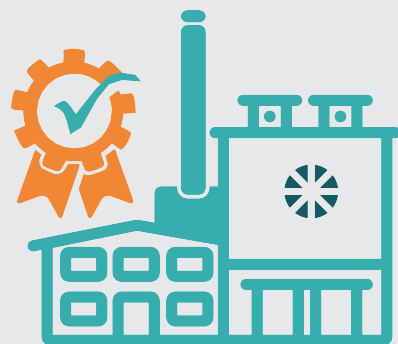




## LAS EMPRESAS SON FUNDAMENTALES PARA LOGRARLO.

- Pueden contribuir a la promoción de la movilidad social a través del acceso al empleo de calidad y de una trayectoria laboral exitosa en igualdad.
- Pueden romper el vínculo entre las condiciones del hogar de origen y la trayectoria laboral de sus colaboradores.
- Requieren la adopción de recomendaciones construidas sobre los ejes de equidad de trato e igualdad de oportunidad.

# LAS EMPRESAS GANAN




**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 PROPONE UNA SERIE DE RECOMENDACIONES EMPRESARIALES

Los cambios necesarios se pueden implementar en las siguientes **4 áreas de recursos humanos**:

-  **A) PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD.** Se requiere eliminar los sesgos contra poblaciones en desventaja con la ampliación de espacio de búsqueda en la etapa de reclutamiento.
-  **B) CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO.** Se requiere imparcialidad en los procesos de promoción, reclutamiento, selección e inducción.
-  **C) COMPROMISO EMPRESARIAL-LABORAL.** Se requiere de esquemas para determinar salarios justos, flexibilidad laboral y apoyos específicos para las y los trabajadores.
-  **D) CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL.** Se requiere que las oportunidades de desarrollo profesional y promoción, así como el acceso a los derechos laborales (LFT) estén garantizados para todos los trabajadores.

# HAY QUE DAR LOS PRIMEROS PASOS

