



# 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 Desarrollo Social de la CDMX que se crea en noviembre de 2011 a partir de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el cual tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación en la CDMX a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

Para ello, durante su gestión, 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. Dentro de estas alianzas se encuentran la administración pública local, a través de los entes de gobierno de la CDMX, el ámbito público federal, gobiernos locales nacionales e internacionales, organizaciones de la sociedad civil, la academia y el sector privado.

De esta manera es que nace **El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario** pues es la plataforma de enlace con el sector privado, OSC'S y ciudadanía en general, cuya suma de voluntades contribuye en la construcción de una cultura de Trato Igualitario y No Discriminación, 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 fungió como la plataforma de vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil y ciudadanía en general. Con el fin de involucrar al sector privado, se sumó la iniciativa de adherir a empresas que pudieran cumplir con los requisitos de ser un referente en materia de políticas laborales inclusivas. A través de esta red de empresas, y con el apoyo de las organizaciones, se realizaron tres Foros de Inclusión Laboral (2014, 2015 y 2016). Sin embargo, con el objetivo de obtener un mayor involucramiento de las empresas a ser incluyentes y fomentar la importancia de la no discriminación en el espacio laboral, 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 del COPRED hacia esa empresa como una vanguardista e incluyente.

Sin embargo, a partir del 16 de noviembre de 2016, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) aprueba las modificaciones a la Ley de establecimientos mercantiles, y desde su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el pasado 23 de marzo, y entra 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.

Bajo el contexto anterior, y con la experiencia y vinculación de las empresas que ya forman parte del Gran Acuerdo, se presenta la nueva estructura mediante la cual se podrán evaluar a las empresas que se quieran unir al Gran Acuerdo y adherir aquellas que cumplan con los requisitos de una Empresa comprometida con el Trato Igualitario.

# OBJETIVOS



## OBJETIVO GENERAL

Reconocer a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones de ley para ser referentes de inclusión y promover el trato igualitario en la CDMX.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✨ Vincular al COPRED con las empresas que realizan acciones a favor de la igualdad.
- ✨ Promover el mensaje de inclusión entre el sector privado.
- ✨ Coadyuvar en la lucha contra la discriminación protegiendo los derechos laborales de las personas que viven y transitan en la CDMX.
- ✨ Difundir el mensaje de igualdad y protección de los derechos humanos ante la población formalmente empleada.
- ✨ Reconocer a las empresas que se adhieran al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en un proceso de certificación.
- ✨ Capacitar al sector empresarial para reducir los casos de discriminación cometidos por las empresas.
- ✨ Generar alianzas entre el COPRED, el sector privado y las Organizaciones de la Sociedad Civil para promover proyectos y programas de inclusión en todos los ámbitos.

**BENEFICIOS**



Sin duda alguna, las empresas que son reconocidas por su labor social gozan de un sinfín 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 la institución del Gobierno de la CDMX como empresas incluyentes, brinda lo siguiente:

- ✧ Reconocimiento público en materia de inclusión laboral
- ✧ Capacitación especializada 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 a ser incluyente.
- ✧ Formar parte de una red de empresas incluyentes.
- ✧ Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- ✧ Acompañamiento del COPRED en eventos de promoción de la inclusión laboral.
- ✧ Invitaciones a eventos organizados por el COPRED para vinculación con las empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

## **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.

Para ello, esta base de datos estará a disponibilidad de aquellas empresas que formen parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, 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 el sector privado.

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.
- ✨ Las empresas diversas tienen un 22% menos de rotación de personal - Cumulative Gallup Workplace Studies.

Dentro de la evaluación de la situación actual de la empresa en niveles de inclusión laboral, se compartirán ejemplos de documentos, programas y acciones que podrán mejorar el clima laboral dentro de la empresa, alineándose con los requisitos de otras certificaciones. A su vez, aquellas empresas que ya cuenten con estos requisitos recibirán la valoración del Consejo con sugerencias o modificaciones pertinentes.

