



CANCHAM
MÉXICO



COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS

EN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD DE LA
COMUNIDAD CANCHAM.

Iniciativa impulsada por el Comité de Inclusión y
Mujeres Haciendo Negocios

Primera edición - 2024
Presentado Junio 2025

Índice

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

LA DIVERSIDAD LE CONVIENE A TODAS LAS EMPRESAS 5

MEJORES PRÁCTICAS EN LA COMUNIDAD CANCHAM 6

AGRADECIMIENTOS 9

COLABORADORES 9

ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS PRÁCTICAS DETECTADAS EN LA COMUNIDAD
..... ¡Error! Marcador no definido.

DISCLAIMER..... 10

Cámara de Comercio del Canadá en México 10

Compendio de Buenas Prácticas en Inclusión y Diversidad de la Comunidad CanCham

INTRODUCCIÓN

El Comité de Inclusión y Mujeres Haciendo Negocios de la Cámara de Comercio del Canadá (CanCham México) busca incrementar oportunidades de negocio entre México y Canadá que identifiquen y aprovechen el talento femenino. Asimismo, pretende fomentar la igualdad de oportunidades a nivel laboral y profesional de todos los individuos sin importar raza, sexo, religión u orientación sexual. Una forma de avanzar en estos objetivos es visibilizar las prácticas Diversidad Equidad e Inclusión que promueven sus socios.

Por ello, que las líderes del Comité:



Karen Flores,

Presidenta del Comité.



Fuensanta Gleason,

Vicepresidenta del Comité



Sofía Pérez Gasque,

Asesora del Comité

Lanzaron en agosto de 2024 una convocatoria para elaborar la Primera Edición del Compendio de Buenas Prácticas en Inclusión y Diversidad de la Comunidad CanCham con el objetivo de identificar y describir iniciativas exitosas que han implementado empresas de la comunidad para construir ambientes más inclusivos.

Esta convocatoria fue atendida por las siguientes empresas Socias de CanCham.



En este reporte se resumen los hallazgos más relevantes, incluyendo los beneficios que han identificado los socios participantes. Esta información puede ser útil para que más organizaciones documenten sus esfuerzos en favor de la diversidad y la inclusión en las próximas ediciones de este compendio, así como para inspirar a otras empresas a que arranquen con políticas en esta materia.

LA DIVERSIDAD LE CONVIENE A TODAS LAS EMPRESAS

La CanCham es voz de las empresas canadienses. Formar parte de una comunidad responsable de negocios canadiense en México significa compartir valores comunes respecto a la ética, el medio ambiente, la transparencia, la inversión en la comunidad y la solidaridad. En ese sentido, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son pilares clave para el funcionamiento ético que promueve la CanCham.

El concepto DEI se refiere a las estrategias, políticas, programas y acciones que implementa una organización para crear y mantener un entorno donde las personas, considerando sus propias diferencias, están en el centro. Además de su dimensión social, esta acción genera beneficios concretos y medibles para las organizaciones, así como una serie de beneficios directos e indirectos para las empresas que las impulsan y para las personas colaboradoras que integran su plantilla laboral.

En particular, hay estudios que muestran que las acciones DEI consolidan mejores ambientes laborales¹ que elevan la satisfacción del personal y son más atractivas para el talento joven³. Cuando una empresa cuenta con más mujeres en sus equipos de toma de decisiones detona innovación al interior de la organización y en los productos o servicios que ofrece⁴, lo que incrementa las probabilidades de tener un mejor desempeño financiero⁵.

