



# La diversificación de proveedores en México

## Hacia una mejor inclusión de las PyMEs

Investigación encargada por la Embajada de Canadá en México a Export CG.  
Diciembre de 2022

## Resumen ejecutivo

Este estudio fue diseñado para apoyar a los ejecutivos y grupos de liderazgo de las empresas mexicanas a reflexionar y eventualmente actuar sobre las políticas y prácticas de apoyo a la diversidad de proveedores.

En este estudio, un proveedor diverso se considera una empresa que es propiedad y está controlada al menos en un 51% por uno o más miembros de un grupo infrarrepresentado, como mujeres, personas LGBTQ2<sup>1</sup>, indígenas, grupos étnicos minoritarios, personas con discapacidad, veteranos de las fuerzas armadas (VET) o jóvenes.

La conciencia sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se encuentra en sus primeras etapas en México. No obstante, algunas empresas mexicanas están creando y aplicando sus propias estrategias para incorporar a proveedores diversos con el fin de aumentar las oportunidades de negocio mutuamente beneficiosas.

Las fuentes de información para el estudio incluyeron documentos públicos, una encuesta en línea y entrevistas por videoconferencia; todo ello enfocado a identificar las necesidades, oportunidades, obstáculos y soluciones potenciales experimentadas por una amplia gama de compradores en México.

Los argumentos empresariales a favor de la diversidad de proveedores son claros, y muchas empresas de países como Canadá y Estados Unidos ya obtienen muchos beneficios de la aplicación de prácticas de diversidad de proveedores. Sin embargo, estas iniciativas pueden adoptar diversas formas y son muy específicas de cada país: Sus diseñadores deben tener en cuenta el contexto local, las especificidades culturales y las estructuras económicas y fiscales. Los resultados de este estudio confirman la necesidad de crear incentivos visibles y socioculturalmente sensibles en apoyo de las empresas mexicanas diversas por parte de diversos actores. También pone de relieve problemas comunes en toda América del Norte que repercuten en el florecimiento de la diversidad de proveedores, lo que exige claramente una mayor colaboración entre los socios nacionales e internacionales. Canadá y México comparten valores comunes, experiencia y fuertes lazos económicos, y el comercio inclusivo es una prioridad compartida bajo la cual los esfuerzos de diversidad de proveedores pueden actuar como un pilar.

A través de sus redes, experiencia y apoyo, la Embajada de Canadá en México está comprometida a trabajar estrechamente con empresas mexicanas y Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) y organizaciones en México y Canadá para promover las prácticas de DEI y, más específicamente, las prácticas de diversidad de proveedores.

<sup>1</sup> LGBTQ2I: Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, 2-spirit e intersexuales.

# Índice



## **1** AGRADECIMIENTOS, INVESTIGACIÓN Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

## **2** INTRODUCCIÓN: Las PyMEs en México y los beneficios de la diversidad de proveedores

## **3** INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

## **4** RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS:

- Identificación de proveedores diversos
- Oportunidades de contratación
- Programas de apoyo a una cadena de suministro diversa
- Medición de las actividades de diversidad de los proveedores
- Organizaciones en México dedicadas a la inclusión de las PyMEs
- Desafíos.

## **5** CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## **AGRADECIMIENTOS**

La Embajada de Canadá en México desea agradecer a todos los colaboradores de nuestro estudio sobre el ecosistema de diversidad de proveedores en México por compartir su experiencia y conocimientos y participar en un intercambio de información tan fructífero, constructivo y rico a través de entrevistas personales y una encuesta en línea.

## **INVESTIGACIÓN**

El alcance de este estudio abarcó a las empresas que operan en México con el potencial de implementar o que actualmente implementan políticas en el ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y/o con algunas prácticas de diversidad de proveedores. Se utilizó una combinación de métodos de investigación primaria y secundaria para obtener datos e información suficientes para ampliar el estudio.

El primer paso de esta investigación consistió en la exploración, análisis y selección de 43 empresas que operan en México. Para obtener la muestra de 43 empresas se utilizaron diversas fuentes de información, como rankings nacionales y publicaciones sobre políticas y prácticas de DEI de empresas mexicanas en 2021.

Algunos ejemplos de fuentes consultadas durante el estudio son Human Rights Campaign, WeConnect International, Bloomberg Gender-Equality Index y el Consejo Mexicano de Comercio (COMCE), la red interna de la Embajada de Canadá en México, información pública, sitios web de actualidad, informes anuales y presentaciones de empresas ejemplares.

Cada una de las 43 empresas respondió a una encuesta en línea de 10 preguntas. En función de sus respuestas, se entrevistó en profundidad a un número selecto de empresas a través de videoconferencia. Cada entrevista duró entre 30 minutos y una hora y se centró en las políticas de DEI y las prácticas de diversidad de proveedores de la empresa. La investigación documental corrió a cargo de Export CG, la empresa consultora contratada para los fines de este estudio, y las entrevistas fueron realizadas tanto por Export CG como por el personal de la Embajada de Canadá en México. El informe final se modificó con respecto a su versión original para incorporar una perspectiva canadiense al contenido sobre diversidad de proveedores y a los esfuerzos de Canadá en este tema.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN ESTE INFORME

### **Diversidad, equidad, inclusión:**

El Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión define la DEI del siguiente modo: La diversidad tiene que ver con el individuo. Se refiere a la variedad de dimensiones, cualidades y características únicas que todos poseemos. La inclusión se refiere a lo colectivo. Se trata de crear una cultura que aspire a la equidad y acoja, respete, acepte y valore la diferencia.

**Inclusión:** La práctica de utilizar medidas proactivas para crear un entorno en el que las personas se sientan acogidas, respetadas y valoradas, y para fomentar un sentimiento de pertenencia y compromiso.

**Diversidad:** La variedad de identidades que se encuentran dentro de una organización, grupo o sociedad.

**Equidad:** Principio por el que se tienen en cuenta las experiencias únicas y las distintas situaciones de las personas, y se garantiza que tengan acceso a los recursos y oportunidades necesarios para alcanzar resultados justos.

### **Proveedor diverso/grupo infrarrepresentado:**

Los proveedores diversos son empresas cuya propiedad, gestión y control recaen al menos en un 51% en mujeres o en miembros de un grupo diverso. Los grupos diversos incluyen indígenas, minorías visibles, personas con discapacidad, veteranos y personas LGBTQ2I.

**Auto identificación:** Afirmación de una persona de pertenecer a un determinado grupo o categoría de personas.

### **Diversidad de proveedores**

La diversidad de proveedores es un programa empresarial que fomenta el uso de empresas de propiedad diversa como proveedores. Es el proceso por el que las empresas se ponen en contacto con proveedores no incluidos tradicionalmente en la cadena de suministro que quieren competir por contratos.

### **Certificación:**

La certificación es una verificación formal para las empresas que adquieren bienes y/o servicios de empresas diversas que cumplen las normas universales. Valida que la empresa pertenece, está gestionada y controlada al menos en un 51% por un miembro o miembros de un grupo diverso.

La certificación abre las puertas a la contratación pública y privada, y ofrece garantías de que una empresa está preparada para exportar. Las empresas pueden necesitar la certificación para registrarse en la base de datos de proveedores de una empresa como proveedor diverso.