# REQUISITOS

- ✿ Solicitud de adhesión firmada por un nivel gerencial
- ✿ No contar con procesos de discriminación que no se hayan concluido.
- ✿ Haber finalizado satisfactoriamente cualquier proceso de discriminación en el cual haya incurrido la empresa
- ✿ No haber cometido más de dos veces el mismo acto de discriminación.
- ✿ 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 comprobables y seguir las recomendaciones del COPRED.
- ✿ Añadir la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario a los reglamentos internos de la empresa.

**PROCESO**



La convocatoria está abierta durante el período comprendido entre los meses de febrero y noviembre de cada año.

1. Responder el formulario de solicitud de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
2. Envío de oficio solicitando la adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario por escrito, dirigida a la Presidencia del COPRED.
3. Llenar el formulario de comprobación de políticas de inclusión laboral que deberá responder el área de Recursos Humanos de la empresa o cualquiera a fin.
4. Recibir la capacitación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario a niveles gerenciales de la empresa.
5. 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. (Firma de adhesión de la política de manera interna).

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

Sin embargo, de manera opcional, para realizar un acto protocolario de bienvenida al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario con las autoridades del COPRED, 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 darle un toque único que la diferencien de las demás empresas.

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

- ✦ Lanzamiento de redes de empleados (LGBTI, intergeneracional, equidad de género, etc.)
- ✦ Presentación de acciones o resultados de programas de voluntariado.
- ✦ 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.
- ✦ Lanzamiento de productos, servicios o campañas dirigidas a grupos en situación de vulnerabilidad o que contengan un mensaje de inclusión y respeto a la diversidad humana.
- ✦ Inauguración de nuevos centros de trabajo 100% accesibles.
- ✦ Presentación de reglamentos, códigos, políticas 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.

Para las empresas que cumplan con el último paso opcional, se les hará entrega de un reconocimiento de cristal de bienvenida al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

**MICRO,  
PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS**




Para aquellas empresas que se encuentren en un rango de 10 a 200 personas empleadas, podrán formar parte del programa siguiendo los mismo cinco pasos mencionados anteriormente.

Sin embargo, para la realización del acto protocolario de adhesión, las empresas dentro de esta categoría podrán participar solamente en el acto de *adhesión colectiva*, en donde el Consejo presentará al grupo de micro, pequeñas y medianas empresas que hayan sido adheridas al programa del Gran Acuerdo por el trato igualitario.

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

# 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, la voluntad de atender y cooperar con el COPRED para dar solución al caso.

## 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 un año.

Esto se hará enviando un oficio de solicitud de permanencia de manera física dirigido a la Presidencia del Consejo, acompañado de un informe 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 permanencia o expulsión de la empresa ante el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

# CANCELACIÓN Y CLÁUSULAS

## **CANCELACIÓN**

La empresa que forme parte del Gran Acuerdo y cometa alguna o algunas de las siguientes faltas, será expulsada del mismo, sin derecho a volver a formar parte:

- ✨ No atender, en caso de existir, una queja por discriminación presentada ante el COPRED.
- ✨ Cometer más de tres veces el mismo acto de discriminación.
- ✨ Aceptar 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.
- ✨ 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 ser expulsada.

La cancelación de la adhesión será notificada de manera física en un oficio dirigido a la Dirección General de la empresa y publicada en el sitio web del COPRED.

## **CLÁUSULAS**

- ✨ El COPRED podrá determinar la pertenencia de las empresas dentro del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, así como también antes y durante el proceso de adhesión 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.
- ✿ 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 donde 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.



Ven a  
**COPRED**



**GRAN ACUERDO  
POR EL TRATO IGUALITARIO  
CDMX**

 @COPRED\_CDMX

 /COPREDCDMX

[www.copred.cdmx.gob.mx](http://www.copred.cdmx.gob.mx)

**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

**COPRED**