



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y  
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**COPRED**

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, con fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, artículo 37, fracciones X, XV y artículo 49, fracción VI,

## CONVOCA

A todas las personas que residan en la Ciudad de México o áreas metropolitanas y que laboren o hayan laborado en cualquier entidad con fines de lucro de la Ciudad de México al

# PRIMER CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

**El cual tiene el objetivo de reconocer y premiar las buenas prácticas que promuevan la inclusión y el trato igualitario dentro de las empresas de la Ciudad de México.**

### I. JUSTIFICACIÓN

Involucrar al sector privado en los diálogos sobre cómo afrontar la discriminación y generar acciones de inclusión representa un reto que, afortunadamente, empieza a generar 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 el capítulo IV, sobre empleo y relaciones laborales, que las empresas no deben 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 más relevante sobre respeto y promoción de los derechos de las personas en el ambiente laboral es el que establece los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, de la ONU. En 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 estipula 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 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 asevera 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 del Distrito Federal, 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.

No obstante, **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, el cual no nos permite avanzar como sociedad.**

De acuerdo al informe de casos 2019 del Consejo, el mayor número de quejas recibidas fueron por vulneraciones al derecho al trabajo. La razón principal fue el despido por embarazo. El 73 por ciento de los casos se suscitaron en el ambiente laboral. Las condiciones de salud, el 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, que obstruye o niega el acceso a derechos tan fundamentales como el del trabajo.

Por todo lo anterior, el 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. Asimismo, ha colaborado con organizaciones de la sociedad civil expertas en el tema, como la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL), con quienes se realizaron varios esfuerzos para la organización de foros de discusión con la meta de plantear los principales retos y avances en materia de igualdad laboral.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario es la red de empresas incluyentes del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) que busca generar



acciones que promuevan el trato igualitario y la no discriminación dentro del sector privado de la Ciudad de México.

**Es así que, dentro del marco de las acciones que se generan desde el COPRED, se ha decidido llevar a cabo el Primer Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral en colaboración con ADIL Diversidad e Inclusión Laboral, Accenture México y DOW México, empresas que cuentan con varios años de compromiso firme con la igualdad en el entorno de trabajo y pertenecen al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. La intención de esta colaboración es unir esfuerzos para la generación de proyectos integrales que ayuden a eliminar la discriminación en el sector privado de la Ciudad de México. Los siguientes objetivos específicos del Primer Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral son:**

- Reconocer las buenas prácticas que promuevan la inclusión y el trato igualitario dentro de las empresas de la Ciudad de México;
- Lograr el desarrollo e implementación de prácticas innovadoras y creativas de inclusión laboral en el sector privado;
- Premiar a las personas que deseen promover la inclusión y el trato igualitario dentro de los centros de trabajo empresariales;
- Otorgar un reconocimiento a las empresas que sean titulares de las mejores buenas prácticas;
- Promover y difundir entre las empresas las mejores prácticas de inclusión laboral;

**Las personas participantes deberán ajustarse a las siguientes:**

## **BASES**

### **II. DE LOS PARTICIPANTES**

II.I Podrán participar todas las personas que residan en la Ciudad de México o áreas metropolitanas y que **laboren o hayan laborado en cualquier entidad con fines de lucro de la Ciudad de México.**

### **III. DE LAS INSCRIPCIONES**

III.I Las inscripciones quedan abiertas a partir de la publicación de la presente convocatoria mediante el sitio web del COPRED, <https://copred.cdmx.gob.mx/>, y cerrarán 40 días hábiles después (07 de agosto del 2020 a las 23:59 horas).

III.II Las personas que desean participar podrán inscribirse mediante el envío de un correo electrónico a la cuenta [tratoigualitario.copred@gmail.com](mailto:tratoigualitario.copred@gmail.com) entregando los siguientes datos y documentos:

- Nombre completo de la persona responsable del proyecto.
- Copia de identificación oficial que acredite residencia en Ciudad de México o áreas metropolitanas
- Teléfono fijo



