



EL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, ARTÍCULO 37, LA FRACCIÓN XVI “PROPORCIONAR LOS SERVICIOS DE ASESORÍA, ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN INTEGRAL A PERSONAS, GRUPOS Y COMUNIDADES EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN”; Y LA FRACCIÓN XIX “ACTUAR COMO ÓRGANO DE CONSULTA, ASESORÍA, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS SECTORES SOCIAL Y PRIVADO DE LA CIUDAD DE MÉXICO”

PRESENTA

Con base en los lineamientos para la elaboración de Acciones Sociales 2023, dados a conocer en el Aviso correspondiente publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 5 de diciembre de 2022, suscrito por la Dra. Araceli Damián González, Directora General del Consejo de Evaluación de la Ciudad de México (Evalúa) con fundamento en lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social y 129 de la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, los Lineamientos de operación de la acción social denominada:

“Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”

LINEAMIENTOS

- 1. Nombre de la acción:** Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral.
- 2. Tipo de Acción social:** De incidencia en espacios laborales a través de capacitaciones para el desarrollo de proyectos de inclusión laboral y no discriminación.
- 3. Entidad responsable:** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
- 4. Diagnóstico**

a) Antecedentes

Involucrar al sector privado en los diálogos sobre cómo afrontar la discriminación y generar acciones de inclusión representa un reto que, afortunadamente, empieza a vislumbrar fructíferos resultados. Desde 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicó las directrices OCDE para empresas multinacionales. Este instrumento internacional menciona en su capítulo IV, sobre empleo



y relaciones laborales, que las empresas no deberían discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra condición social.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Declaración *tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006* especifica que son los gobiernos quienes deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Quizá el instrumento internacional sobre respeto y promoción de los derechos de las personas en el ambiente laboral más relevante es el que establece los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, de la ONU. A través de este documento se menciona que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se divide en dos grandes rubros:

1. Evitar que sus propias actividades contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
2. Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.

En el ámbito local, la Constitución Política de la Ciudad de México cuenta con todo un apartado de igualdad y no discriminación y otro sobre la ciudad productiva, en el cual se reconoce que, toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, también establece el derecho humano al trabajo, garantizando que el respeto a los derechos humanos estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad. A su vez, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, considera como acto discriminatorio las diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, así como limitar o negar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional para el trabajo.

Es así que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) se ha enfocado, desde su creación en 2011, a que el sector privado forme parte de manera activa en la lucha contra la discriminación. Para lograr lo anterior, ha creado el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), iniciativa que busca involucrar al sector



privado en la lucha contra la discriminación e impulsar una perspectiva de derechos humanos, inclusión y no discriminación en las empresas que lo suscriben. Su objetivo es reconocer y acompañar a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones que les dicta la ley en materia de diversidad e inclusión y que buscan ser referentes en la promoción y respeto del derecho a la no discriminación en sus espacios y ámbitos de competencia.

A través del GATI, el COPRED ha colaborado de manera activa y constante con empresas del sector privado de la Ciudad de México para sumar esfuerzos en la creación de proyectos y acciones que ayuden a combatir y prevenir la discriminación en los centros de trabajo. Actualmente, la red del GATI cuenta con 55 empresas, mismas que tienen un alcance de al menos 200 mil personas trabajadoras; también resaltan acciones recientes tales como:

- Primera declaratoria de empresas comprometidas por el trato igualitario, realizada a inicios del 2020.
- Campaña “Empresas del Gran Acuerdo ante la COVID-19”, que promueve medidas antidiscriminatorias para prevenir el contagio en empresas
- Conversatorio virtual “La discriminación en el ámbito laboral: empresas incluyentes” para dialogar sobre las manifestaciones de la discriminación en el trabajo
- La renovación del proyecto del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, presentando en 2020 con el objetivo de mejorar el proceso de adhesión de empresas al GATI.
- La firma del “Decálogo para la construcción de espacios laborales libres de acoso sexual”, en el cual las empresas refrendaron su compromiso para diseñar e implementar acciones que prevengan y atiendan el acoso sexual en las empresas con un enfoque preventivo e interseccional, alineadas a los estándares de protección de derechos humanos locales, nacionales e internacionales, llevada a cabo en noviembre del 2021.
- La firma del “Acuerdo empresarial contra el racismo”, donde empresas se comprometieron a impulsar acciones para fomentar la inclusión sociolaboral de personas racializadas en los centros de trabajo, impulsar la sensibilización y capacitación, así como realizar diagnósticos, realizado en abril del 2022.

