



GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX





El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad De México, creado en noviembre de 2011 a partir de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal -ahora denominada Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México-. El COPRED tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación en la capital del país a través del análisis y evaluación de la política pública y legislativa, la atención a la ciudadanía y la vinculación interinstitucional e intersectorial. Lo anterior con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación.

En cuanto a la vinculación, el COPRED ha realizado numerosas alianzas estratégicas con agentes de cambio que ayudan a incidir en todos los espacios para la procuración de un ambiente de igualdad y respeto a la diversidad humana. Entre estas alianzas, tales como con los diversos entes de gobierno de la Administración Pública Local, los de nivel federal; demás gobiernos locales, nacionales e internacionales; organizaciones de la sociedad civil y la academia; se encuentra la articulación y acercamiento con el sector privado.

Derivado de lo anterior, es que el nace **El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario**, plataforma de enlace del COPRED con el ámbito empresarial de la Ciudad de México, cuya suma de voluntades contribuye a la construcción de una cultura de Trato Igualitario y No Discriminación en los centros laborales, mediante la identificación y reconocimiento del fenómeno de la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.



ANTECEDENTES





En sus inicios, el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario fungió como plataforma de vinculación con organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general. Con el fin de involucrar al sector privado, se sumó la iniciativa de promover el Gran Acuerdo a empresas que estuvieran interesadas en ser un referente en materia de políticas laborales inclusivas. A través del acercamiento con aquellas empresas, que fueron teniendo una respuesta favorable, y con el apoyo de las organizaciones, se realizaron cuatro *Foros de Inclusión Laboral* (2014, 2015, 2016 y 2017).

Sin embargo, con la mirada en obtener un mayor involucramiento por parte del sector privado, a partir del 2015 se promovió la colocación de la Placa por la No Discriminación en sus establecimientos, a través de un evento para su develación y reconocimiento público por parte de COPRED hacia esa empresa por vanguardista e incluyente, adhiriéndose así, al Gran Acuerdo.

A partir del 16 de noviembre de 2016, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ahora Congreso de la Ciudad De México) aprobó las modificaciones a la Ley de Establecimientos Mercantiles, por lo que entró en vigor la obligatoriedad, estipulada en el artículo 10 de dicha ley, de que todo establecimiento mercantil debe colocar la placa de la no discriminación bajo el formato establecido por el COPRED.

En razón de lo anterior, y con la experiencia de la labor y vinculación que se tenía con las empresas que ya formaban parte del Gran Acuerdo, en 2017 se presentó una re-estructuración para la adhesión. Este nuevo proceso, vigente hasta la fecha, establece una serie de requisitos que permiten una evaluación y acompañamiento que permean un reconocimiento fundamentado por parte del COPRED hacia la empresa solicitante como una comprometida con el trato igualitario y no discriminación en su espacio laboral.

Actualmente, después de 6 años de trabajo y vinculación con el sector privado de la Ciudad de México, el COPRED ha podido identificar los retos y oportunidades para transversalizar la perspectiva de No Discriminación en los centros laborales. Es por esto que en desde inicios del 2020 se han realizado esfuerzos para fortalecer la agenda que se tiene con las empresas

pertenecientes al Gran Acuerdo, con el objetivo de incrementar el involucramiento y el compromiso por parte de éstas en el combate a la discriminación. Para ello se han realizado las siguientes acciones:

- Se ha realizado la vinculación con empresas para realizar proyectos y foros específicos que promuevan la inclusión laboral y la no discriminación de grupos de atención prioritaria.
- Se creó la Red de empresas del Gran Acuerdo, la cual tiene la intención de construir una agenda entre empresas que promueva el trato igualitario e incremente el alcance de las acciones de diversidad e inclusión en el ámbito laboral.
- Se inició el proceso de renovación de las empresas que ya cumplieron 3 años siendo parte del Gran Acuerdo, el cual involucra la presentación de resultados en materia de Diversidad e Inclusión y la ratificación de su compromiso con la Igualdad y No discriminación.
- Se ha trabajado en la revisión y creación de políticas para la prevención y atención de la discriminación por razones de género, el acoso y hostigamiento sexual en los centros laborales.
- Se detalló el proceso de suspensión y cancelación de adhesiones y procesos de adhesión del GATI para las empresas que lleguen a incurrir en faltas a las políticas al principio de igualdad y no discriminación.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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 buscan ser referentes en la promoción y respeto del derecho a la no discriminación en sus espacios y ámbitos de competencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Vincular al COPRED con las empresas que realizan acciones a favor de la igualdad.
- Promover el mensaje de diversidad e inclusión en el sector privado.
- Coadyuvar en la lucha contra la discriminación, protegiendo los derechos laborales de las personas que viven y transitan en la CDMX.
- Reconocer a las empresas comprometidas con la Diversidad e Inclusión laboral a través del Distintivo de empresa del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
- Capacitar al sector empresarial para la construcción de capacidades que ayuden a la creación de acciones y estrategias para el combate de la discriminación en los centros laborales.
- Generar un diálogo entre empresas que promueva e incremente los esfuerzos en las estrategias de diversidad e inclusión que se implementen.
- Generar alianzas entre el COPRED y el sector privado para promover proyectos y programas de inclusión en todos los ámbitos.



BENEFICIOS

Las empresas que son reconocidas por su labor social gozan de un sinnúmero de beneficios que las coloca como referente ante el público general en materia de inclusión, igualdad y no discriminación.

A su vez, formar parte de una red de empresas que han logrado reunir los requisitos necesarios para ser reconocidas por el Gobierno de la Ciudad de México como empresas incluyentes, brinda lo siguiente:

- Reconocimiento público en materia de inclusión laboral
- Capacitación especializada en temas de igualdad y no discriminación para cada empresa que forma parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
- Formación para prevenir y actuar en caso de cometer actos de discriminación.
- Incorporación de la política de inclusión laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, la cual reafirma el compromiso de la empresa para promover la diversidad e inclusión.
- Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil y otras Instituciones del Gobierno de la Ciudad de México que trabajan en derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- Acompañamiento del COPRED en eventos y actividades de promoción a la inclusión laboral.
- Asesoría en la revisión de protocolos para la atención de casos de discriminación por razones de género, acoso y hostigamiento sexual en los centros laborales.
- Invitaciones a eventos organizados por el COPRED relacionados con los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación.

- Preferencia para el registro a talleres especializados y acceso a convocatorias exclusivas para empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

Adicional a esto, uno de los beneficios más importantes de adherirse al Gran Acuerdo es pertenecer a la **Red de Empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario**, la cual tiene los siguientes compromisos:

- Intercambiar buenas prácticas de inclusión laboral que coadyuve a aumentar el alcance de estas medidas en el sector privado de la Ciudad de México.
- Realizar 3 encuentros al año para dialogar, intercambiar y analizar estrategias que promuevan la inclusión laboral y el trato igualitario en los centros laborales.
- Promover la difusión en el ámbito empresarial de las ventajas para los negocios en la implementación de políticas de inclusión y respeto a la diversidad.
- Crear una agenda en común para el fomento a la inclusión en todos los espacios.
- Continuar colaborando con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México en la promoción, respeto y garantía del derecho a la no discriminación en el ámbito privado.

BENEFICIOS ADICIONALES

El COPRED cuenta con una extensa lista de organizaciones de la sociedad civil que promueven la igualdad y no discriminación en diversos grupos y poblaciones. Para las empresas, es fundamental formar alianzas con dichas organizaciones para enriquecer su trabajo con la comunidad, conocer de sus actividades y necesidades y a su vez, participar en acciones en conjunto con el fin de promover los valores que cada una representa.

A través del COPRED, las empresas del Gran Acuerdo podrán vincularse con organizaciones con el fin de que puedan explorar los proyectos que

actualmente se llevan a cabo o aquellos que en un futuro se realicen con el apoyo de la administración pública y las organizaciones de la sociedad civil.