- Teléfono celular
- Correo electrónico de contacto
- Ficha técnica de la buena práctica, cuyas características se detallan en el apartado IV de esta convocatoria y descargable en el siguiente link: [https://drive.google.com/file/d/1kHSUW-3sk\\_-1HJhbhR6oVwjrTj4i9L8P/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1kHSUW-3sk_-1HJhbhR6oVwjrTj4i9L8P/view?usp=sharing)
- Nombre completo de hasta TRES personas adicionales que conformen el grupo de trabajo con quien se desarrollará la buena práctica.
- Si la buena práctica que se registra pertenece a la categoría de ‘Buenas prácticas ya implementadas en empresas’, la persona aspirante deberá presentar el nombre de la empresa y una carta firmada por una persona representante de la misma que tenga la facultad de autorizar la participación de la buena práctica en el concurso<sup>1</sup>.
- Si la buena práctica que se registra pertenece a la categoría de ‘Buenas prácticas no implementadas en ninguna empresa’, el aspirante deberá presentar carta de responsiva de no más de una cuartilla firmada a su nombre, en el cual se detalle que es una iniciativa original y de autoría personal.

#### IV. DEL CONCURSO

##### IV.I El concurso se realizará en dos categorías:

- Buenas prácticas de inclusión laboral ya implementadas en empresas y,
- buenas prácticas de inclusión laboral no implementadas en ninguna empresa.

IV.II **Se entenderán por buenas prácticas de inclusión laboral aquellas acciones que se apliquen en las empresas privadas y que tengan como finalidad la disminución de la brecha de desigualdad que existe en el acceso al empleo, capacitación y promoción a puestos de toma de decisión de personas de grupos de atención prioritaria<sup>2</sup>**, a quienes debido a la desigualdad estructural se les impide el ejercicio pleno de sus derechos por motivos de discriminación. Las medidas de nivelación, medidas de inclusión y las acciones afirmativas<sup>3</sup> son algunas de las buenas prácticas de inclusión que se pueden incluir:

- Medidas de Nivelación: son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas,

---

<sup>1</sup> Debido a la contingencia actual del Coronavirus, se aceptarán firmas digitales para dicho trámite.

<sup>2</sup> La Constitución Política de la Ciudad de México garantiza la atención prioritaria para el pleno ejercicio de los derechos de las personas que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales (...) Esta Constitución reconoce como grupos de atención prioritaria, al menos y de manera enunciativa, a las mujeres, a niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, personas LGBTTTI, personas migrantes y sujetas a protección internacional, víctimas, personas en situación de calle, personas privadas de su libertad, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas afrodescendientes, personas de identidad indígena y minorías religiosas. <http://gaceta.diputados.gob.mx/ACCM/GP/20170130-AA.pdf>

<sup>3</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Capítulo IV: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)



comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Algunos ejemplos de medidas de nivelación son los ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y de comunicaciones; adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y el uso de intérpretes de lengua de señas mexicana.

- Medidas de Inclusión: son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Algunos ejemplos de medidas de inclusión son la educación para la igualdad y la diversidad dentro y fuera de la empresa; el desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo y la creación de campañas de sensibilización y capacitación con el objetivo de combatir actividades discriminatorias.
- Acciones Afirmativas: son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Algunos ejemplos de acciones afirmativas las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos ejecutivos a través del establecimiento de porcentajes o cuotas hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

#### **IV.III El concurso de buenas prácticas contempla 5 etapas:**

1. Recepción de buenas prácticas: período que inicia el 10 de junio y finaliza el 07 de agosto.
2. Evaluación de buenas prácticas recibidas:
  - a. El jurado está integrado por personas con experiencia en la implementación de políticas de diversidad e inclusión pertenecientes al sector privado y a organizaciones de la sociedad civil, además de la presencia de un responsable del COPRED.
  - b. Los proyectos de buenas prácticas serán evaluados por el jurado con base en los criterios especificados en el apartado IV.IV de esta convocatoria.
  - c. Se elegirán 10 buenas prácticas (5 por categoría) que formarán parte del proceso de desarrollo creativo denominado '**Laboratorio de buenas prácticas**'. La publicación de los proyectos finalistas se realizará durante el mes de agosto.
3. Desarrollo de Laboratorio de Buenas Prácticas:



- a. Durante el período de un mes, se llevará a cabo el proceso de desarrollo creativo **‘Laboratorio de buenas prácticas’**, el cual se describe en el apartado VI de esta convocatoria.
- b. Este proceso será coordinado e implementado por Accenture México.
4. **Presentación y evaluación final de buenas prácticas finalistas:**
  - a. Los proyectos que hayan finalizado la etapa de desarrollo creativo se presentarán ante el jurado en un evento final<sup>4</sup>.
  - b. Durante este evento el jurado hará una evaluación final y premiará a las 2 mejores buenas prácticas por categoría.