Resalta también que, en junio del 2020, se llevó a cabo el “Primer Concurso Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”¹, en agosto del 2021, se realizó el “Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México”², y que en agosto de 2022 se llevó a cabo el “Segundo Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral”³. Estas iniciativas resaltaron la importancia de promover la generación de proyectos integrales que ayuden a eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

¹ Para consultar los resultados del “Primer Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral” consulte la siguiente liga:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/personas-ganadoras-del-primer-concurso-de-buenas-practicas-de-inclusion-laboral>

² Para consultar los resultados del “Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México” consulte la siguiente liga: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/concursos/79>

³ Para consultar los resultados del “Segundo Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral” consulte la siguiente liga:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-premia-proyectos-de-inclusion-laboral-en-la-iniciativa-privada>



Debido a los retos existentes en el Segundo Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral para lograr tener postulaciones, se ha realizado una reconfiguración de la acción social, con la finalidad de tener mayores impactos y apoyar a personas en la creación de proyectos de inclusión laboral.

El COPRED, a través de sus acciones de vinculación con empresas, busca incidir en la disminución de la desigualdad laboral que enfrentan los distintos grupos de atención prioritaria, sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y derechos humanos, generar acciones que promuevan el trato igualitario en espacios que históricamente han sido relegados y visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la Ciudad de México.

b) Problema o necesidad social que atiende la acción

A pesar de contar con una estructura robusta de política pública y legislativa local, nacional e internacional, la discriminación y otras formas de violencia en el espacio laboral persisten como un problema social, esto no nos permite avanzar como sociedad.

Desde la creación del COPRED, alrededor del 70% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se manifiestan en el ámbito laboral. Además, según datos de la última Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS 2021), la cual mide la percepción y prevalencia sobre discriminación de las personas de 18 años o más que residen y *transitan* en esta ciudad, el fenómeno de la discriminación es percibido por la ciudadanía con un puntaje de 7.5 de una escala del 0 al 10, donde 10 significa mucha discriminación, y señala que el principal espacio donde se discrimina es en el trabajo (36.9%).

Las condiciones de salud, el embarazo, el género y la orientación sexual e identidad de género y la discapacidad también se encuentran dentro de los principales motivos por los que se detona un trato diferenciado en la capital del país, obstruyendo o negando el acceso a derechos tan fundamentales como el del trabajo.

Como parte del trabajo del COPRED para conocer los principales retos y beneficios de contar con acciones de diversidad e inclusión, recientemente se publicó el estudio “Beneficios de implementar estrategias de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales”, en el que se demostró que los principales retos para la implementación de estas estrategias son:

- Las resistencias entre el personal de la empresa por razones basadas en roles y estereotipos de género.
- Falta de financiamiento para la implementación de estas medidas; y
- Falta de experiencia en la implementación de estas medidas

En ese sentido, resulta fundamental seguir generando esfuerzos entre las instituciones, las empresas y la sociedad civil para crear e implementar estrategias para erradicar la discriminación en los espacios laborales de la mano de personas expertas, y con ello, contribuir a la construcción de centros de trabajo más seguros e incluyentes.



Para lograr lo anterior, y dentro del marco de las acciones que se generan desde el COPRED para promover la diversidad e inclusión en las empresas, se ha decidido llevar a cabo el proyecto de “apoyo para la implementación de acciones de inclusión laboral”, para impulsar la profesionalización y formación de personas trabajadoras en la generación de proyectos de igualdad y no discriminación dentro de los espacios laborales.