## INTRODUCCIÓN

### PyMEs en México

Definición de PYME en México: Las pequeñas y medianas empresas, también conocidas como PYMES, son aquellas que cuentan con una plantilla laboral no mayor a 250 trabajadores en total, una facturación moderada y menor acceso a recursos o herramientas en comparación con las grandes empresas o franquicias. En México, el término PYME ha llegado a incorporar a las microempresas, transformándose el acrónimo en MIPYME.

Según el Banco Nacional de Desarrollo Financiero, o NAFIN, basándose en estas características, las PYME se diferencian en tres clases principales, determinadas por su beneficio y número de empleados:

- Micro: Emplean a menos de 10 personas y una facturación que no supera los 4 millones de pesos MXN en ventas anuales.
- Pequeña empresa: Su plantilla laboral varía entre 15 y 100 empleados y suele alcanzar un saldo anual de 100 millones de pesos MXN.
- Mediana empresa: Con una plantilla de entre 100 y 250 empleados, las medianas empresas pueden alcanzar ventas anuales valoradas en hasta 250 millones de pesos MXN.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) representan el 99,8% de las empresas del país. Además, estas empresas generan aproximadamente el 70% de los empleos en México; sin embargo, la tasa de supervivencia de las PYMES en México es en promedio de 8.4 años a nivel nacional.

La supervivencia de una empresa en México depende de factores críticos. Uno de ellos es la dificultad de las PYMES para convertirse en proveedoras de grandes empresas debido a la necesidad de certificaciones y otros requisitos que representan altos costos para las PYMES en México.

En 2020, las empresas en México no fueron inmunes a los efectos de la pandemia. Con base en una encuesta especial diseñada e implementada por el INEGI (E-COVID), 86.6% de 1,873,563 empresas reportaron haber sido impactadas por la pandemia. Adicionalmente, 79.2% de las empresas reportaron una reducción en sus ingresos como el principal problema experimentado en 2020. Al final de los 17 meses cubiertos por la encuesta, aproximadamente 3.9 millones de empresas sobrevivieron a la pandemia (79.2%) de las 4.9 millones de PYMES registradas por el INEGI.

### Diversidad en las PYME mexicanas

En México, las mujeres empresarias de PYME representan el 28,3% y las dirigidas por jóvenes (15-24 años) sólo el 1,9%<sup>2</sup>. Lamentablemente, México carece de estadísticas e información sobre el género, la etnia y otras características relacionadas con la vulnerabilidad de los propietarios de empresas que permitan identificar a los grupos infrarrepresentados.

Con base en el INEGI, de los 97.2 millones de personas mayores de 15 años:

- El 11,9% es indígena.
- El 10,2% vive con una discapacidad.

<sup>2</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, 2021.

- El 5,1% pertenece a la comunidad LGBTQI+.
- 2,6% se autoidentifican como afrodescendientes (población minoritaria).

En 2021, el INEGI implementó el primer esfuerzo para generar estadísticas relacionadas con la identificación de miembros de la comunidad LGBTQ2SI a través de la publicación de la *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género*.

De acuerdo con Page Group<sup>3</sup>, sólo 3 de cada 10 empresas son intencionalmente incluyentes en México, a pesar de que estas empresas podrían ser 25% más rentables implementando una política de DEI. Estos datos evidencian el largo camino que queda por recorrer para implantar políticas internas de DEI en las empresas mexicanas, por no hablar de las políticas que se aplicarían a los proveedores.

Los esfuerzos recientes del gobierno hacia la inclusión económica incluyen una Política Nacional de Inclusión Financiera que tiene como objetivo apoyar a las pymes y a los miembros más vulnerables de la población a través de la digitalización y un mejor acceso a los servicios y programas financieros; un impulso hacia la formalización de la economía facilitando los procesos para el registro de empresas; y programas que promueven el crecimiento de las pymes (MiPymesMx, por ejemplo) y la inclusión en el lugar de trabajo. La Secretaría del Trabajo de México implementó en 2019 un distintivo denominado "Distintivo Empresa Incluyente" para que las empresas que promueven la cultura de la inclusión, la igualdad laboral y la no discriminación lo utilicen como identificador. A nivel internacional, México se unió al Grupo de Acción para el Comercio Inclusivo (ITAG, por sus siglas en inglés) conformado por Canadá, Nueva Zelanda, Chile y firmó el Acuerdo Global de Comercio y Género (GTGA, por sus siglas en inglés), que trabaja para garantizar que los grupos sub representados en el comercio, como las mujeres, puedan beneficiarse más y participar en el comercio.

### **Ventajas de la diversidad de proveedores**

Los argumentos comerciales a favor de la diversidad de proveedores son claros y tanto los compradores como los proveedores los aceptan, especialmente en Norteamérica, como una oportunidad para crecer mediante el acceso a cadenas de suministro nuevas o en expansión, al tiempo que se crean relaciones mutuamente beneficiosas que también benefician a la economía en su conjunto. En Canadá, por ejemplo, la diversidad de proveedores ha sido eficaz para avanzar en el proceso de reconciliación con los proveedores indígenas.<sup>4</sup>

Más específicamente para los compradores, según las aportaciones de las empresas<sup>5</sup> y los expertos,<sup>6</sup> algunas de las repercusiones beneficiosas de la aplicación de una política de diversidad de proveedores incluyen:

- Mejorar la competitividad de los proveedores.
- Reducir el coste de la cadena de suministro.
- Impulsar la innovación.
- Aumento de la percepción del impacto.
- Atraer y retener a los mejores talentos.

<sup>3</sup> Estudio de Remuneración, Page Group 2021

<sup>4</sup>Supplier Diversity Handbook, Cámara de Comercio de Canadá, mayo de 2022, [https://chamber.ca/wp-content/uploads/2022/06/CCC07\\_SupplierDiversityToolkit\\_Final\\_EN.pdf](https://chamber.ca/wp-content/uploads/2022/06/CCC07_SupplierDiversityToolkit_Final_EN.pdf)

<sup>5</sup> Nedra Dickson, Brian Pease. "Five reasons why you should prioritize supplier diversity as part of your sourcing strategy", Accenture, 2020.

<sup>6</sup> Bateman, Alexis, Barrington, Ashley, Date, Katie, "Why You Need a Supplier-Diversity Program", Harvard Business Review, 17 de agosto de 2020.



- Mejorar la red de proveedores y clientes de la empresa.
- Potenciar las repercusiones sociales positivas.
- Ayudar a alcanzar los objetivos sociales y aumentar la reputación de la marca.
- Aumentar la competitividad global de la empresa y de la economía mundial.

México se encuentra en las primeras etapas de la introducción de políticas de diversidad de proveedores en los entornos empresariales. Si bien las empresas mexicanas son conscientes de la relevancia y los beneficios de implementar una política de DEI en la gestión de recursos humanos, aún existe incertidumbre sobre cómo integrar estos conceptos en los procesos de contratación.

Las empresas multinacionales se inclinan más por la diversidad de proveedores, ya que la inclusión es un objetivo compartido a medio y largo plazo. Mientras que algunas establecen sus propios objetivos y los publican en su informe anual corporativo o en comités internos y los comparten con la comunidad internacional; otras utilizan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, en particular los números 8 y 10, como principios rectores<sup>7</sup>.

