

[Ver resultados](#)

Encuestado

41 Anónimo

109:09

Tiempo para completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante:

México



2

Institución Pública Postulante:

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED)

Más opciones para Responder

3

Nombre de la Experiencia Innovadora:

Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI)

4

Fecha de inicio de la implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implementación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así como el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable.

6 años (2017-2022)

5

Categoría a la que postula:

- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante:

7

Dirección:

8

Teléfono:

9

Página Web:

10

Correo Electrónico:

11

Nivel Administrativo de la Entidad:

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local
- Otras

12

Naturaleza Administrativa:

- Poder del Estado
- Ministerio, Secretaría
- Órgano Autónomo
- Agencia Especializada
- Empresa Pública
- Organismo descentralizado sectorizado a la Secr

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo: En esta sección se pide exponer brevemente la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y resalte elementos que estime importantes de la iniciativa **(300 palabras como máximo):**

El Gran Acuerdo para el Trato Igualitario (GATI) es una iniciativa del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) 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.

Con el GATI se han generado alianzas que fomentan una cultura por la no discriminación y contrarrestan la normalización de estigmas, estereotipos y prejuicios que impactan negativamente en el ámbito laboral. Dichas alianzas derivaron en la creación de una red de empresas liderada por COPRED donde se comparten estrategias de diversidad e inclusión y se identifican áreas de oportunidad para las políticas de inclusión.

Actualmente, hay 48 empresas adheridas al GATI que representan a al menos 130,000 personas trabajadoras beneficiarias entre las que se encuentran personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución de la Ciudad de México. El COPRED y la Red de empresas de GATI han emprendido acciones en conjunto para incentivar compromisos concretos por parte de las empresas en la construcción de entornos laborales más seguros e incluyentes. Ejemplo de ello es la firma del "Decálogo para la construcción de espacios laborales libres de acoso y hostigamiento sexual", y la del "Acuerdo contra el racismo en las empresas" acciones que buscan generar un compromiso entre las empresas y el COPRED para el diseño e implementación de acciones que prevengan y atiendan estas problemáticas con una visión de derechos humanos.

14

Antecedentes: Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora **(300 palabras como máximo):**

La discriminación en el trabajo es una problemática fuertemente arraigada al ámbito laboral en México. Desde la creación del COPRED, alrededor del 80% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se han manifestado en el ámbito laboral. Además, según datos de la última Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS 2021), la cual mide la percepción sobre discriminación de las personas de 18 años o más que residen 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, también se señala que el principal espacio donde se discrimina es en el trabajo (36.9%).

Es por ello que el COPRED ha adoptado un fuerte compromiso para prevenir y atender la discriminación en las empresas, esto a través de acciones colaborativas como los Foros de Buenas Prácticas Empresariales que se llevaron a cabo del 2014 al 2017, así como la colocación de la "Placa por la No Discriminación" en empresas y establecimientos mercantiles, misma que se volvió obligatoria posteriormente con la reforma al artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles. Estas acciones fueron los antecedentes de la creación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, la cual se ha convertido en una de las estrategias más importantes del COPRED para contrarrestar el fenómeno de la discriminación dentro de las empresas y, a casi 6 años de trabajo, éste se ha logrado consolidar como un referente a nivel local.

15

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa **(300 palabras como máximo):**

Con la implementación del Gran Acuerdo se busca incidir en la disminución de la desigualdad laboral que enfrentan los distintos grupos que históricamente han sido discriminados; sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y derechos humanos; lograr la implementación de políticas empresariales que promuevan espacios más igualitarios y equitativos, donde la seguridad y la no discriminación de las personas trabajadoras sea un eje fundamental; así como generar acciones que promuevan el trato igualitario en espacios que históricamente han sido relegados y visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la Ciudad de México. En ese sentido, la práctica tiene una vinculación directa con la promoción de la igualdad, la diversidad y los derechos humanos en un espacio que es de extrema importancia para la sociedad: el trabajo. El GATI rompe con el paradigma de que la garantía y respeto a los derechos humanos es sólo responsabilidad del Estado, sino que implica una responsabilidad compartida y busca sumar esfuerzos para erradicar la discriminación en el ámbito laboral.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

A. SINGULARIDAD. Se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Precise la siguiente información **(300 palabras como máximo para cada respuesta):**

16

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc.