5. Definición de poblaciones objetivo, beneficiarias y/o usuarias

Para esta acción social se entenderá por:

- **Personas facilitadoras de servicios:** son aquellas que reciben una transferencia monetaria, en acciones sociales, para proporcionar un servicio a la población. En este caso particular, el servicio que llevarán a cabo es el desarrollo e implementación de un proyecto de inclusión laboral, que busca beneficiar a empresas y personas trabajadoras de centros empresariales de la Ciudad de México. Esto a través de capacitaciones y asesorías otorgadas por el COPRED y empresas expertas en el tema. Esta acción social otorgará 10 incentivos económicos a facilitadoras de servicios que cumplan con los requisitos expuestos en el apartado 10 de los lineamientos.
- **Personas usuarias:** son aquellas personas que reciben el servicio final de una acción social a través de la participación de facilitadores de servicios. Para el caso específico de esta acción la población usuaria es de 6,000 personas que representa un aproximado del 3% de la población de las personas que laboran en las empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), espacio de vinculación del COPRED con el sector privado.

6. Objetivos generales y específicos

Promover la creación e implementación de proyectos de inclusión laboral centros de trabajo empresariales, a través de la capacitación en materia de igualdad y no discriminación, así como la formación en el diseño, implementación y evaluación de proyectos.

Algunos objetivos específicos son:

- Desarrollar proyectos con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y enfoque interseccional, enfocadas en atención a grupos de atención prioritaria.
- Generar y presentar ideas de proyectos de inclusión laboral que ayuden a fortalecer la inclusión dentro de las empresas y a atender la discriminación en el trabajo.
- Fortalecer las capacidades de personas trabajadoras en la generación de proyectos contra la discriminación.



7. Metas físicas

- La realización de un proceso formativo para desarrollar proyectos de inclusión laboral y no discriminación, mediante acciones de capacitación en materia de igualdad y no discriminación, así como de desarrollo de proyectos y enfoque empresarial, que se llevaran a cabo en formato híbrido.
- Otorgar apoyo monetario a cada persona participante, por la cantidad de \$4,000 (cuatro mil pesos 00/100 m.n), con la intención de que este apoyo sirva como incentivo para que las personas logren concluir la capacitación y el desarrollo de sus proyectos.
- Realizar un evento final para la presentación de proyectos.
- Realizar una publicación con los proyectos de inclusión laboral y no discriminación que participaron en el proceso formativo.

8. Presupuesto

Se otorgará un apoyo monetario, a las 10 personas que capacitarán, desarrollarán e implementarán proyectos de diversidad e inclusión en espacios laborales. El apoyo brindado a cada persona será de \$4,000 (cuatro mil pesos 00/100 m.n).

9. Temporalidad

La acción social se llevará a cabo de junio a noviembre. A continuación, se muestra el esquema de operación:

MESES	ACTIVIDADES
Junio y julio de 2023	Planeación de proyecto
Agosto de 2023	Publicación de la convocatoria
Agosto a septiembre 2023	Recepción de postulaciones
Septiembre de 2023	Proceso de entrevistas
Octubre de 2023	Periodo de deliberación
Octubre de 2023	Publicación de resultados
Octubre de 2023	Proceso formativo: charlas y capacitaciones
Noviembre de 2023	Evento final de presentación de proyectos

10. Requisitos de acceso

Podrá postularse cualquier persona de 18 años o más, que trabaje o haya trabajado en una empresa de la Ciudad de México y que cuente con una propuesta de proyecto de inclusión laboral, que pueda ser implementado en empresas.