De la misma forma, los programas de voluntariado de las empresas pueden ser enriquecidos y aumentados con el apoyo de estas organizaciones, pues podrán presentar, a las empresas que así lo deseen, una lista de proyectos en los que se pueda participar apoyando en distintos aspectos, ya sea físico, materiales, intelectuales, financieros, etc.

Sumado a esto, los estudios demuestran que:

- 5 de cada diez personas nacidas entre 1980 y 2000, quienes conforman la mayoría de la fuerza laboral actual, desean trabajar en un lugar en donde se respete su individualidad – Pew Research Center.
- 93% de los Directores Generales de empresas, concuerda en que la sostenibilidad y cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, entre ellos, el de Reducción de las desigualdades, es importante para el futuro de los negocios – UN Global Compact – Accenture CEO Study.
- 78% de los mismos, aseguran que reducir las desigualdades es una oportunidad de crecimiento e innovación en el mercado – UN Global Compact – Accenture CEO Study.
- Los equipos heterogéneos responden mejor que los homogéneos a las situaciones críticas en el trabajo, aun cuando los homogéneos posean mayor talento individual – Ernst & Young 2009.
- Dos terceras partes de las empresas encuestadas por la OIT en 2019 coincidieron en que las iniciativas en materia de diversidad mejoran sus resultados comerciales – Argumentos para un cambio, Organización Internacional de Trabajo 2019.



REQUISITOS



Los requisitos para formar parte del Gran Acuerdo son:

- Solicitud de adhesión firmada por un nivel gerencial.
- No contar con procesos ante el COPRED, CONAPRED o cualquier otra instancia por presunta discriminación¹.
- De contar con alguno, finalizar satisfactoriamente el proceso.
- Recibir la capacitación a niveles gerenciales especializada para las empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
- Responder al formulario de Inclusión Laboral por el área de Recursos Humanos, adjuntar los documentos internos comprobables y seguir las recomendaciones emitidas por parte del COPRED.
- Añadir la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario a los reglamentos internos de la empresa. En caso de ya contar con una, hacer del conocimiento del COPRED el contenido de la misma.

¹ Para esto, la empresa deberá comprobar por distintas vías no contar con procesos abiertos.



PROCESO

Durante el año se dan tres procesos de adhesión de empresas, cada proceso debe seguir los siguientes pasos:

1. **Responder el formulario de solicitud de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (disponible aquí: <https://goo.gl/forms/qDsllTearLFp0R132>).**
2. **Enviar un oficio solicitando la adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario por escrito, dirigida a la Presidencia del COPRED.**
3. **Llenar el cuestionario de comprobación de políticas de inclusión laboral que deberá responder el área de Recursos Humanos de la empresa o cualquiera a fin.**
4. **Revisión de documentos internos de la empresa por parte del COPRED.**
5. **Asistir al taller especializado para empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.**
6. **Una vez recibida la capacitación, la empresa deberá comprobar que la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario ha sido añadida a los reglamentos internos de la empresa. En caso de que la empresa ya cuente con una política de inclusión laboral, deberá ser enviada al COPRED para cumplir con este paso.**

Al haber concluido los seis pasos anteriores, la empresa formará parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, por lo que será publicada en la página web y las redes sociales del COPRED.

También se hará entrega de las cartas de adhesión, las cuales se entregarán en un evento protocolario, en donde el Consejo, en sus instalaciones,

realizará la presentación y bienvenida al Gran Acuerdo de las empresas que hayan sido adheridas al programa².

Para dicho evento, cada una de estas empresas será contactada con anterioridad.

Adicionalmente, de manera opcional, para realizar un acto protocolario de bienvenida al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en las instalaciones de la empresa, se deberá cumplir con el siguiente requisito:

- **Realizar una acción de promoción de la igualdad, inclusión laboral y/o no discriminación que será presentada durante el evento protocolario de bienvenida.**

Esta es la oportunidad de las empresas para hacer pública su adhesión y también ayudar a la promoción de la diversidad e inclusión dentro de sus espacios laborales.