¹ CIMAD y Great Place To Work 2020. Más Allá de la Equidad de Género: Liderazgo Complementario. Disponible en: https://www.cimad.ipade.mx/wp-content/uploads/2020/03/Liderazgo_V5_-Presentaci%C3%B3n.pdf (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

² IFC 2024. Políticas favorables a la familia en el sector privado mexicano: La política de licencias de maternidad, paternidad y adopción en HSBC México. Disponible en: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2024/HSBC-Mexico-Caso-de-estudio-Esp.pdf> (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

³ Glassdoor 2020. Glassdoor's Diversity and Inclusion Workplace Survey. Disponible en: <https://www.glassdoor.com/blog/diversity-inclusion-workplace-survey/> (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

⁴ Boston Consulting Group 2017. The Mix Matters: Innovation Through Diversity. Disponible en: <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters> (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

⁵ Harvard Business Review. 2021. Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think. Disponible en: <https://hbr.org/2021/04/research-adding-women-to-the-c-suite-changes-how-companies-think> (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

MEJORES PRÁCTICAS EN LA COMUNIDAD CANCHAM

En la edición de 2024, nueve asociados de la comunidad CanCham enviaron una descripción de las prácticas que implementan para incluir a más mujeres y mejorar sus condiciones laborales. En la Tabla 1 se presenta un resumen de la información recabada.

TABLA 1. RESUMEN DE LAS POLÍTICAS RECABADAS EN LA CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE INCLUSIÓN Y MUJERES HACIENDO NEGOCIOS

Empresa y sector	Acciones	Año de inicio	Resultados	Más políticas	Métricas
AIMS Internacional Servicios corporativos Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> . Inclusión de mujeres en el consejo de administración . Políticas para apoyo de mujeres en maternidad . Programas de desarrollo de liderazgo femenino . Mentorías personalizadas y acceso a proyectos estratégicos o impacto para promover la diversidad generacional . Orientación y herramientas para que la población migrante pueda regularizar su situación y acceder a oportunidades laborales. 	2015	<ul style="list-style-type: none"> . Preparación de líderes jóvenes para que las sucesiones sean exitosas . Mayor representación de mujeres en roles de liderazgo . Mayor acceso a un pipeline de talento diverso . Réplica del programa de migrantes en otros países 	Si	<ul style="list-style-type: none"> . Acceso y retención de talento femenino . Éxito en proyectos de liderazgo femenino . Tasa de promoción interna a roles e liderazgo . Índice de satisfacción de colaboradores . Tasa de promoción de mujeres en roles de liderazgo . Tasa de retención de talento joven . Retroalimentación de población beneficiada
We for Women Leaders Servicios corporativos Consultoría en capital humano	<ul style="list-style-type: none"> . Política integral de diversidad e inclusión . Curso para diseño e implementación de acciones . Mentorías . Programas de desarrollo personal para mujeres . Consejos consultivos . Programas de reconocimiento a colaboradores comprometidos con inclusión . Programa rampa de maternidad 	2017	<ul style="list-style-type: none"> . Mayor visibilidad de mujeres en puestos de liderazgo . Crecimiento profesional acelerado . Cambio cultural en las organizaciones 	Si	<ul style="list-style-type: none"> . Porcentaje de mujeres en roles de liderazgo . Satisfacción y retención de participantes . Número de mujeres promovidas . Niveles de compromiso y participación
Equinox World Servicios corporativos Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> . Acciones para retener a las mujeres en el equipo y reclutar a más trabajadoras extranjeras . Énfasis en el papel clave que pueden desempeñar las mujeres 	2018	<ul style="list-style-type: none"> . Más de la mitad de la plantilla laboral son mujeres . Mayor reclutamiento de mujeres para puestos que tienden a ser ocupados por hombres 	Si	<ul style="list-style-type: none"> . Representación de mujeres por puesto . Porcentaje de mujeres en candidaturas para puestos en el extranjero . Número de negociaciones exitosas con empleadoras para adaptar condiciones de vivienda