Como se discutirá más adelante, nuestra investigación indica que algunas de las principales barreras que enfrentan tanto las PYMES como las empresas Multinacionales para participar en prácticas de diversidad de proveedores en México son la falta de entidades terceras capaces de identificar y certificar a las PYMES como proveedores diversos, así como de prepararlas para cumplir con los estándares de proveedores Multinacionales y la certificación de la industria. Sin embargo, incluso cuando las empresas multinacionales cuentan con programas de Diversidad de Proveedores en Estados Unidos, estos programas a menudo no se exportan a México.



Como indica la Cámara de Comercio canadiense en su *Manual de diversidad de proveedores*, la certificación beneficia a ambos agentes del proceso de contratación. *Sitúa a los proveedores diversos en la mesa, exponiéndolos a nuevas oportunidades de negocio y de creación de redes, al tiempo que proporciona a las empresas que desean implantar programas de diversidad de proveedores la documentación oficial que necesitan para seguir y evaluar sus progresos*".<sup>8</sup>

<sup>7</sup>Objetivo 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La comunidad internacional se propone lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidas las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

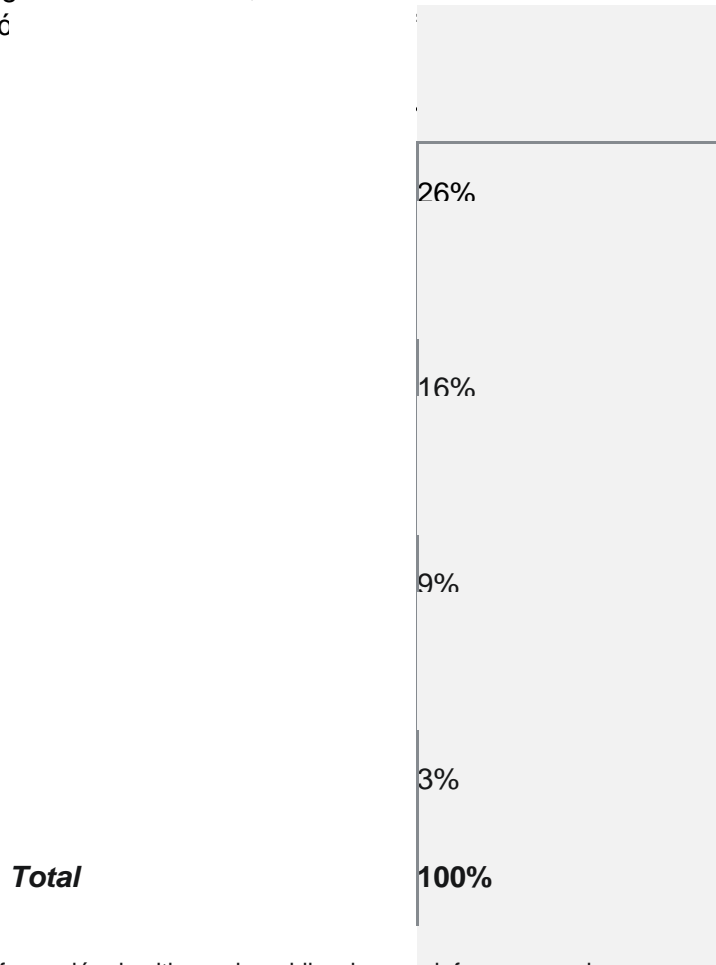
El Objetivo 10 pretende reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos, potenciando y promoviendo la inclusión social, económica y política de todos, incluidas las personas con discapacidad.

<sup>8</sup> Supplier Diversity Handbook, p.7.



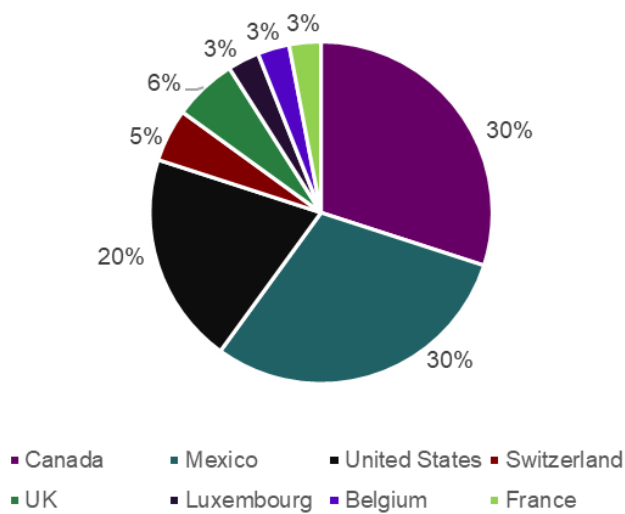
## INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A través de la investigación documental, analizamos una muestra de 43 empresas que operan en México. A continuaci



Fuente: Export CG con información de sitios web, publicaciones e informes anuales.

**Gráfico 1 Empresas por origen**



Fuente: Export CG con información de sitios web, publicaciones e informes anuales.

La investigación muestra que el 67% de estas empresas tienen como mínimo una política interna de DEI y están registradas en al menos una clasificación, publicación o asociación centrada en iniciativas de DEI de mayor envergadura, como Human Rights Campaign, Bloomberg Gender-Equality Index, Best Place to Work for Women, Pride Connection, Valuable 500, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México (CONAPRED), Best Supplier for People and Planet y Women in Mining.

A partir de la información obtenida de fuentes públicas de nuestro grupo de 43 empresas, incluidos comunicados de prensa, sitios web, clasificaciones e informes anuales, las políticas o prácticas de DEI utilizadas con más frecuencia incluyen:

- Comunicación interna (folletos, campañas, correos electrónicos, eventos, espacios compartidos, monitores).
- Participación en foros, alianzas o redes para implicar a las distintas comunidades de la empresa.
- Formación y talleres para empleados para promover y mejorar la visión de la DEI de la empresa.
- Talleres sobre liderazgo integrador.
- Programas para identificar a mujeres con talento para puestos de liderazgo.
- Las encuestas internas a los empleados se centraron en la mejora del entorno de trabajo.
- Refuerzo del marco regulador de la empresa.
- Contratación y retención de empleados en función de la diversidad.
- Políticas de igualdad salarial.
- Implicación con las comunidades locales.
- Contratación y oportunidades de trabajo inclusivas.
- Código ético para proveedores que incluya prácticas de DEI.

Además, algunas de las actividades implementadas para perseguir los objetivos de la DEI implican:

- Formularios de autoidentificación para recoger datos sobre raza y etnia; sexo; identidad y orientación sexual; condiciones de discapacidad.
- Objetivos a corto, medio y largo plazo basados en porcentajes específicos de representación de empleados de grupos infrarrepresentados como mujeres, personas LGBTQI+, minorías, FP, jóvenes y personas con discapacidad.
- Adhesión al programa Target Gender Equality del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este programa apoya a las empresas para que fijen y alcancen objetivos corporativos ambiciosos de representación femenina y garanticen la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.
- Creación de objetivos específicos de inclusión y diversidad para 2023.
- Implementación de la posición de líder(es) con una fuerte visión sobre las políticas de DEI a nivel directivo o de trabajo.
- Creación de un comité interno de la DEI.
- Contratos con proveedores con certificaciones DEI.
- Personas LGBTQ2I en puestos de liderazgo.
- Promoción de una política de diversidad de proveedores.
- Sistemas para evaluar a los proveedores y apoyo para mejorar la base de proveedores diversos.