Para ello, se enumera una lista de ejemplos de acciones que podrían realizarse dentro de este marco:

- Lanzamiento de redes de empleados y empleadas (LGBTI, intergeneracional, equidad de género, discapacidades, etc.)
- Presentación de acciones o resultados de programas relacionados con la diversidad e inclusión.
- Otorgamiento de reconocimientos, constancias, premios o cualquier otro documento que certifique la conclusión de algún programa de temática de inclusión o de apoyo a grupos en situación de vulnerabilidad.
- Campañas de comunicación dirigidas a la promoción de la diversidad e inclusión y la no discriminación.
- Inauguración de nuevos centros de trabajo 100% accesibles.

² Los eventos podrán ser en modalidad virtual y presencial. Dependiendo de las necesidades de la empresa y de las medidas sanitarias por COVID-19



- Presentación de reglamentos, códigos, política incluyente o, en su caso, abrogación de los mismos que hayan contenido lenguaje o acciones discriminatorias en el pasado.
- Presentación de fuerza laboral que integre un departamento de diversidad e inclusión laboral.



COMPROMISOS Y VIGENCIA

COMPROMISOS

- Cumplir con lo estipulado dentro de la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario
- Promover la inclusión laboral para todas las personas, enfatizando los esfuerzos para los grupos en situación de discriminación.
- En caso de incurrir en un acto de discriminación, demostrar la voluntad de atender y cooperar con el COPRED u otra instancia competente para dar solución al caso.
- Participar en las reuniones de la Red de empresas del Gran Acuerdo y las actividades que aquí se establezcan.

Las empresas que realizaron su adhesión al Gran Acuerdo previo a la reestructuración del 2017 deberán realizar la actualización de documentos correspondientes a los nuevos requisitos y compromisos del Gran Acuerdo por el Trato igualitario, en caso de no cumplir con los requisitos, el COPRED podrá decidir si permanece o no en la red del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

VIGENCIA

Las empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario tendrán que renovar su voluntad de permanecer en él al cumplirse el plazo de tres años.

Esto se hará enviando un oficio de solicitud de renovación de manera física dirigido a la Presidencia del Consejo, acompañado de un informe de no más de 3 cuartillas que presente las acciones que la empresa realizó durante este período a favor del trato igualitario y la no discriminación.

Con base en la información presentada, el Consejo determinará la confirmación de la renovación de la empresa ante el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.



CANCELACIÓN Y CLÁUSULAS

SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN DE ADHESIÓN

Las empresas que formen parte del Gran Acuerdo o estén en proceso de adherirse al Gran Acuerdo, y cometan alguna o algunas de las siguientes faltas, podrán ser suspendidas o canceladas de sus procesos:

- No atender, en caso de existir, una queja por discriminación presentada ante el COPRED o CONAPRED por actos de violencia o discriminación.
- No atender, en caso de existir, acusaciones públicas sobre casos de posible discriminación en la Ciudad de México u otras ciudades donde la empresa tenga operaciones.
- Cometer y no atender más de dos veces un acto de discriminación con el mismo motivo.
- Implementar políticas internas que discriminen a las personas empleadas, a los clientes o usuarias de sus servicios y al público en general.
- Promover mensajes de odio, exclusión, discriminatorios o en contra de la igualdad ya sea a nombre de la empresa o a nombre de las personas trabajadoras de la empresa.
- No cumplir, en caso de existir, con las observaciones realizadas por el COPRED en sus políticas internas cuando éstas tengan contenidos discriminatorios.
- La falta de participación en la red de empresas del Gran Acuerdo o actividades/agendas conjuntas que se impulsen; si la empresa no participa en 3 acciones consecutivas, entrará en proceso de suspensión.
- Cualquier acción que vaya en contra de los principios de la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario y que el Consejo considere suficiente para iniciar un proceso de suspensión.
- Cualquier otra que el área de atención del COPRED considere de importancia.