Empresa y sector	Acciones	Año de inicio	Resultados	Más políticas	Métricas
PRoa Servicios corporativos Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> · Campaña para destacar la importancia de que las empresas comuniquen sus esfuerzos por la igualdad de género, así como incentivar a que más empresas tuvieran comunicación con perspectiva de género 	2019	<ul style="list-style-type: none"> · Sensibilizar sobre la importancia de cómo se percibe a las empresas · Impulsar formas de comunicación que promuevan la igualdad de género 	Sí	<ul style="list-style-type: none"> · Materiales de comunicación relacionados con la igualdad de género · Opiniones positivas de las personas involucradas · Interacciones en redes sociales
JA Del Río Servicios corporativos Legal y fiscal	<ul style="list-style-type: none"> · Foros y eventos de sensibilización en favor de la igualdad de género · Comité de diversidad e inclusión · Política de horario flexible para madres 	2021	<ul style="list-style-type: none"> · 18 mujeres que usan el beneficio de horario flexible · Plantilla con mayor representación de mujeres · Creciente participación en los eventos DEI 	Sí	<ul style="list-style-type: none"> · Porcentaje de mujeres por nivel de puesto · Número de participantes en eventos y beneficios del programa
Scania Minería Manufactura	<ul style="list-style-type: none"> · Capacitación teórico-práctica en conducción de vehículos de carga para mujeres sin experiencia 	2022	<ul style="list-style-type: none"> · Capacitación de 42 mujeres para puestos de conductoras que obtuvieron su licencia para conducir y fueron vinculadas con empresas para trabajar 	No	<ul style="list-style-type: none"> · Porcentaje de participantes que obtuvieron un trabajo en el sector transporte · Cambio en el salario que reciben después del programa
TC Energía	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo de habilidades blandas y networking para mujeres de alto desempeño 	2022	<ul style="list-style-type: none"> · Las participantes desarrollan habilidades blandas, sobre todo comunicación asertiva 	No	<ul style="list-style-type: none"> · Nivel de participación
Ofelia Rendón Servicios corporativos Consultoría en capital humano	<ul style="list-style-type: none"> · Política de diversidad e inclusión con objetivos, metas y plazos · Comité de diversidad e inclusión · Programa de operadoras de maquinaria pesada · Bibliotecas de la diversidad e inclusión, que son espacios con recursos DEI · Tabulador salarial 	2023	<ul style="list-style-type: none"> · Tabulador salarial se aplica igual a hombres y mujeres · Inserción de mujeres en áreas en las que tradicionalmente no entraban · Apoyo en la formación de personas colaboradoras relacionada con la inclusión 	Sí	<ul style="list-style-type: none"> · Porcentaje de mujeres en diversas operaciones
Minas de San Nicolás	<ul style="list-style-type: none"> · Línea de denuncia anónima · Talleres de prevención de acoso y hostigamiento · Campañas de concientización de cáncer de mama · Productos femeninos en baños 	2023	<ul style="list-style-type: none"> · Mayor porcentaje de mujeres · Mejor ambiente laboral · Obtención de una mejor categoría del distintivo Women in Mining 	Sí	<ul style="list-style-type: none"> · En proceso, junto con un Comité de Equidad e Inclusión

Fuente: Elaboración propia con base en la información enviada.

Nota: Las iniciativas fueron ordenadas en función de la antigüedad.

Seis de las nueve empresas que respondieron a la convocatoria se dedican a servicios corporativos enfocados en capital humano, comunicación y asesoría legal-fiscal. Aunque hay que reconocer este sesgo dentro de las respuestas, también refleja el interés de otras empresas por contratar servicios relacionados con la inclusión y la igualdad de género. Las otras participantes se concentran en sectores con escasa representación de mujeres: industrias extractivas y de electricidad (18%) y manufacturas (36%).⁶

Siete de las nueve empresas participantes reconocieron tener una política de diversidad e inclusión más amplia que enmarca las iniciativas que enfatizaron y que beneficia tanto a su propia plantilla laboral como a los clientes con los que trabajan. En algunos casos dicha política cuenta con objetivos, metas y plazos específicos, lo cual permite elevar las probabilidades de éxito, así como medir avances.

