



PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN A LA PLATAFORMA: “SERVICIOS SIN DISCRIMINACIÓN”

Para la adhesión a la Plataforma: “**Servicios sin discriminación**”, los establecimientos interesados deberán seguir los **siguientes pasos**:

Paso 1. Capacitación: Deberán tomar la capacitación en materia de igualdad y no discriminación las personas propietarias de los establecimientos y/o el personal de los niveles gerenciales de los negocios. Para ello, el COPRED pone a su disposición su oferta educativa de capacitación: “*En línea con la igualdad*”, y los cursos obligatorios a tomar serán: 1) Derecho a la igualdad o a la diferencia, 2) La discriminación en el trabajo: causas manifestaciones y estrategias para combatirlo y 3) Como te ve ¿tratan? La discriminación en la prestación de servicios en la Ciudad de México.

Se adjunta el link de la página dónde podrán inscribirse: <https://copred.net/>

Es importante mencionar que cada curso debe tomarse con **seriedad** y concluirse satisfactoriamente, **es importante descargar y guardar la** constancia, ya que se validará la información correspondiente en **el paso 2**.

Parte de este compromiso es alcanzar una meta de capacitación del 50% de personas titulares y del personal gerencial de los establecimientos que desean ser parte de la Plataforma. Por lo que deberán mantener la capacitación continua y activa durante su permanencia en la estrategia de “Servicios sin discriminación”.

Nota: Las inscripciones a los cursos en línea se abren cada 15 días, y sólo permite una inscripción por participante, es decir, sólo se podrá tomar un curso a la vez, por lo que el total de los cursos de capacitación deberán de finalizar en 1 mes. Son cursos autogestivos de 8 horas, que las personas podrán gestionar cómo les sea más funcional, cabe señalar que tendrán 15 días para culminar los cursos.

Paso 2. Llenar el formulario: al concluir los cursos deberán de llenar el siguiente formulario:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfSd7nDA_L8UQytbnMrq-ICgDGofWILoK7hFObf2Ri34vatLA/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfSd7nDA_L8UQytbnMrq-ICgDGofWILoK7hFObf2Ri34vatLA/viewform?usp=sf_link)

Este formulario tiene el objetivo de recolectar datos generales de los establecimientos que desean adherirse a la estrategia. Al mismo tiempo, será el medio por el cuál deberán validar los cursos de capacitación de las personas que se inscribieron, por lo que, deberán adjuntar las constancias que previamente descargaron en la Plataforma en línea para validar los cursos.



Paso 3. Adopción del decálogo, holograma y guía de servicio estandarizado: el paso tres consiste en la ratificación pública de la corresponsabilidad que tiene el sector restaurantero de garantizar servicios sin discriminación, a través de la implementación de un decálogo, la colocación de un holograma de no discriminación y la operación de la guía de servicio estandarizado.

Cada herramienta tiene un objetivo y una funcionalidad operativa distinta, a continuación, se describe el propósito de cada acción:

- **Implementar el Decálogo:** son los 10 compromisos por la igualdad y no discriminación en la prestación de servicios, que están orientados a guiar a los establecimientos mercantiles de la Ciudad de México hacia el trato igualitario en las relaciones laborales y de consumo que se generan al interior de estos.
- **Colocar en un espacio visible del establecimiento el holograma “Servicios sin discriminación”:** es un distintivo para aquellos establecimientos que cumplieron con los requisitos de adhesión a la Plataforma de vinculación con establecimientos mercantiles para la prevención de la discriminación, al mismo tiempo servirá para identificar a los establecimientos que asumieron el compromiso de combatir la discriminación en los servicios como en las relaciones laborales.

Nota: El holograma no es una certificación formal, es una acción para reafirmar el compromiso del establecimiento para combatir la discriminación en los servicios.

- **Operar y socializar la información de la guía de servicio estandarizado entre todo el personal:** principalmente entre el personal de primer contacto, gerencias y la (s) persona (s) titulares del establecimiento (s), para que puedan identificar y prevenir prácticas discriminatorias al interior del establecimiento (s).