**IV.IV Se aceptará como máximo una buena práctica por participante, la cual se calificará de acuerdo a los siguientes criterios:**

- **Innovación:** Entendiéndola como una acción de cambio que supone una novedad. El nivel de innovación se medirá con respecto a las siguientes dimensiones:
  - Innovación metodológica: se refiere al uso de nuevas metodologías y procesos creativos para el desarrollo e implementación del proyecto.
  - Nuevas tecnologías: supone el uso e introducción de tecnologías en el proyecto.
  - Introducción de procesos educativos: se refiere a la innovación para la mejora de procesos de enseñanza y aprendizaje, con miras al cambio cultural dentro del espacio laboral.
- **Impacto sobre la desigualdad:** Se necesita justificar y demostrar el impacto que tiene la buena práctica sobre las brechas de desigualdad existentes en el mundo laboral. Este criterio se mide con respecto a las siguientes dimensiones:
  - Diversidad: Se refiere a promover el reconocimiento y aceptación de la diversidad cultural, racial, étnica, sexual, de género y de creencias.
  - Inclusión: se refiere a que la solución promueva la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
  - Interseccionalidad: es el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio con base a su pertenencia a múltiples categorías sociales. Las buenas prácticas serán evaluadas tomando en cuenta si aplican a distintos escenarios interseccionales.
  - Derechos que se promueven: Se deben impulsar y justificar los derechos que se están garantizando a través de la buena práctica.
- **Sostenibilidad empresarial:** entendiéndola como el valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, que contribuya al aumento del bienestar y al auténtico

---

<sup>4</sup> La modalidad (virtual o presencial) del evento dependerá de las instrucciones del Gobierno de la Ciudad de México sobre las medidas de prevención ante la pandemia del COVID-19



progreso del entorno en el que se desarrolla. Este criterio se evaluará con respecto a las siguientes dimensiones:

- Viabilidad: concepto que establece si el proyecto se puede llevar a cabo en el entorno propuesto o no.
- Adaptabilidad: se pretende medir si la buena práctica puede adaptarse a distintos entornos y espacios.
- Evaluación de resultados: se debe poder medir el resultado o progreso del proyecto participante.
- Presentación del Caso de Negocio: se refiere a los beneficios económicos y comerciales que justifiquen la inversión empresarial en el proyecto.

**IV.V** Todas las buenas prácticas deberán registrarse a través del formato de ficha técnica que se encuentra al final de esta convocatoria o descargable en: [https://drive.google.com/file/d/1kHSUW-3sk\\_-1HJhbhR6oVwjrTj4i9L8P/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1kHSUW-3sk_-1HJhbhR6oVwjrTj4i9L8P/view?usp=sharing)

**IV.VI** Una vez recibidos los documentos correspondientes, se entregará un acuse o respuesta de recibido por e-mail, confirmando su recepción completa o incompleta, según sea el caso.

**IV.VII** Esta convocatoria será interpretada en Lengua de Señas Mexicana, y difundida a través de las redes sociales del COPRED y traducida a la lengua náhuatl. Como ajuste razonable para personas con discapacidad, o las personas hablantes de estas u otras lenguas, podrán solicitar al Consejo apoyo técnico para el llenado del formulario, a través del correo electrónico [tratoigualitario.copred@gmail.com](mailto:tratoigualitario.copred@gmail.com)

**IV.VIII** Al postularse, las personas y empresas correspondientes autorizan por este medio y por tiempo indeterminado al COPRED la reproducción, publicación y/o edición de la información compartida en esta convocatoria, a efecto de que sea utilizada para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México de acuerdo a los objetivos institucionales del COPRED.

**IV.IX** Las personas y empresas finalistas del concurso deberán participar en el evento final, convocado por COPRED, ADIL, Accenture y Dow sobre “Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”, donde se realizará la entrega de premios del concurso. Durante este evento las empresas podrán participar en un espacio de reflexión y aprendizaje, así como ofrecer insumos que fomenten el principio de igualdad y no discriminación en el sector privado.

**IV.X** El COPRED dará a conocer los nombres de las personas ganadoras, así como las menciones honoríficas (si aplicasen) a través del sitio web del COPRED, <https://copred.cdmx.gob.mx/> en el mes de septiembre del 2020.

