



EL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO, ARTÍCULO 37, FRACCIÓN XV, EL CUAL ESTABLECE LAS ATRIBUCIONES PARA OTORGAR RECONOCIMIENTOS A ORGANIZACIONES SOCIALES, PERSONAS FÍSICAS O MORALES, PARTICULARES RESIDENTES DE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE SE DISTINGAN POR LLEVAR A CABO PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN SUS PRÁCTICAS, INSTRUMENTOS Y PRESUPUESTOS,

CON BASE EN LOS LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE ACCIONES SOCIALES 2020, DADOS A CONOCER EN EL AVISO CORRESPONDIENTE PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 12 DE DICIEMBRE DE 2019, SUSCRITO POR LA DRA. ARACELI DAMIÁN GONZÁLEZ, DIRECTORA GENERAL DEL CONSEJO DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL 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,

PRESENTA

AVISO POR EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL PARA EL PRIMER CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL QUE CONVOCA EL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

- 1. Nombre:** Primer Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral
- 2. Tipo de Acción Social:** Otra (otorgar reconocimientos por buenas prácticas de inclusión laboral)
- 3. Ente(s) responsable(s):** 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 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 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 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 en 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.

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. Asimismo, ha colaborado con organizaciones de la sociedad civil expertas en el tema, como lo es 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 COPRED que busca generar acciones que promuevan el trato igualitario y la no discriminación dentro del sector privado 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 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, siendo la razón principal el despido por embarazo. Alrededor del 70 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, obstruyendo o negando el acceso a derechos tan fundamentales como el del trabajo.

En el mismo sentido, **la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2017 presenta en sus hallazgos el reconocimiento de la calle y el trabajo como los principales sitios donde se discrimina**, seguido de la escuela, el transporte y las instituciones públicas.

c. Justificación y análisis de alternativas



El trabajo colaborativo con la sociedad civil organizada, instituciones del Gobierno de la Ciudad de México y sector privado le ha dado la oportunidad al COPRED de trabajar de forma colectiva para la identificación de problemáticas y oportunidades para posicionar el tema de la inclusión en el ámbito laboral.

Desde el año 2014, dentro de los preparativos para declarar a la Ciudad de México Amigable con las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Travesti e Intersexuales, se planteó la posibilidad de generar espacios de diálogos con las empresas sobre la inclusión de la diversidad sexual y de género, sin discriminación, a los espacios de trabajo. Es así como surgió la idea de reunir a las empresas que tuvieran las mejores prácticas de inclusión para intercambiar las buenas experiencias y comenzar un cambio que se viera reflejado en otras empresas. Gracias a ello se llevó a cabo el primer Foro de Buenas Prácticas Empresariales, reuniendo a algunas de las más grandes empresas en México y promoviendo dichas prácticas para eliminar la discriminación. Debido al éxito obtenido, se decidió replicar este mismo esfuerzo durante el 2015 y 2017.

Es importante señalar que, la promoción de medidas positivas dentro de las empresas es fundamental para lograr la inclusión de aquellas poblaciones que históricamente han sido discriminadas en el acceso al empleo. La implementación de acciones que promuevan la diversidad e inclusión laboral no sólo tienen efectos en el aumento de representatividad de ciertas poblaciones vulnerables, sino que también registran aumentos reales en el nivel de salarios y mejoras cuantitativas y cualitativas en los espacios de trabajo del ámbito empresarial¹.

Incentivar la participación y el compromiso de las personas que laboran en el sector privado en materia de igualdad y no discriminación - más allá de la implementación de reglas coercitivas - puede ayudar a fomentar la cohesión social dentro de éstos espacios, cambiar la cultura organizacional e incrementar el combate a la discriminación en el ámbito laboral.

Es así que, **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 Primer Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral** en colaboración con ADIL, la empresa Accenture y la empresa Dow México, actores que cuentan con varios años de compromiso firme con la igualdad en el entorno de trabajo, y pertenecientes al Gran

¹ Debora Gotardello, La gestión de la diversidad en las empresas: desde las acciones afirmativas a las políticas de igualdad de oportunidades y las repercusiones en el contexto español, 2016, Departamento de Gestión de empresa, Universitat Rovira i Virgili.