El Gran Acuerdo se caracteriza por ser una política innovadora tanto para la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México como para otras grandes ciudades en América Latina, ya que trabaja bajo un enfoque de corresponsabilidad entre el gobierno, sector privado, academia y sociedad civil. Es innovadora porque, por primera vez a nivel local y nacional, se lleva a cabo una política que incorpora a estos sectores en un tema tan importante como lo es el trato igualitario y la no discriminación desde una perspectiva de derechos humanos en el ámbito laboral. Al unir esfuerzos con el sector privado se fomenta una cultura de igualdad y no discriminación que garantiza el acceso pleno a los derechos laborales y demás derechos humanos que resultan interdependientes para el pleno goce de lo que implica un trabajo digno. El GATI también innova al incorporar un enfoque colaborativo y participativo para que, en conjunto con las empresas, se generen acciones y estrategias a favor de la igualdad y no discriminación en sus entornos, esto a través de investigaciones, encuentros empresariales, capacitación, sensibilización, canales de comunicación digitales y proyectos que se realizan en conjunto.

17

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

Hasta el momento, no se han encontrado otras plataformas similares al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, no obstante, los siguientes esfuerzos han resultado de interés y relevancia para el COPRED y el GATI:

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: mecanismo nacional de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Abriendo Espacios: iniciativa nacional y local que busca apoyar a los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores para insertarse en el mercado laboral, atendiendo a sus características y necesidades específicas.

Pride Connection México: red de empresas se creó en septiembre de 2014 para compartir mejores prácticas en inclusión laboral hacia la comunidad LGBT+, con el fin de lograr espacios más seguros para todas las personas.

Pacto Mundial: llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS.

18

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?:

El GATI es una política innovadora que trabaja bajo un enfoque de corresponsabilidad entre el gobierno y el sector privado, con participación y colaboración de organizaciones de la sociedad civil. Es innovadora porque por primera vez a nivel local y nacional, se lleva a cabo una política que incorpora a estos sectores en un tema tan sensible como lo es el trato igualitario y la no discriminación desde una perspectiva de derechos humanos y diferenciada.

Antes, la vinculación entre gobierno y empresas se limitaba a la atención a denuncias (reactiva) por motivos de discriminación en ambientes laborales; sin embargo, con la implementación del GATI se logra incidir en la disminución de la desigualdad laboral hacia grupos de atención prioritaria, sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y DDHH, así como generar acciones que promuevan estos temas en espacios que históricamente han sido relegados y reconocer a las empresas por sus políticas de inclusión laboral por parte del gobierno (preventiva).

Asimismo, la estrategia del GATI se actualiza constantemente con la información sobre discriminación laboral que emiten los organismos internacionales y se da a la tarea de crear una comunidad empresarial donde se promueve la generación de políticas empresariales incluyentes e innovadoras en conjunto con el gobierno. Una alianza que en el pasado solo se había dado para temas comerciales y desde otro tipo de organismos gubernamentales.

Adicionalmente, las empresas del GATI en colaboración con COPRED han reforzado el argumento de que prevenir y eliminar la discriminación no sólo es una obligación ética y legal, sino que representa un imperativo comercial que beneficia las actividades económicas de las empresas que deciden apostarle a la diversidad en sus centros de trabajo (caso de negocios).