## Resultados de la encuesta

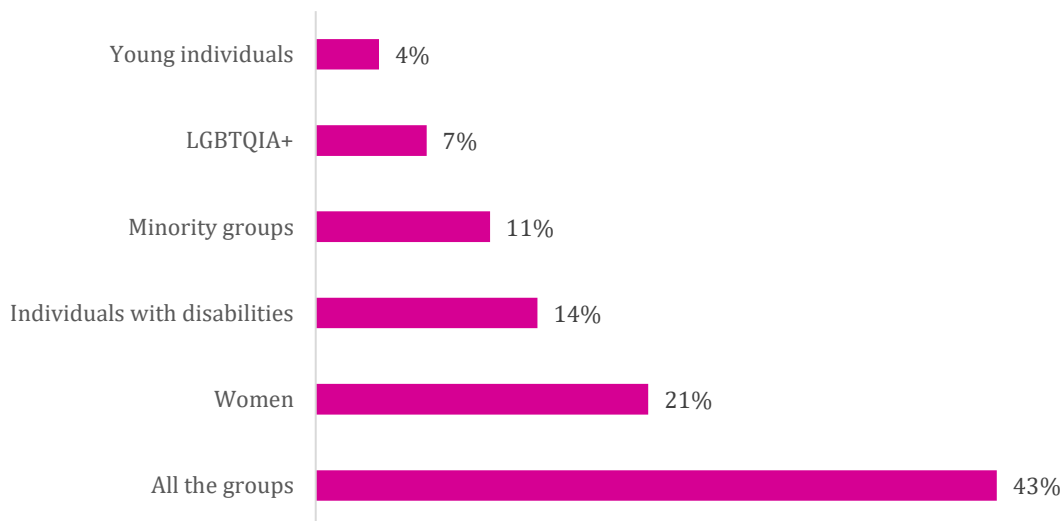
Además de la investigación documental, se realizó una encuesta a 18 empresas que operan en México de diferentes sectores, como se muestra en la tabla siguiente. La mayoría de los representantes que respondieron a la encuesta ocupan puestos directivos o de mandos intermedios.

<i>Fabricación</i>	26%
<i>Minería</i>	23%
<i>Farmacéutica</i>	16%
<i>Alimentación y bebidas</i>	14%
<i>Servicios de consultoría</i>	9%
<i>TI</i>	9%
<i>Servicios financieros</i>	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Export CG con información de encuestas en línea

El 43% de los participantes en la encuesta afirmaron que la empresa a la que representan tiene ya implantada una política interna de DEI y el 21% tiene una política de DEI dirigida específicamente a las mujeres, lo que indica que estas empresas están tomando medidas para abordar las disparidades basadas en el género dentro de sus organizaciones. Es interesante señalar que los jóvenes, las personas LGBTQ2I, las minorías y las personas con discapacidad son otros grupos a los que también se dirige específicamente la política de DEI de algunas empresas.

### Gráficos 2 Grupos destinatarios de las políticas de DEI



Fuente: Export CG con información de encuestas en línea

A continuación, figuran algunas prácticas y programas comunes que destacan de las respuestas a nuestra encuesta:

- Puesta en marcha de programas de coaching y patrocinio para mujeres.
- Desarrollo de herramientas para desarrollar el conocimiento interno sobre la composición de la base de empleados de la empresa, sus preferencias y percepciones.
- Programa de liderazgo inclusivo.
- Programa de capacitación de mujeres.
- Iniciativas de igualdad salarial.
- Primer empleo/oportunidades de inserción de grupos infrarrepresentados (por ejemplo, personas con discapacidad).
- Igualdad de oportunidades de ascenso y promoción profesional
- Prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad.
- Reconocimiento, incentivos e igualdad de promoción para las oportunidades de carrera interna.
- Defensores de la diversidad y la inclusión, o redes de apoyo, para fomentar el diálogo y las propuestas.

### Aplicación de la política DEI

La siguiente tabla ofrece información sobre la función o el departamento bajo el que las empresas encuestadas diseñan y ejecutan su política de DEI.

**Tabla 3. Departamento encargado de la aplicación de la política de DEI de las empresas encuestadas.**

Área encargada de la aplicación de la política de DEI en la empresa	% de empresas encuestadas
Departamento de recursos humanos	53%
Oficina del Consejero Delegado, Vicepresidente o Director General	18%
Comité/equipo dedicado a la DEI	18%
Sostenibilidad empresarial	11%

Fuente: Export CG con información de encuestas en línea

Aunque la mayoría de las empresas acogen sus políticas y prácticas de DEI en el Departamento de Recursos Humanos, algunas también han creado comités internos de DEI. Sin embargo, para garantizar el éxito de las iniciativas de DEI, es esencial facultar a los equipos dedicados a la DEI a un nivel superior, así como entablar un grado significativo de comunicación en toda la organización para alcanzar las metas y objetivos deseados.

Al aplicar las consideraciones de DEI a los proveedores, encontramos que el 35% de las empresas encuestadas tiene una política global de proveedores que guía sus operaciones en México, mientras que el mismo porcentaje no tiene ninguna política. Sólo el 12% de las empresas encuestadas cuenta con una política específica de diversidad de proveedores en México. Según los encuestados, las empresas internacionales deben prestar atención a las sensibilidades socioculturales y otros factores únicos al implementar una política y prácticas de diversidad de proveedores en un país diferente.

Cabe destacar que el 18% de las empresas encuestadas reconocen la importancia de contar con una política de diversidad de proveedores y mencionan que ya están diseñando una o que están dispuestas a desarrollar su propia política de diversidad de proveedores.

Un aspecto difícil mencionado por los encuestados a la hora de considerar la inclusión de empresas diversas en sus cadenas de suministro es la necesidad de una mayor preparación de las PYME mexicanas. Algunas están tomando medidas concretas para promover la inclusión de proveedores diversos en sus procesos de contratación, como, por ejemplo:

1. Formación y tutoría para reforzar la capacidad de las PYME en planificación, finanzas, responsabilidad social y estrategias de rendimiento.
2. Capacitar a los equipos de compras y dar prioridad a las compras locales.
3. Desarrollar alianzas con asociaciones o cámaras de comercio para la capacitación de las PYME.

Sin embargo, en conjunto, el 43,8% de las empresas mencionaron que identificar proveedores diversos y establecer criterios para su sección es esencial en cualquier esfuerzo hacia su inclusión en las cadenas de suministro.

Los socios naturales de las empresas que desean conectar con proveedores diversos son las cámaras de comercio locales y nacionales u otras asociaciones representativas, que actúan como facilitadores entre los proveedores y las empresas. Entre las organizaciones más mencionadas, se encuentran WeConnect, la Federación Mexicana de Empresarios LGBT (FMEL), la Cámara de Comercio Canadiense en México (CanCham), la Cámara de Comercio Americana de México (AmCham), Pride Connection México, la Cámara de Industria y Comercio de México (CCMX) y la *Alianza Éntrale* específica para la inclusión de personas con discapacidad Sin embargo, las organizaciones dedicadas a las PYMES con el mandato de representar y apoyar a las empresas diversas son muy pocas.