Requerimientos para ser persona facilitadora:

- Tener 18 años o más
- Vivir o trabajar en la CDMX
- Tener una idea de proyecto sobre igualdad laboral y no discriminación en el trabajo.
- Se privilegiará a las personas postulantes que formen parte de un grupo de atención prioritaria

Las personas que quieran ser parte del proceso de formación para desarrollo de proyectos, deberán llenar el formulario en línea con los siguientes requerimientos:

- Nombre completo de la persona que aplica;
- Copia de identificación oficial en formato PDF que acredite residencia en Ciudad de México o áreas metropolitanas de la persona responsable del proyecto.
- Datos de contacto de la persona responsable del proyecto (correo electrónico y teléfonos)
- Carta de motivos. En la cual se exprese su interés en formar parte del proceso de capacitación y explique en qué consiste su proyecto y por qué considera que se puede implementar en espacios laborales. Esta deberá tener una extensión máxima de una cuartilla, en letra Arial 12 e interlineado sencillo, en formato .pdf
- Currículum vitae dirigido al trabajo en el sector empresarial o en labores específicas sobre derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad o construcción de proyectos empresariales o colectivos, en formato .pdf

Así mismo, se requiere:

- Compromiso social
- Tener disponibilidad para completar en su totalidad el proceso de capacitación y acompañamiento para el desarrollo de su proyecto
- No es necesario cumplir con un perfil profesional específico o nivel de estudios mínimo.

11. Criterios de la elección de la población beneficiaria

Se seleccionará a 10 personas facilitadoras de servicios recurriendo al mecanismo de elección de las personas que a continuación se describen. Se divide en dos etapas:

Etapa 1

En ésta se emite una convocatoria a través de la página web del COPRED indicando los requisitos anteriormente mencionados, así como el proceso de elección de las personas facilitadoras de servicios.

Para esta etapa se solicita a las personas interesadas llenar el formulario de inscripción y anexar la carta de motivos y currículum vitae, además de sus datos de contacto.



Una vez concluido el periodo de recepción de documentos, la secretaría técnica del COPRED establecerá un comité de selección, el cual evaluará cada uno de los requisitos de acuerdo con los siguientes criterios:

- La disposición para tomar las capacitaciones.
- Mostrar alto grado de interés en combatir las desigualdades y en la protección de los derechos humanos.
- Conocimiento en temas de derechos humanos.
- Experiencia en acciones sociales, colectivas o empresariales a favor de los derechos humanos.
- La pertenencia a algún grupo de atención prioritaria.
- Que la idea del proyecto de inclusión laboral tenga por finalidad la disminución de desigualdades en el acceso, desarrollo o permanencia en el empleo hacia personas de grupos históricamente discriminados⁴.
- Que la idea de proyecto incorpore enfoque interseccional, y que sea viable y adaptable dentro de los entornos empresariales.

Consideraciones

Las 15 personas con mayor puntaje y de acuerdo con las conclusiones del Comité de selección, serán quienes pasen a la Etapa 2 informándoles vía correo electrónico su avance a la siguiente etapa.

Etapa 2

En esta etapa se realizará una entrevista a las 15 personas que obtuvieron el mayor puntaje.

A cada una de las personas se le realizará un par de preguntas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y otras específicas sobre su proyecto, cuyas respuestas serán evaluadas con base en los criterios establecidos.

Se consideran 6,000 personas usuarias de la acción social, que corresponden al 3% de las personas trabajadoras de las empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, ya que es en los espacios laborales de estas empresas que se llevarán a cabo los proyectos.

12. Operación de la acción

Las personas seleccionadas para recibir el apoyo para el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral deberán ser parte de un proceso formativo que se llevará a cabo a lo largo de dos semanas de capacitaciones intensivas impartidas por el COPRED, personas

⁴ Los grupos de atención prioritaria que señala el artículo 11 de la Constitución Local de la Ciudad de México como lo son mujeres, niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas adultas mayores; población LGBTI: personas indígenas; personas afrodescendientes; personas migrantes; personas con alguna discapacidad, entre otros, quienes histórica y estructuralmente han sufrido violencia, exclusión, discriminación y mayores retos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.



expertas en inclusión laboral de organizaciones de la sociedad civil, así como de empresas del GATI. Las capacitaciones serán divididas en seis módulos. Se impartirá un módulo al día, durante tres días a la semana. A continuación, se presentan los contenidos de los módulos:

- **Módulo 1: Los Derechos Humanos y el Principio de Igualdad y No Discriminación.**

Duración: 4 horas.

