



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, FRACCIONES VXI Y XIX, Y ADIL DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

CONVOCAN

A todas las personas que laboren en empresas del sector privado de la Ciudad de México al

“Laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral”

El cual tiene el objetivo de brindar capacitación especializada en materia de igualdad y no discriminación y la formación en el diseño, implementación y evaluación de proyectos empresariales, para la creación de proyectos de inclusión laboral para empresas.

A través de este proyecto, se otorgarán incentivos económicos a las 10 personas que resulten seleccionadas con el objetivo de incentivar su participación en el proceso de capacitación que será de forma presencial y el desarrollo de proyectos de inclusión laboral.

El “Laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral” tiene los objetivos específicos de:

- Facilitar procesos de sensibilización y capacitación en temas de igualdad, no discriminación e inclusión laboral para que las personas participantes fortalezcan sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- Profesionalizar los conocimientos en proyectos de igualdad y no discriminación, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y enfoque interseccional, dirigidas a la inclusión laboral de 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.

BASES

I. De las personas participantes

I.I Podrá postularse para ser parte del proyecto cualquier persona de 18 años o más, que trabaje o haya trabajado en una empresa de la Ciudad de México y que presente una idea de proyecto de inclusión laboral para grupos de atención prioritaria.

I.II Requerimientos para ser parte del “Laboratorio de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”

- Tener 18 años o más
- Vivir y trabajar en la Ciudad de México
- Compromiso y conocimientos sobre inclusión
- Tener una idea de proyecto sobre igualdad laboral y no discriminación en el trabajo aplicable al ámbito empresarial



- Comprometerse a participar en todo el proceso de formación, que es de manera presencial, tres días a la semana, durante dos semanas, en diferentes sedes.
- Se privilegiará a las personas postulantes que formen parte de un grupo de atención prioritaria

II. De las inscripciones

II.I Las inscripciones quedan abiertas a partir de la publicación de la presente convocatoria a través del sitio web del COPRED, <https://copred.cdmx.gob.mx/>, y cerrarán el día **de 18 de septiembre del 2024** a las 23:59 horas tiempo Ciudad de México.

II.II Las personas que quieran ser parte del proceso de capacitación 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. Incluir trayectoria profesional o semblanza curricular 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. Esta carta deberá tener una extensión máxima de una cuartilla, en letra Arial 12 e interlineado sencillo, en formato .pdf

II.III Una vez concluido el período de convocatoria, un Comité seleccionador revisará los perfiles y hará la selección de aquellos que cumplan con los requisitos y objetivos establecidos. Se elegirán los 10 mejores perfiles para formar parte del proyecto.

III. Del proceso de selección

III.I El proceso de selección estará a cargo del comité integrado por dos personas de la Secretaría Técnica del Copred y dos personas de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral.

III.II Las personas seleccionadas serán parte de un proceso de formación facilitado por personas expertas en temas de Igualdad y no discriminación en espacios laborales. Estas personas facilitadoras serán activistas, consultoras y personal de empresas con experiencia en la implementación de proyectos de inclusión laboral en el ámbito empresarial.

III.III Las 10 personas seleccionadas, además de obtener la capacitación, serán beneficiarias de un apoyo económico de \$4,000 (cuatro mil pesos m/n). El cual se entregará en un solo pago al final del proceso de capacitación.

III.IV 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, de manera presencial, que serán divididas en seis módulos. Se impartirá un módulo al día, durante tres días a la semana en diferentes sedes. A continuación, se presentan los contenidos de los módulos:



IV. SOBRE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN

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

Duración: 4 horas.

- **Módulo 4: Prevención y atención de la discriminación en espacios laborales**

Duración: 4 horas.

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

Duración: 4 horas.

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

Duración: 4 horas.

IV.I Al postularse, las personas 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.II El COPRED dará a conocer los nombres de las personas ganadoras, así como las menciones honoríficas (si aplicase) a través del sitio web del COPRED, <https://copred.cdmx.gob.mx/> en el mes de octubre de 2024 y contactando a las personas seleccionadas previo a la sesión de inducción.

V. Sobre el comité de selección

V.I El comité de selección estará integrado por:

- La secretaria técnica del Copred
- Una persona del equipo de vinculación con sector privado del Copred
- Dos personas de ADIL, diversidad e inclusión laboral.

V.II El comité de selección realizará las siguientes actividades:

Elección de perfiles, con base en semblanza curricular y la carta de motivos, así como el seguimiento y retroalimentación a los proyectos. Los perfiles se calificarán con base en los siguientes criterios de evaluación:

- La disposición para tomar las capacitaciones de manera presencial.
- 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.



- Se privilegiarán los perfiles de personas que pertenezcan a algún grupo de atención prioritaria.

Sobre las ideas de proyecto, el Copred tomará a consideración ideas que promuevan:

- Pertinencia con el problema que se busca atender
- Derechos que se promueven
- Inclusión social
- Interseccionalidad
- Viabilidad y adaptabilidad

V.III 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.

- En la siguiente etapa se realizará una entrevista a las 15 personas que obtuvieron el mayor puntaje. En caso de ser necesario, se pasará a selección directa de perfiles.

V.IV 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 idea de proyecto, cuyas respuestas serán evaluadas.

VI. Sobre el evento final

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

VI.II En el evento final también se llevará a cabo un espacio de networking con empresas, para que las empresas invitadas puedan conocer los proyectos seleccionados.

VII. Sobre los reconocimientos

VII.I En el evento final se hará entrega de un reconocimiento a cada una de las personas que concluyeron sus capacitaciones y presentaron su proyecto.

VIII. Sobre el incentivo económico

VII.I El incentivo económico será entregado en un solo pago al final del proceso de capacitación.

XI. INFORMES

Secretaría Técnica del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, a los teléfonos 55128627 y 55128675 o al correo electrónico tratoigualitario.copred@cdmx.gob.mx

X. Justificación

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.

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 llevó a cabo el estudio de “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 en conjunto con la Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL) el proyecto de “Laboratorio de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”¹, para impulsar la profesionalización y formación de personas trabajadoras en la generación de proyectos de igualdad y no discriminación dentro de los espacios laborales.

Al participar en esta convocatoria, la persona participante 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 proyecto será cancelada y comunicada en los medios que al COPRED más convenga.

¹ “Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de inclusión laboral”, publicado en la gaceta el día 4 de septiembre de 2023.



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.



**GRAN ACUERDO
POR EL TRATO IGUALITARIO
CDMX**