## V. DEL JURADO

**V.I** El jurado estará conformado por 10 personas; 5 personas para el primer proceso de selección y 5 para el segundo y último proceso del concurso. Dicho jurado será conformado por personas con perfiles multidisciplinarios que cuentan con experiencia en el diseño e implementación de políticas de diversidad e inclusión y que están adscritas a los siguientes entes:

- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL)



- Representante del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
- Empresa Accenture México\*
- Empresa Dow México\*

\*Las empresas que son parte del jurado no podrán participar en el concurso.

**V.II** El jurado calificará a las mejores buenas prácticas de inclusión laboral de conformidad con los criterios ya establecidos.

**V.III** El jurado evaluará y elegirá a las 10 buenas prácticas que pasen el primer filtro de selección, así como a los 2 ganadores por categoría del proceso final. También otorgarán hasta 10 menciones honoríficas que consideren pertinentes.

**V.III** El fallo del jurado será inapelable. En caso de que alguna empresa cuente con más de una buena práctica entre los primeros 3 lugares, el jurado deberá elegir sólo una ganadora con base en los criterios establecidos y las demás serán consideradas para las menciones honoríficas.

**V.IV** El jurado podrá declarar la deserción de la convocatoria, y en su caso determinar si se reabre la misma o se cancela.

**V.V** Cualquier situación no prevista en esta convocatoria será resuelta por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y las personas integrantes del jurado calificador.

## **VI. SOBRE EL LABORATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS**

La segunda etapa del Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral incluye el proceso de diseño creativo denominado 'Laboratorio de buenas prácticas', el cual tiene el objetivo de evaluar y desarrollar la viabilidad, sustentabilidad e implementación de los proyectos de buenas prácticas que logren pasar el primer filtro de registro.

Solamente los mejores 10 proyectos de buenas prácticas (5 por categoría) podrán ser parte de este laboratorio, proceso enfocado a la potencialización de la creatividad, innovación e implementación de las buenas prácticas. Las personas participantes contarán con lo siguiente:

- Dos sesiones de coaching virtual o presencial con un mentor para la persona participante y TRES personas adicionales que conformen el equipo de trabajo.
- Una sesión de trabajo para las participantes y sus equipos de trabajo.
- Una sesión de ensayo previo al evento final.

Todas estas sesiones serán acompañadas por un equipo de expertos de la empresa Accenture, mentores que trabajarán mano a mano con las personas y equipos participantes para desarrollar las habilidades para la creación y gestión de proyectos.

Los 10 proyectos finalistas presentarán su trabajo en un evento final, donde el jurado evaluará y seleccionará a dos ganadores para cada categoría con base a los criterios establecidos en el apartado IV de este documento.





## VII. DE LOS PREMIOS

V.VI Las personas que ocupen los primeros dos lugares por categoría elegidos por el jurado calificador serán acreedoras de:

- **PRIMER LUGAR:**
  - **\$10,000.00 (diez mil pesos mexicanos).**
  - **Un taller para un equipo de 4 personas, con una agenda de inclusión, diversidad y no discriminación impartido en las oficinas de la empresa Dow México por sus expertos.**
  - **Un kit de regalo.**
  - **Una constancia de ser acreedor/a del primer lugar.**
- **SEGUNDO LUGAR:**
  - **\$5,000.00 (cinco mil pesos mexicanos).**
  - **Un taller para un equipo de 4 personas, con una agenda de inclusión, diversidad y no discriminación impartido en las oficinas de la empresa Dow México por sus expertos.**
  - **Un kit de regalo.**
  - **Una constancia de ser acreedor/a del segundo lugar.**

V.VI Las empresas a las que pertenezcan las buenas prácticas ganadoras recibirán un reconocimiento público y físico por parte del COPRED por sus esfuerzos para promover el principio de igualdad y no discriminación en sus espacios laborales.

V.VI Se podrán hacer hasta 10 menciones honoríficas, las cuales serán acreedoras de un kit de regalo de empresas que promueven el trato igualitario en la CDMX y una constancia.

V.VII Los premios monetarios serán entregados por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México por medio de cheque. Los premios y menciones honoríficas serán entregados en un evento protocolario en las instalaciones del Dow México, para lo cual serán invitadas las personas ganadoras.

## VIII. INFORMES

Secretaría Técnica del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, correo electrónico [tratoigualitario.copred@gmail.com](mailto:tratoigualitario.copred@gmail.com). En caso de tener dudas urgentes y/o necesitar apoyo para el llenado de la información al teléfono celular 55 4145 9564.