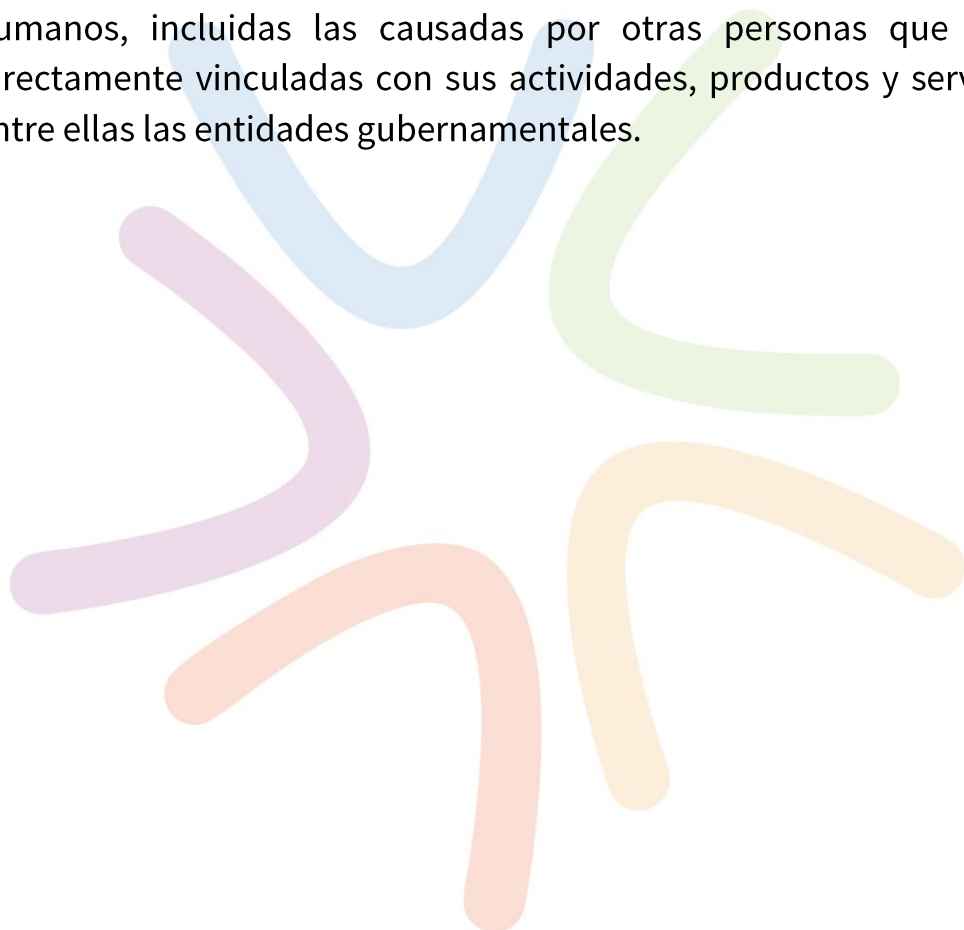
Consulta aquí el anexo con los lineamientos para la cancelación o suspensión de empresas adheridas o en proceso de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario: <https://drive.google.com/file/d/1bvbm3xFcT4qtDFkt9YmzmfQsukDG6xDS/view?usp=sharing>

CLÁUSULAS

- El COPRED podrá determinar la pertenencia de las empresas al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, así como podrá determinar la suspensión y cancelación de adhesiones al mismo.
- Las empresas participantes se hacen responsables de la veracidad de la información proporcionada durante todo el proceso y mientras exista una relación que vincule a ambas instituciones.
- 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.
- En caso de que las políticas internas de la empresa cuenten con contenidos discriminatorios, éstas deberán comprometerse a modificarlos mediante la firma de una carta compromiso que especifique el tiempo y proceso a seguir para su modificación.
- Toda la información compartida, en particular los datos personales sensibles, será resguardada por ambas partes bajo las normativas estipuladas en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- 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.



- Las empresas que deseen formar parte del Gran Acuerdo también deberán dar cumplimiento a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, publicados por la Organización de las Naciones Unidas, en dónde se estipula que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, con independencia de la capacidad o la voluntad de los Estados de cumplir con sus propias obligaciones de derechos humanos. Las empresas deben proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidas las causadas por otras personas que estén directamente vinculadas con sus actividades, productos y servicios, entre ellas las entidades gubernamentales.





GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX

 @COPRED_CDMX  /COPREDCDMX



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