## **RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS**

Entrevistamos a siete (7) empresas internacionales que operan en México sobre su política de DEI y sus prácticas de diversidad de proveedores. Las industrias representadas por estas empresas incluyen finanzas, derecho, tecnología de la información y comunicaciones, farmacéutica, alimentos y bebidas, minería y consultoría.

Aunque algunas empresas cuentan con políticas y directrices globales de contratación que guían sus operaciones de compra, algunas decisiones se toman a nivel local. Esto se destacó como un componente clave para el éxito de las prácticas de diversidad de proveedores, dada la necesidad de adaptarlas al contexto sociocultural único de México. De las entrevistas se destacaron una hoja de ruta y algunos obstáculos importantes.

Según los encuestados, elaborar un mapa de proveedores diversos es una tarea compleja y exigente.

Las empresas entrevistadas han identificado proveedores diversos a través de asociaciones empresariales u organizaciones nacionales e internacionales que promueven empresas diversas en México, como WeConnect, la Federación Mexicana de Empresarios LGBT o Human Rights Campaign México. Sin embargo, la falta de normas comunes para los compradores en la diversificación de su base de proveedores y la necesidad de foros de discusión sobre el tema fueron identificados como barreras significativas. Los compradores están interesados en compartir experiencias y prácticas para mejorar el entorno empresarial de los proveedores diversos.

### **Identificación de proveedores diversos**

Para compensar la necesidad de disponer de más información sobre PYMES diversas en el entorno empresarial mexicano, algunos de los compradores con los que hablamos han

desarrollado sus encuestas y cuestionarios para identificar nuevos proveedores diversos o los ya existentes en su cadena de suministro.

Algunos encuestados han iniciado este proceso formalmente enviando solicitudes de información a sus proveedores. Sin embargo, no todos han conseguido obtener esta información, y algunos han tenido que introducir estas preguntas como requisito en el proceso de contratación de nuevos proveedores.

Según las empresas entrevistadas, aún queda mucho camino por recorrer, ya que todavía necesitan un mapa completo de su diversa base de proveedores.

Un hallazgo común durante las entrevistas y la investigación documental es la necesidad de una certificación formal en México para que los proveedores puedan identificarse como proveedores diversos. Una posible solución es que las empresas creen una base de datos de proveedores con suficientes características para identificar a una amplia gama de proveedores diversos y compartirla para ayudar a otros a alcanzar sus objetivos de diversidad e inclusión en sus procesos de contratación.

A falta de esta información, los compradores deben establecer sus propios procesos de identificación o aceptar las auto declaraciones de los proveedores. Además, algunas empresas necesitan presentarse como proveedores diversos, lo que complica aún más la identificación. En el proceso de construcción de una cadena de suministro diversa, las empresas tienden a trabajar con asociaciones empresariales, cámaras de comercio y otras organizaciones a favor de la diversidad de las PYME.<sup>9</sup>

Las prácticas actuales de las empresas entrevistadas incluyen:

- Actos periódicos o anuales para identificar a diversos proveedores, como: Reuniones B2B, eventos de networking, sesiones de pitch de proveedores. La mayoría de estos eventos se organizan a través de asociaciones empresariales o entidades estatales.
- Aunque los compradores amplían proactivamente su base de datos de proveedores con proveedores diversos, todos los proveedores reciben el mismo trato y se les ofrecen las mismas oportunidades de participar con los mismos criterios de selección para los contratos.
- Los proveedores diversos deben competir a través del proceso normal de contratación, que suele incluir propuestas de al menos tres (3) entidades, requisitos técnicos y certificaciones mínimos, y experiencia. Algunos compradores también incluyen prácticas éticas, sociales y medioambientales como requisitos adicionales.
- Algunos compradores mencionaron que están planeando, a medio o largo plazo, añadir incentivos especiales para la selección de proveedores diversos como valor añadido dentro de su cadena de suministro. Este esfuerzo puede aumentar el interés de las PYME por obtener la certificación como proveedores diversos, aunque les suponga un coste adicional.

<sup>9</sup> Al final de este capítulo figuran algunos ejemplos de organizaciones con las que trabajan las empresas entrevistadas.



- Algunas empresas entrevistadas han puesto en marcha una evaluación interna especial para proveedores diversos con la ayuda de terceras organizaciones como las Naciones Unidas y la Federación Mexicana de Empresas LGBTQI+. Otras han creado una plataforma con un cuestionario abierto en el que los proveedores diversos pueden promocionarse para que se les tenga en cuenta cuando surjan oportunidades.

### **Oportunidades de contratación**

La mayoría de las empresas entrevistadas buscan abastecerse de productos y servicios indirectos de empresas diversas en lugar de recursos de producción básicos. En su mayoría, según los encuestados, los proveedores diversos en México pueden encontrarse en las siguientes categorías: servicios de limpieza, gestión de instalaciones, consumibles de oficina y catering.

Los encuestados mencionaron oportunidades adicionales para proveedores diversos que ofrezcan artículos promocionales, servicios de coordinación de eventos, formación y talleres de DEI, marketing, publicidad, diseño, contratación, envasado, materias primas, servicios de construcción, productos agrícolas, servicios medioambientales, soluciones de energías renovables y tecnología.

### **Programas de apoyo a una cadena de suministro diversa.**

A continuación, se enumeran algunos de los procesos y acciones emprendidos por las empresas entrevistadas para fomentar la inclusión de proveedores diversos en su cadena de suministro:

Internamente:

- Sensibilización del equipo de compras hacia la identificación e inclusión de proveedores diversos en las prácticas de compra por parte del departamento responsable de la aplicación de la política de DEI de la empresa.
- Desarrollo de directrices de contratación para la inclusión de proveedores diversos.
- Aplicación de una política formal de contratación de proveedores diversos.
- Desarrollo de comunicaciones internas centradas en la DEI y ofrecer oportunidades para debatir y compartir las mejores prácticas entre los empleados.
- Oferta de formación en DEI y otras actividades pertinentes para los empleados.
- Descentralización de los proveedores en favor del abastecimiento local.
- Aplicación de condiciones de pago flexibles para proveedores diversos.
- Buscar el apoyo de organizaciones externas para aumentar la diversidad de la base de proveedores.



Para proveedores diversos:

- Organización de seminarios y foros interactivos para proveedores y partes interesadas sobre los procesos de contratación;
- Orientación, asistencia técnica y ofertas de programas especiales de tutoría para proveedores diversos con el fin de mejorar su preparación y los requisitos de cumplimiento en su sector específico. Apoyo financiero o préstamos que aborden las necesidades especiales de proveedores diversos y pequeños. Eventos y seminarios interactivos para poner en contacto a proveedores y compradores (reuniones B2B, eventos de creación de redes y oportunidades de pitching para proveedores diversos.

Ejemplo de actividades implementadas por las empresas entrevistadas para promover la inclusión de los empleados y de las empresas diversas:

Para las mujeres:

- Programas para formar y contratar a más mujeres en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Programas de igualdad para el desarrollo del talento femenino y el papel de los hombres en la DEI.
- Identificación de los retos de las mujeres en su desarrollo profesional.
- Colaboración con WeConnect para apoyar a las empresas propiedad de mujeres.
- Participación como miembros del consejo en comités e iniciativas nacionales e internacionales para la igualdad de género.