Acuerdo por el Trato Igualitario. **La intención de esta colaboración es unir esfuerzos para la generación de proyectos integrales a través de la entrega de reconocimiento e incentivos económicos que ayuden a prevenir y eliminar la discriminación en el sector privado de la Ciudad de México.**

d. Análisis de similitudes y coordinación con acciones o programas del Gobierno Central y Alcaldías

Esta acción social va alineada con el Programa para la Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2019-2020, herramienta de política pública capitalina a través de la cual el COPRED busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, programas y políticas de gobierno. Dentro de este programa se alinea con la línea de acción 3.10, la cual establece que el Consejo deberá Promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sector privado a través de la entrega de reconocimientos a empresas que cumplan con los criterios establecidos por el COPRED por llevar a cabo acciones enfocadas en la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

El primer concurso de buenas prácticas de inclusión laboral también se alinea con el Plan de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024², dentro de su eje 1, Igualdad y derechos, el cual plantea la construcción de una política que respete, promueva y garantice los derechos humanos de todas las personas.

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

Podrán ser beneficiarias de esta acción social las personas que laboren en empresas del sector privado de la Ciudad de México, las cuales son alrededor de 3, 973,976 personas en la capital del país³, mismas que deberán cumplir con los requisitos de participación expuestos en el apartado 10 de este documento.

Las personas beneficiarias finales serán:

- Las 10 personas que pasen el primer filtro de selección y formen parte del proceso de diseño creativo de Laboratorio de Buenas Prácticas, donde se trabajara en la planeación del proyecto de inclusión laboral y,

² Plan de Gobierno de la Ciudad de México presentado por Claudia Sheinbaum, Jefa de Gobierno de la CDMX y disponible en:

https://plazapublica.cdmx.gob.mx/uploads/decidim/attachment/file/12/plan_gob_nov_digital.pdf

³ Datos del reporte de Información Laboral Ciudad de México 2020 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Consultado en:

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20distrito%20federal.pdf>



- Las 4 personas ganadoras del concurso (los dos primeros lugares para cada categoría). Los requisitos de elegibilidad y criterios de selección se detallan en el apartado 10 de este documento.

6. Objetivo general y específicos:

Objetivo general:

Impulsar la creación e implementación de buenas prácticas de inclusión laboral en el sector privado de la Ciudad de México a través del reconocimiento y otorgamiento de incentivos a personas ganadoras y empresas participantes.

Objetivos específicos:

- 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 visibilizan el esfuerzo empresarial para promover la inclusión y el trato igualitario dentro de sus empresas;
- 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;

7. Metas

- Lograr la planeación al 100% de 10 proyectos de buenas prácticas de inclusión laboral
- Otorgar 4 incentivos económicos a las personas que presenten los proyectos de buenas prácticas que obtengan la mayor calificación del jurado.
- Otorgar 4 talleres con agenda de inclusión, diversidad y no discriminación a los equipos de los proyectos que obtengan la mayor calificación del Jurado.
- Otorgar hasta 10 reconocimientos a empresas que participen.
- Realizar un evento final de Presentación de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral
- Realizar una publicación con las buenas prácticas de inclusión laboral que participaron en el Concurso.

8. Presupuesto



El concurso cuenta con el siguiente presupuesto

<i>Premios y reconocimientos a las personas ganadoras</i>	
CATEGORÍA DE BUENAS PRÁCTICAS YA IMPLEMENTADAS	
INCENTIVO ECONÓMICO PARA PRIMER LUGAR	\$10,000
INCENTIVO ECONÓMICO PARA SEGUNDO LUGAR	\$5,000
CATEGORÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SIN IMPLEMENTAR	
INCENTIVO ECONÓMICO PARA PRIMER LUGAR	\$10,000
INCENTIVO ECONÓMICO PARA SEGUNDO LUGAR	\$5,000
RECONOCIMIENTOS A EMPRESAS (10 RECONOCIMIENTOS)	\$10,000.00
TOTAL PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	\$40,000.00
TOTAL PRESUPUESTO	\$40,000.00

9. Temporalidad⁴:

El Concurso Buenas Prácticas de Inclusión Laboral está conformado por varias etapas para lograr los objetivos y la meta:

- Mayo: Planeación, emisión y difusión de la convocatoria;
- Junio: recepción de propuestas y selección del listado de los mejores 10 proyectos;
- Julio: Desarrollo del Laboratorio de Buenas Prácticas - proceso de diseño creativo que tiene el objetivo de evaluar y desarrollar la viabilidad, sostenibilidad e implementación de los 10 proyectos de buenas prácticas que logren pasar el primer filtro de registro -;
- Agosto: Cierre de concurso, en el cual se presentarán los 10 proyectos finalistas de buenas prácticas y se seleccionarán a los 2 ganadores por categoría. En este evento se hará entrega del incentivo económico y los reconocimientos que correspondan. La realización del evento de manera presencial podrá celebrarse una vez que las autoridades competentes declaren la conclusión de la contingencia sanitaria en la Ciudad de México.