B. VALOR Y BENEFICIO PÚBLICO. Implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un **mayor beneficio a la ciudadanía** (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

19

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias:

Los destinatarios directos del GATI son las personas trabajadoras que laboran en las 48 empresas que son parte, representando un estimado de al menos 130 mil personas. Dentro de esta población se encuentran grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución de la CDMX, como es el caso de las mujeres, cuya presencia es de más de 45 mil personas en las empresas antes mencionadas.

De manera indirecta, resultan también beneficiadas las familias de las personas trabajadoras, incrementando la población total a aproximadamente 429 mil personas. Esto se estima a través de datos del último censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, que señalan que en un hogar de la CDMX residen habitualmente 3.3 personas. Esto implica que las personas beneficiarias del GATI corresponden al 4.66% de la población total de la CDMX, de 9, 209, 944 habitantes.

A esto se suman de forma indirecta todas las personas que reciben o pueden recibir algún servicio o son atendidas por estas empresas, sumando alrededor de 20 mil personas que viven y/o transitan en el área metropolitana.

20

Metas/Indicadores de Cobertura

Las empresas que forman parte del Gran Acuerdo tienen que renovar su voluntad de permanecer en él después de tres años de haberse adherido, con el objetivo de conocer los avances de las empresas respecto a la igualdad y no discriminación. Esta renovación permite adaptar sus políticas, lineamientos y protocolos a las normas nacionales e internacionales, seguir sensibilizando y capacitando sobre la importancia de la no discriminación. Asimismo, en estos dos últimos años se llevaron a cabo los primeros tres encuentros de empresas del GATI cuyo objetivo fue crear un diálogo entre las empresas sobre las estrategias de diversidad e inclusión que están llevando a cabo en sus centros laborales, generar un intercambio de experiencias y trazar una agenda en común que ayude a crecer el alcance de estos esfuerzos. Adicionalmente, como parte del monitoreo de sus políticas de inclusión, el COPRED le solicita a las empresas que presenten las buenas prácticas que han implementado desde su adhesión.

21

Metas/Indicadores de Resultados: Aquí brindar datos cuantitativos y cualitativos de la situación anterior a la implementación y los resultados obtenidos al implementar la experiencia innovadora

Actualmente 48 empresas de distintas ramas y tamaños forman parte del GATI y otras 7 están en proceso de adhesión. Antes de adherirse al GATI, más de la mitad de las empresas adheridas no contaban con una política de inclusión laboral, ahora el 100% cuenta con una. Se han impartido 10 talleres especializados sobre igualdad y no discriminación y más de 40 pláticas en materia de diversidad e inclusión laboral, con temas como discriminación en razón de género, racismo en las empresas, discriminación a la población LGTBTTIQ+, entre otros. En el 2019 se realizó un cuestionario a las empresas sobre el estatus, resultados e impacto de sus acciones, y de 2016 a 2019, diez de las 22 empresas que respondieron el formulario realizaron 51 acciones a favor de la igualdad y no discriminación. De estas, la mayoría fueron medidas de inclusión y niveladoras y, en menor medida, acciones afirmativas hacia grupos de atención prioritaria. En 2022 se realizó un estudio sobre "Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales", donde empresas del GATI manifestaron que las iniciativas de inclusión laboral traen beneficios para los centros de trabajo. El impacto de estas acciones se reflejó en una cultura de prevención del acoso y violencia, un clima laboral inclusivo que ayudó a aumentar la productividad, un incremento de solicitudes de empleo de parte de personas con discapacidad y población LGBTI+ y más oficinas accesibles.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

8 solicitudes de adhesión recibidas en lo que va del 2022
 8 cuestionarios de inclusión laboral respondidos por las empresas
 8 revisiones de políticas internas
 8 Políticas de Inclusión Laboral implementadas en las empresas (al año)
 Más de la mitad de las empresas que integran el GATI asisten a los talleres de igualdad y no discriminación.