Para la comunidad LGBTQ2I:

- Talleres y formación centrados en la gestión empresarial y los procesos de contratación.
- Sensibilización de los compradores sobre los aspectos LGBTQ2I.
- Participación en comités nacionales e internacionales para la inclusión de personas y empresas LGBTQ2I.

Para los jóvenes:

- Programas de formación para apoyar a los jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Sensibilización sobre los entornos de trabajo multigeneracionales.

Para personas con discapacidad:

- Elaboración de directrices para que las empresas incluyan a personas con discapacidad en los entornos laborales.
- Participación en actos de sensibilización e identificación de oportunidades de empleo y negocio.

Para los pueblos indígenas:

- Identificación de empresas autóctonas a través de instituciones públicas y asociaciones y directorios empresariales.
- Abastecimiento de artesanía hecha a mano en la comunidad.

Apoyar el multiculturalismo:

- Sensibilización interna para apoyar un entorno de trabajo multicultural y organización de iniciativas contra el racismo.

### Medición de las actividades de diversidad de los proveedores

Aunque las políticas de diversidad de proveedores aún están en desarrollo en México, algunos de los indicadores clave de rendimiento (KPI) que algunas de las empresas entrevistadas están utilizando o planean utilizar incluyen:

- Un número o porcentaje objetivo de proveedores diversos a nivel mundial, regional o nacional para aumentar su proporción como parte de la cadena de suministro de la empresa.
- Fijación de un valor contractual dedicado al abastecimiento a través de proveedores diversos o como porcentaje del gasto global de la empresa.
- Presupuesto dedicado a la diversificación de la base de proveedores de la empresa, que también implica la identificación y el apoyo a proveedores diversos.

### Organizaciones en México dedicadas a la inclusión de las PYME referenciadas por los encuestados

Como parte del proceso de desarrollo de sus conocimientos, políticas y prácticas en torno a la diversidad de los proveedores, las empresas colaboran con organizaciones, cámaras y asociaciones centradas en la diversidad, la equidad y la inclusión. Las organizaciones mencionadas por los entrevistados son las siguientes:

Tabla 4. Asociaciones que trabajan con empresas en políticas de DEI.

<b>ADIL Diversidad e Inclusión Laboral (Campaña de Derechos Humanos México)</b>	<a href="https://adilmexico.com/">https://adilmexico.com/</a>
<b>AEquales</b>	<a href="https://aequales.com">https://aequales.com</a>
<b>Asociación Mexicana de Dirección de Recursos Humanos AMEDIRH</b>	<a href="https://www.amedirh.com.mx/">https://www.amedirh.com.mx/</a>
<b>BritCham - Cámara de Comercio Británica en México</b>	<a href="https://www.britchamexico.com/">https://www.britchamexico.com/</a>
<b>Consejo de Coordinación Empresarial (Consejo Coordinador Empresarial )</b>	<a href="http://www.cce.org.mx">www.cce.org.mx</a>
<b>CANCHAM - Cámara de Comercio de Canadá en México</b>	<a href="http://www.cancham.mx">www.cancham.mx</a>
<b>Centro Mexicano ProBono</b>	<a href="https://www.probono.mx/">https://www.probono.mx/</a>
<b>Secretarías de Desarrollo Económico, Departamentos de Estado</b>	
<b>Laboratorio</b>	<a href="http://www.laboratoria.la">www.laboratoria.la</a>

<b>Asociados Menonitas para el Desarrollo Económico (MEDA)</b>	<a href="https://www.meda.org/">https://www.meda.org/</a>
<b>Federación Mexicana de Empresarios LGBT</b>	<a href="http://www.fmelgbt.mx/">http://www.fmelgbt.mx/</a>
<b>Clúster Minero de Zacatecas</b>	<a href="https://clusmin.org/">https://clusmin.org/</a>
<b>Secretaría de Economía de México</b>	<a href="https://www.gob.mx/se">https://www.gob.mx/se</a>
<b>Conexión Pride</b>	<a href="http://www.prideconnectionmexico.com">www.prideconnectionmexico.com</a>
<b>Talentlab</b>	<a href="https://talentlab.mx/">https://talentlab.mx/</a>
<b>Todo accesible</b>	<a href="http://todoaccesible.com/">http://todoaccesible.com/</a>
<b>ONU Mujeres</b>	<a href="http://www.unwomen.org">www.unwomen.org</a>
<b>Victoria 147</b>	<a href="https://victoria147.org/">https://victoria147.org/</a>
<b>We connect international</b>	<a href="http://www.weconnectinternational.org/latin-america/mexico/">www.weconnectinternational.org/latin-america/mexico/</a>

Las empresas colaboran de distintas formas con estas organizaciones, desde la elaboración de un marco para las políticas y prácticas de DEI, talleres y sesiones de formación para empleados u otros programas a medida. Algunas empresas también cuentan con un representante en los consejos o comités de estas organizaciones.

### **Retos de la aplicación de una política de diversidad de proveedores**

Como ya se ha mencionado, las empresas mexicanas tienen dificultades para identificar proveedores diversos. Los principales retos son:

1. El número limitado de organismos de certificación de terceros reconocidos dedicados a proveedores diversos.
2. El importante coste que supone para los proveedores ser reconocidos como "empresa diversa".
3. Los proveedores diversos son más escasos cuando se abastecen de productos y servicios más especializados.
4. La necesidad de más información, seminarios y foros en México para difundir los beneficios de la diversidad de proveedores.
5. No disponen de recursos específicos en su empresa para desarrollar programas de diversidad de proveedores.

Además, los encuestados también destacaron que algunas industrias imponen requisitos, criterios y normativas adicionales que se traducen en otras barreras para los proveedores diversos, concretamente en el sector farmacéutico. Como consecuencia de estas limitaciones en sectores específicos, a pesar del gran interés y la voluntad de los encuestados de trabajar con proveedores diversos, la escasez de PYME que cumplan los requisitos del sector, como certificaciones o normas de calidad, les obliga a recurrir siempre a los mismos grandes proveedores.

Como hemos visto anteriormente, algunas empresas superan algunos de los retos desarrollando sus propios criterios y bases de datos de proveedores diversos para satisfacer sus necesidades

de abastecimiento mediante el uso de plataformas, encuestas de auto identificación para proveedores y documentos de prueba. Otras han desarrollado programas de tutoría, formación y sesiones personalizadas para algunos de sus proveedores diversos con el fin de garantizar que cumplirán los requisitos mínimos de los compradores. Algunos compradores incluso han adaptado su abastecimiento de determinados productos y servicios para alinearse con la oferta de proveedores diversos con los que desean trabajar. Por ejemplo, algunos encuestados mencionaron que ahora cubren sus necesidades de artículos promocionales o se abastecen de regalos a través de empresas locales indígenas o dirigidas por mujeres.

Entre las mejores prácticas destacadas por las empresas encuestadas figura el apoyo financiero a la maquinaria destinado a aumentar la capacidad de producción.

A través de sus iniciativas, estos compradores motivados y dedicados a la diversidad apoyan a los proveedores diversos para impulsar su desarrollo empresarial, conseguir mejores costes y ayudarles a ser más competitivos.