Destaca también que todas las iniciativas descritas se enfocan en mujeres y su diseño es relativamente diferente, lo que muestra que las acciones implementadas se adaptan a las necesidades de cada organización y a las problemáticas que han detectado. Llama la atención que uno de los casos tiene un enfoque más amplio para favorecer a otras poblaciones en desventaja (jóvenes y población en situación de movilidad).

Entre las acciones recopiladas hay programas específicos de capacitación para que más mujeres obtengan puestos en los que tradicionalmente no trabajan (por ejemplo, operadoras de maquinaria pesada o conductoras). También se identificaron acciones para la promoción de lideresas, a través de mentorías, desarrollo de habilidades blandas y cursos de sensibilización sobre la importancia de sumar a más mujeres. En algunos casos se mencionaron políticas corporativas relacionadas con la flexibilidad y con necesidades específicas para integrar la vida profesional y la maternidad.

Todas estas prácticas son ejemplos concretos de las políticas corporativas que según un artículo de Harvard Business Review⁷ tienen los mejores resultados para elevar la diversidad. En particular, los comités de diversidad e inclusión tienden a ser la acción más exitosa, debido a que es una forma de tener un grupo de trabajo determinado con responsabilidades y, a veces, recursos asignados. Esto, a su vez, encausa el interés de la plantilla laboral y fomenta tanto el diseño como la ejecución de una agenda en la materia.

⁶ Entre paréntesis se muestra el porcentaje de mujeres para los sectores agregados a los que pertenecen los subsectores de Scania, TC Energía y Minas de San Nicolás. Calculado con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) segundo trimestre de 2024.

⁷ Harvard Business Review 2024. Research: The Most Common DEI Practices Actually Undermine Diversity. Disponible en: <https://hbr.org/2024/06/research-the-most-common-dei-practices-actually-undermine-diversity> (Consultado el 11 de noviembre de 2024)

Por último, casi todos los participantes reportaron usar métricas para monitorear la implementación, así como los avances y retrocesos. Entre las métricas más mencionadas se ubican la representación de mujeres por nivel de puesto, tasa de promoción de mujeres, nivel de participación en acciones e índice de satisfacción u opinión de personas beneficiadas.

La información que se presenta en este documento es un reflejo de que invertir tiempo, esfuerzo y recursos en acciones en favor de la igualdad de género es posible. Asimismo, la lista de actividades es rica y demuestra que esta agenda va más allá de las cuotas, y solo requiere voluntad y análisis estratégico que beneficie a la plantilla laboral y abra cada vez más oportunidades para las mujeres que forman parte de la comunidad canadiense de negocios.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento a nuestros Socios CanCham por participar en esta primera edición del Compendio de Buenas Prácticas del 2024:

Especial agradecimiento a la creadora de este documento:

Fátima Masse

Presidenta del Comité de Inclusión y Mujeres Haciendo Negocios, Capítulo Bajío.



Socia en

[Noubi Advisors](#)



COLABORADORES

Cristina Vázquez
Vicepresidenta de Comités CanCham

[Speranto Marketing Inclusivo](#)



DISCLAIMER

Este documento tiene como objetivo difundir las prácticas que realizan nuestros Socios CanCham para que puedan considerarlas los Socios de la Comunidad CanCham, asimismo de proveer una base de la actividad de la Comunidad de Negocios México Canadá basada en la mejor información disponible públicamente y de fuentes propietarias.

La Cámara de Comercio del Canadá en México y los colaboradores de este estudio han tomado las medidas pertinentes para validar la información presentada; sin embargo, ninguno de las y los involucrados en este compendio son responsables de ninguna decisión tomada con base en la información presentada.

[Cámara de Comercio del Canadá en México](https://www.cancham.mx/)

<https://www.cancham.mx/>



[CANCHAMMX Cámara de Comercio del Canadá en México](#)



[CanChamMX](#)



[CanChamMX](#)