- **Módulo 2: Discriminación estructural y grupos de atención prioritaria**

Duración: 4 horas.

- **Módulo 3: Prevención y atención de la discriminación en espacios laborales**

Duración: 4 horas.

- **Módulo 4: Procesos de contratación y promoción igualitarios.**

Duración: 4 horas.

- **Módulo 5: Imagen y lenguaje empresarial incluyente.**

Duración: 4 horas.

- **Módulo 6: Construcción de proyectos.**

Duración: 4 horas.

Al finalizar las capacitaciones se llevará a cabo un evento de presentación de proyectos, para el cual cada persona facilitadora deberá realizar una presentación sobre su proyecto y un texto descriptivo de este, que será entregado al equipo de la secretaría técnica del COPRED.

13. Difusión

La convocatoria para ser persona facilitadora de servicios de la Acción social se publicará en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, y a través de la página web del COPRED, donde también serán publicados los resultados del proceso de elección.

14. Padrón de Beneficiarios y facilitadores de servicios y/o listado de identificación de personas usuarias

Se publicará el padrón de beneficiarios de acuerdo a los “Lineamientos para la programación de acciones” de Evalúa. Para el registro de las personas participantes, se solicita la siguiente información:

- Nombre completo de las personas
- Lugar y fecha de nacimiento
- Edad
- identidad de género
- Domicilio



- Ocupación
- Clave Única de Registro de la Población (CURP) sólo si se cuenta con él
- Nombre del proyecto de Buenas Prácticas de inclusión laboral
- Tema/población a la que se dirige el proyecto de inclusión laboral
- Problemática que considera
- Breve descripción del proyecto
- Resultados esperados del proyecto

15. Criterios de exigibilidad, inconformidad y rendición de cuentas

A efecto de favorecer un procedimiento ágil y amigable, en caso de inconformidad de la misma se puede plantear directamente a la Secretaría Técnica del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México dentro de los 1 días hábiles posteriores a la fecha en que fue de su conocimiento el acto que se pretende impugnar, misma que deberá resolver en término no mayor a 5 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se realizó la manifestación de inconformidad.

Toda queja deberá presentarse por escrito en la oficialía de partes del COPRED o en la dirección de correo electrónico quejas.copred@cdmx.gob.mx y deberá contener los siguientes requisitos: Nombre de la persona promovente, domicilio para oír y recibir notificaciones y documentos (la misma puede ser una dirección de correo electrónico), narración detallada de los hechos motivos de queja o inconformidad, pretensión que plantea al Consejo, en caso de que no se resuelva la queja, se podrá acudir a la Procuraduría Social de la Ciudad de México, o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarse a la Procuraduría social para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente en que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

De igual forma se puede acudir directamente al Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México a efecto de interponer un juicio de nulidad a las resoluciones contras las que se pretenda inconformar.

16. Evaluación y monitoreo

Nivel de objetivo	Objetivo	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia/periodo de cálculo	Meta	Medios de verificación
Propósito	Crear proyectos de diversidad e inclusión aplicables a	Porcentaje de proyectos que	(Número de proyectos que se postularon	Proyecto de buenas prácticas (documento	Cuatrimestral	80% de proyectos con proceso finalizado	Documento final de proyecto concluido



	centros laborales empresariales	lograron postularse.	x100)	final)			
Componente	Proceso de capacitación para el desarrollo de proyectos	Número de módulos cursados por las personas participantes	(Número de capacitaciones totales)	Asistencia a módulos	Seis listas (una por cada módulo)	80% de capacitaciones tomadas	Listas de asistencia
Actividades	Publicación de convocatoria y lineamientos de la acción social Instalación de comité calificador Acuerdo de deliberación del comité Publicación de resultados	Número de actividades realizadas	(Número de actividades completadas)	Actividades completas	Una vez	4 actividades	Link de convocatoria Link de resultados Documento de acuerdo de deliberación del comité