### Conclusiones y recomendaciones

Los hallazgos de este estudio sugieren que muy pocas empresas en México han implementado una política de diversidad de proveedores y que la identificación de proveedores diversos, y su oferta, en el mercado o ya en su cadena de suministro es un reto importante para el florecimiento de esta práctica.

La mayoría de las PYME mexicanas no están en condiciones de dedicar recursos financieros a la certificación y ni siquiera son conscientes de las importantes ventajas que supone convertirse en un proveedor diverso reconocido. El estudio también destaca que se ofrece igualdad de oportunidades a todos los proveedores, pero que la ampliación de una base de proveedores para incluir empresas diversas también requiere la introducción de criterios de equidad y un sistema de apoyo, aspectos con los que los compradores tienen dificultades.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se resumen los retos y las posibles soluciones para apoyar a los agentes en sus esfuerzos por desarrollar iniciativas de diversidad de proveedores y para que éstos se introduzcan en el mercado.

Desafíos	Recomendaciones
Identificación de proveedores diversos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar y aplicar un cuestionario o plataforma que permita a los proveedores autoidentificarse como diversos.</li> <li>2. Colaborar con un tercero para ayudar a apoyar y reconocer a los proveedores diversos.</li> <li>3. Evaluar el estado actual de la cadena de suministro de la empresa en relación con la diversidad de proveedores y comprometerse con objetivos a corto, medio y largo plazo para incorporar más empresas.</li> </ol>

Certificación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforzar la colaboración con organizaciones certificadoras Empresarios para estar en contacto con proveedores potenciales y abogar por una mejor representación e inclusión de proveedores diversos.</li> <li>2. Compartir el coste de financiación de la certificación de proveedores diversos. La financiación puede obtenerse mediante recursos directos, la alianza con una organización o cámara, o la plataforma o lista de una empresa específica.</li> <li>3. Promueva los organismos de certificación de la diversidad de proveedores e invite a sus proveedores a trabajar con ellos.</li> <li>4. 4. Sensibilizar sobre las numerosas ventajas de la certificación de proveedores diversos.</li> </ol>
Falta de conocimiento y comprensión de la diversidad de proveedores y sus ventajas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ayude a concienciar sobre las políticas y prácticas de DEI (a proveedores, en eventos y conferencias, a través de su información corporativa, etc.) interna y externamente.</li> <li>2. Comparta las mejores prácticas y sus ejemplos de aplicación de una política de diversidad de proveedores o como proveedor diverso participando en debates con otras empresas y organizaciones.</li> <li>3. Contribuir con la Campaña de Derechos Humanos México, el Pacto Mundial de la ONU o los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.</li> <li>4. Trabajar con aliados para identificar proveedores y promover contratos.</li> <li>5. Crear un equipo o departamento dedicado a la DEI para garantizar una aplicación integral en toda la organización.</li> <li>6. Trabajar para aumentar la gama de productos y servicios procedentes de proveedores diversos.</li> </ol>

Fuente: Export CG con información de investigación documental, encuestas en línea y entrevistas.

Las empresas mexicanas también pueden inspirarse y beneficiarse de la colaboración con otros países para intercambiar las mejores prácticas existentes.

En Canadá, menos del 5% de todos los proveedores nacionales e internacionales de las empresas son empresas propiedad de mujeres. Cada vez son más las multinacionales que exigen a sus proveedores que trabajen por la diversidad. Los programas de diversidad de proveedores han ido en aumento, y empresas como Ernst and Young, TD Canada Trust, Royal Bank of Canada y BMO han adoptado esta práctica. Por ejemplo, los Juegos Panamericanos de 2015, celebrados en Toronto, incluyeron la diversidad de proveedores en su estrategia de contratación y adjudicaron contratos por valor de más de 7 millones de dólares a 226 empresas pertenecientes a uno o varios de los grupos mencionados.



Para acceder a los programas de Diversidad de Proveedores, se anima a las empresas canadienses a certificarse a través de uno o más organismos certificadores, aunque la certificación no garantiza las ventas. A través del Trade Commissioner Service (TCS), el Gobierno de Canadá trabaja en estrecha colaboración con los organismos certificadores canadienses para promover activamente las ventajas de la certificación. El Gobierno de Canadá también está avanzando en iniciativas para aumentar la diversidad de los proveedores en la contratación pública federal, incluido el reciente lanzamiento de un nuevo servicio de asesoramiento para ayudar a las empresas que se autoidentifican como diversas a tener más posibilidades de conseguir contratos públicos<sup>10</sup>.



Canada

“El éxito de Canadá en el comercio internacional comienza con nuestra apertura, diversidad e inclusión”

Sin embargo, las diversas PYME canadienses también siguen enfrentándose a importantes problemas comunes y el Gobierno de Canadá ha desarrollado iniciativas y programas para ofrecer soluciones y apoyo concretos. Estos van desde el desarrollo de inteligencia estratégica sobre ventajas competitivas, el aumento de la colaboración entre departamentos gubernamentales y otros socios dedicados al apoyo al comercio, el desarrollo de programas de apoyo financiero adaptados, la dedicación de recursos y personal para trabajar con PYME diversas, así como formación específica, misiones empresariales internacionales y otros.

### Panorama de los organismos de certificación canadienses

En la actualidad, estas son las organizaciones que han desarrollado procesos de certificación para identificar y apoyar a proveedores diversos en Canadá, incluidos los costes de afiliación:

Tabla 6. Certificación canadiense Organismos

Organización certificadora	Coste	Reconocimiento	Certificado demográfico
<b>WEConnect Internacional</b>	Los costes de certificación no se hacen públicos y dependen de los ingresos anuales de la empresa	Canadá y EE.UU.	Mujeres
<b>Women Business Enterprise (WBE) Canadá</b>	750 \$/año	Canadá y EE.UU.	Mujeres

<sup>10</sup> Supplier Diversity Handbook

<b>Consejo Canadiense de Proveedores Aborígenes y de Minorías (CAMSC)</b>	Tasa única de tramitación de 295 \$. El coste de la certificación oscila entre 350 y 750 dólares al año.	Canadá y EE.UU.	Minorías visibles e indígenas
<b>Consejo Canadiense de Empresas Aborígenes (CCAB)</b>	Entre 350 y 1.000 dólares al año	Canadá	Indígena
<b>Cámara de Comercio LGBT+ Canadá (CGLCC)</b>	449 \$/año	Canadá y Estados Unidos	LGBTQ2+
<b>Inclusive Workplace and Supplier Council de Canadá (IWSCC)</b>	Tasa administrativa única de entre 100 y 200 dólares. La tasa anual de certificación es de 500	Canadá y Estados Unidos	Personas con discapacidad y veteranos

Fuente: Servicio del Comisario de Comercio, Foro de Emprendimiento Inclusivo, Geneviève Gougeon Directora Adjunta, Promoción del Comercio Inclusivo 23 de noviembre de 2021

Curiosamente, un informe reciente que destaca "El Estado de la Diversidad de Proveedores Canadienses", encargado por los principales organismos de certificación de Canadá, encontró que, aunque el 87% de los encuestados cree que comprometerse con proveedores diversos tiene impactos medibles y significativos en su comunidad, los datos también mostraron que sólo el 19% de las empresas encuestadas tienen un programa formal de Diversidad de Proveedores en Canadá, de los cuales el 62% de los programas de Diversidad de Proveedores de EE.UU. y Canadá tienen menos de tres años de antigüedad. Estos datos corroboran las conclusiones de nuestro estudio sobre el entorno de la diversidad de proveedores en México y señalan la importancia de reconocer y demostrar los sustanciales beneficios empresariales bidireccionales de la diversidad de proveedores en ambos lados de la ecuación de la contratación.