10. Criterios de elegibilidad:

⁴ Las fechas propuestas en este apartado están sujetas a cambios debido a la contingencia actual de la epidemia del COVID-19.



Las Bases de la convocatoria están formuladas con base en tres aspectos:

- a. Se abrirán dos categorías para la presentación de los proyectos/políticas internas: buenas prácticas de inclusión laboral ya implementadas en empresas y buenas prácticas de inclusión laboral no implementadas en ninguna empresa.
- b. Presentar la documentación requerida:

Las personas que desean participar podrán inscribirse mediante el envío de un correo electrónico a la cuenta tratoigualitario.copred@gmail.com o entregando de manera física en las instalaciones del COPRED, ubicado en Calle General Prim 10, Colonia Centro (área 2), Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010, CDMX, 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.
- Nombre completo de TRES personas adicionales que conformen el grupo de trabajo con quién 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.
- 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 detalle que es una iniciativa original y de autoría personal

c. Las buenas prácticas participantes se calificarán con base en los siguientes criterios de evaluación:

- Innovación: Entendiéndose 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 practica 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: entendiéndose como el valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, que contribuya al aumento del bienestar y al auténtico 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 Business Case: se refiere a los beneficios económicos y comerciales que justifiquen la inversión empresarial en el proyecto.

d. Sobre la conformación del Jurado

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)
- Representante de la Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México
- Empresa Accenture México*
- Empresa Dow México*

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

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

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.

11. Operación de la acción

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. Este evento se deberá llevar a cabo durante el mes de agosto.

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.

Los premios monetarios serán entregados por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México por medio de cheque.

Como mecanismo de control y verificación, las personas que reciban los incentivos económicos deberán firmar una carta de acuse de recibido.

12. Difusión

Se realizará una rueda de prensa para lanzar la Convocatoria del Concurso de buenas prácticas de inclusión laboral. Por medios digitales, se publicará la convocatoria en la Página web de COPRED, redes sociales y vía correo electrónico a las bases de datos relacionadas al sector privado.



13. Padrón de beneficiarios o listado de identificación de personas.

Para el registro de participantes, se solicita la siguiente información:

- Nombre completo de la persona que postula la buena práctica
- Copia de identificación oficial
- Teléfono fijo
- Teléfono celular
- Correo electrónico de contacto
- Empresa que respalda el proyecto y/o en la que labora
- Nombre de la buena práctica
- Tema/población a la que se dirige el proyecto
- Problemática que considera
- Descripción de la buena práctica

14. Criterios de exigibilidad inconformidad y rendición de cuentas.

En la convocatoria se establecen las disposiciones generales del concurso:

- El fallo del Jurado será inapelable.
- La participación en este Concurso supone la aceptación de todas sus bases.
- Se anexa a este documento la convocatoria completa del concurso. Cualquier otro asunto no previsto por la convocatoria, será resuelto por el COPRED.
- La publicación de la convocatoria y los resultados del primer filtro y los ganadores finales serán publicados en el sitio web del copred <https://copred.cdmx.gob.mx/> y redes sociales del Consejo.
- Para información y aclaraciones se deben dirigir a la Secretaría Técnica del COPRED, por correo a tratoigualitario.copred@gmail.com o al teléfono 55128675.



15. Evaluación y monitoreo

Nivel de objetivo	Objetivo	Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia/período de cálculo	Meta	Medios de verificación
Propósito	Impulsar la creación y desarrollo de proyectos de buenas prácticas de inclusión laboral	Porcentaje de proyectos que lograron planearse y diseñarse al 100% durante el Laboratorio de Buenas prácticas.	(Número de proyectos que finalizaron el proceso de Laboratorio de Buenas Prácticas/número de proyectos que entraron al proceso de Laboratorio de Buenas Prácticas) X100	Proyectos de buenas prácticas (documento final)	Una vez.	80% de proyectos con el proceso finalizado	8 documentos finales completos de proyectos de buenas prácticas
Componente	otorgar incentivos económicos a los mejores proyectos de buenas prácticas y reconocimiento a las empresas participantes	Número de premios económicos entregados y Número de reconocimientos entregados a empresas	Suma de los premios económicos entregados y suma de los reconocimientos entregados	Premios económicos entregados y reconocimientos entregados	Una vez	4 premios económicos entregados y 5 reconocimientos a empresas	oficios de transferencias electrónicas y fotos de entrega de reconocimientos