Al participar en esta convocatoria, la empresa garantiza que los datos facilitados son veraces. La persona Titular será la única responsable de cualquier daño o perjuicio, directo o indirecto, que pudiera ocasionar al COPRED o cualquier tercero a causa de la cumplimentación de los formularios con datos falsos, inexactos, incompletos o no autorizados. De resultar cualquiera de los datos falsos, la participación en el concurso será cancelada y comunicada en los medios que al COPRED más convenga.

El manejo de la información de las empresas es estrictamente confidencial y con el objeto de evaluar el nivel de inclusión laboral dentro de las empresas que forman parte. Toda la información compartida, en particular los datos personales sensibles que puedan incluirse, será resguardada por ambas partes bajo las normativas estipuladas en la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal. Se entenderá por datos personales sensibles aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futura, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.

**Ciudad de México, a 10 de junio del 2020**



GRAN ACUERDO  
POR EL TRATO IGUALITARIO  
CDMX



El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, con fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, artículo 37, fracciones X, XV y artículo 49, fracción VI, CONVOCA AL

PRIMER CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

|   |  |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |
|---|--|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| 1 | NOMBRE DE LA PERSONA POSTULANTE Y RESPONSABLE DEL PROYECTO                                   |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |
| 3 | CATEGORIA A LA QUE PERTENECE   |                          | Buena práctica ya implementada   | Buena práctica sin implementar |   |                          |                                  |
| 4 | SI LA BUENA PRACTICA YA SE IMPLEMENTÓ, MENCIONA LA EMPRESA EN DONDE SE REALIZÓ.              |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |
| 5 | NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA  |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |
| 6 | MARQUE CON UNA "X" LA POBLACIÓN(ES) O MOTIVO(S) A LA(S) QUE ATIENDE. PUEDE MARCAR MÁS DE UNA |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |
|   | PERSONAS INDÍGENAS   | <input type="checkbox"/> | LGBTTTI +                        | <input type="checkbox"/>       | TONO DE PIEL / PIEL MORENA                          | <input type="checkbox"/> | PERSONAS MAYORES                 |
|   | MUJERES  | <input type="checkbox"/> | APARIENCIA                       | <input type="checkbox"/>       | PERSONAS QUE VIVEN CON VIH                          | <input type="checkbox"/> | DISTINTA LENGUA AL ESPAÑOL       |
|   | PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA   | <input type="checkbox"/> | PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA | <input type="checkbox"/>       | PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL/ PSICOSOCIAL | <input type="checkbox"/> | PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL |
|   | MASCULINIDADES   | <input type="checkbox"/> | POBLACIÓN EN SITUACION DE CALLE  | <input type="checkbox"/>       | CONDICIÓN DE SALUD                                  | <input type="checkbox"/> | AFRODESCENDIENTES                |
|   | MINORÍAS RELIGIOSAS  | <input type="checkbox"/> | PERSONAS LIBERADAS               | <input type="checkbox"/>       | PERSONAS MIGRANTES                                  | <input type="checkbox"/> | JÓVENES                          |
|   | TATUAJES / PERFORACIONES   | <input type="checkbox"/> | OTRO                             | ESPECIFICAR OTRO:              |   |                          |                                  |
| 7 | DESCRIBA LA PROBLEMÁTICA QUE LA BUENA PRÁCTICA CONSIDERA (máximo 8 líneas)                   |                          |                                  |                                |   |                          |                                  |



## PRIMER CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

### DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

8 (responda las siguientes preguntas en máximo 5 líneas por respuesta). Puede agregar una hoja adicional para las respuestas

1. Describe la buena práctica de inclusión laboral
2. ¿Por qué consideras que la buena práctica es innovadora?
3. ¿La buena práctica cuenta con una metodología? ¿Cuál?
4. ¿Utiliza herramientas tecnológicas? ¿Cuáles?
5. ¿La buena práctica incluye procesos educativos? ¿Cuáles?
6. ¿Por qué consideras que la práctica es sostenible?
7. ¿Consideras que la práctica es viable? ¿Por qué?
8. ¿Consideras que la práctica es adaptable a distintos entornos empresariales? ¿Por qué?
9. ¿La buena práctica considera una evaluación de resultados? Explica cuál.
10. ¿Por qué consideras que la práctica es un Business Case?
11. ¿Cuál es el impacto de la práctica sobre la desigualdad?
12. Explica por qué tu práctica promueve la diversidad e inclusión laboral.
13. ¿Consideras que la buena práctica es interseccional? Explica por qué.
14. ¿Qué derechos promueve tu práctica?