El mismo estudio también confirma la importancia crítica de las organizaciones de promoción, o los organismos de certificación de empresas diversas, mencionados sistemáticamente por los encuestados en nuestra encuesta en México, ya que el estudio también encontró que *mientras que el gasto medio con proveedores diversos es sólo del 2,6%, esto fue facilitado por el 72-74% de los encuestados que utilizan organismos de certificación para conectar a proveedores diversos con sus equipos corporativos y oportunidades de contratación*. Concluye afirmando el papel vital que desempeñan las organizaciones de promoción para ayudar a las empresas a implementar programas exitosos a través del acceso al conocimiento, las mejores prácticas y las redes de empresas diversas, y que la participación de los altos directivos es determinante en el crecimiento de las iniciativas de Diversidad de Proveedores de una gran empresa.

No cabe duda de que México se beneficiaría enormemente de programas formales de Diversidad de Proveedores. La economía mexicana ya cuenta con todos los ingredientes necesarios, junto con socios motivados y comprometidos, como:

- cuenta con una importante presencia de empresas multinacionales, lo que conlleva una creciente presión para cumplir los objetivos de la DEI y su integración horizontal;
- cuenta con un vasto y creciente centro de fabricación;
- es uno de los principales destinos norteamericanos de nearshoring, lo que supone un excelente impulso para que México abogue por una mejor inclusión de sus PYME y empresas diversas;
- cuenta con entidades de apoyo a las PYME que facilitan las oportunidades de negocio con las EMN y la producción de la cadena de suministro. Entre estas entidades se encuentran el Centro de Competitividad México (CCMX), la Federación Mexicana de Emprendedores LGBT+, WeConnect México, Racismo México, CREA emprendedoras sociales, instancias regionales y estatales de desarrollo económico (Instituto Yucateco de Emprendedores, Instituto Campechano del Emprendedor, Instituto Oaxaqueño del Emprendedor y la Competitividad, Dirección de Emprendimiento e Impulso a la Competitividad/ Chiapas, etc., la Cámara de Comercio Canadá México (CanCham) y un amplio grupo de pequeñas y grandes empresas locales, deseosas de mejorar su trayectoria en materia de DEI a todos los niveles.
- tiene un ecosistema dinámico que puede ser aprovechado, incluyendo organizaciones como el Consejo Coordinador Empresarial - CCE, el Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias - CCME, el Consejo Mexicano de Comercio Exterior de Occidente - COMCE, el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación - INDEX, la Asociación Nacional de Manufactureros, Mujeres en Minería México y la Asociación Minera (CAMIMEX) y otras asociaciones sectoriales.

Lo que se necesita es un fuerte compromiso hacia las empresas diversas y una conexión y coordinación entre los actores. La Embajada de Canadá en México, como socio agradecido de muchas de estas organizaciones, organismos e instituciones gubernamentales, espera continuar la conversación sobre la inclusión de las PYMES en las cadenas de suministro de América del Norte y está dedicada a compartir los hallazgos de este estudio y promover los objetivos de Canadá y México hacia una agenda comercial más incluyente.

## Anexos

**Tabla 7. Empresas en México con una política de DEI y/o una iniciativa de diversidad de proveedores identificadas a través de la investigación documental.**

Nombre Empresa u organización	Objetivo de la política	Industria	País
Thales México	Mujeres	Software	Francia
Marrón Forman	Jóvenes, LGBTQIA+ y Mujeres	Alimentación y bebidas	Estados Unidos
Coca-Cola FEMSA / Coca Cola - México	LGBTQIA+ y Mujeres	Alimentación y bebidas	México
Grupo Modelo	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Alimentación y bebidas	Bélgica
HEINEKEN México	LGBTQIA+ y Mujeres	Alimentación y bebidas	Países Bajos
General Electric	Mujeres, minorías y veteranos	Multisectorial	Estados Unidos
Cummins México	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Automoción	Estados Unidos
CEMEX México	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Cemento	México
Grupo Arfeldt	LGBTQIA+ y Mujeres	Farmacéutica	México
Mezcal Amarás	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Alimentación y bebidas	México
Nestlé México	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Alimentación y bebidas	Suiza
Whirlpool México	LGBTQIA+ y Mujeres	Electrodomésticos	Estados Unidos
Compañía minera McEwen	Mujeres y minorías	Minería	Canadá
Agnico Eagle	Mujeres y minorías	Minería	Canadá
Minerales de Almadén	Minoría	Minería	Canadá
Fortuna Plata	Mujeres y minorías	Minería	Canadá
Torex Oro	Mujeres y minorías	Minería	Canadá
Magna	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Automoción	Canadá
SilverCrest Metales	Mujeres	Minería	Canadá
Orbia	LGBTQIA+, minorías y mujeres	(Multisectorial) Minería	México
GlaxoSmithKline	LGBTQIA+, minorías, mujeres y discapacidad	Farmacéutica	REINO UNIDO
Pfizer	LGBTQIA+, mujeres y minorías	Farmacéutica	EE.UU.
Novartis	LGBTQIA+, Mujeres y Discapacidades	Farmacéutica	Suiza
Oruga	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Fabricación	Estados Unidos
Scotiabank	LGBTQIA+, minorías y mujeres	Financiero	Canadá

Grupo México	Minorías y mujeres	Minería	México
Laboratorio Genomma	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Farmacéutica	México
Apotex	Mujeres	Farmacéutica	Canadá
Softek	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Software	México
Gestión de flotas Element	Mujeres	Software	Canadá
Ernest & Young (EY)	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Consultoría	Reino Unido
KPMG	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Consultoría	Luxemburgo
Baker McKenzie México	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Consultoría	Estados Unidos
Polyworks (InnovMetric)	LGBTQIA+, minorías, mujeres, jóvenes y discapacitados	Software	Canadá
Honeywell México	LGBTQIA+, Mujeres, Discapacidades	Fabricación	Estados Unidos
Grupo Bimbo	LGBTQIA+, minorías, mujeres y discapacitados	Alimentación y bebidas	México
Grupo Bal (Peñoles)	LGBTQIA+, minorías, mujeres y discapacitados	Minería	México
Bombardier	LGBTQIA+, minorías, mujeres y discapacitados	Fabricación	Canadá
Metalsa	LGBTQIA+, Mujeres	Fabricación	México
Grupo KUO (Kekén)	Mujeres, Discapacidades, Minorías	Alimentación y bebidas	México
Minería Orla	LGBTQIA+, minorías, mujeres, jóvenes y discapacitados	Minería	Canadá
SMPS México	LGBTQIA+, minorías, mujeres y discapacitados	Consultoría	México
Chronos México	LGBTQIA+, minorías, mujeres, jóvenes y discapacitados	Logística	México

Fuente: Export CG con información de comunicados de prensa, sitios web, clasificaciones e informe anual.