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos. Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

En 2019, se realizó un cuestionario a las empresas del GATI sobre el estatus, resultados e impacto de sus acciones de inclusión y no discriminación a partir de su adhesión. Del 2016 al 2019, diez de las 22 empresas que sí respondieron el formulario, realizaron 51 acciones a favor de la igualdad y no discriminación. De éstas la mayoría fueron medidas de inclusión, medidas niveladoras y, en menor medida, acciones afirmativas dirigidas a mujeres, mujeres embarazadas, población LGBTI+, población con discapacidad, personas jóvenes, niñas y niños, población indígena, población migrante, minorías religiosas, personas mayores y población en situación de calle. El impacto de esas 51 acciones se reflejó en una cultura de prevención del acoso y violencia, un clima laboral inclusivo que ayudó a aumentar la productividad de las personas, un incremento de solicitudes de empleo de parte de personas con discapacidad y población LGBTI+ y mayor número de oficinas accesibles. En 2022, se implementará nuevamente este cuestionario para saber qué otros avances y resultados se han tenido. Por otro lado, en diciembre del 2020, se realizó una encuesta para evaluar el trabajo de vinculación del COPRED con las empresas a través de los Encuentros de Empresa. Se recibieron 17 comentarios positivos sobre la labor de COPRED en las actividades relacionadas con el GATI. Por último, las empresas del GATI tienen que renovar su voluntad de permanecer en él a tres años de haberse adherido, mediante un oficio de solicitud de permanencia dirigido a la Presidencia del Consejo y un informe de las acciones que han realizado durante dicho período a favor del trato igualitario y la no discriminación. Con ello, el Consejo realiza una evaluación de sus políticas y resultados con base en la legislación y protocolos existentes y determina la permanencia o expulsión de la empresa.

C. REPLICABILIDAD. Se refiere a las **condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas.** Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización:

El COPRED es la dependencia de gobierno responsable del diseño, implementación, evaluación y seguimiento del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. Específicamente, la Secretaría Técnica del Consejo analiza las políticas internas de las empresas con la finalidad de identificar las prácticas y conductas discriminatorias que limitan el ejercicio de los derechos humanos, aprueba o no la adhesión de éstas al Gran Acuerdo e impulsa la adopción de una política de inclusión laboral en las mismas y les da seguimiento evaluando su impacto. Asimismo, tanto la Secretaría Técnica como las áreas de Educación y de Atención capacitan a las personas tomadoras de decisiones de las empresas con la impartición de Talleres de Empresas Incluyentes. Su complejidad operacional consiste en la constante vinculación con el sector privado mediante pláticas, insumos informativos, asesoría o revisión técnica en temas de diversidad e inclusión, acciones tales como concursos, foros, seminarios u otros para dar a conocer el GATI. Si bien es obligación de toda la sociedad respetar y garantizar los Derechos Humanos de todas las personas, no existen mecanismos suficientes para obligar a que todas las empresas se vinculen al Gran Acuerdo. Esta complejidad radica en la competencia o atribuciones de la dependencia o un mecanismo que pueda vincularse con el sector empresarial y para ello se requiere de recursos humanos y personal especializado en la materia.

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización:

La Ciudad de México se ha caracterizado por ser una ciudad de derechos y progresista. Ha sido pionera en detonar varios procesos para la garantía de derechos no solo a nivel local, sino también a nivel nacional. Es así que, para implementar la práctica del Gran Acuerdo sí se necesitó cierto grado de sensibilidad política y social, el cual se vio reflejado en la voluntad de las y los legisladores para la creación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (antes Distrito Federal) en 2011 y sus reformas reciente. Y después con la creación de la primera Constitución Política de la Ciudad de México en 2018. Asimismo, dicha sensibilidad política también debe de estar presente en las legisladoras y legisladores del Congreso de la Ciudad de México quienes aprueban año con año el presupuesto del Gobierno de la Ciudad de México y específicamente el techo presupuestal del COPRED que permite que el GATI se lleve a cabo.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización:

Los factores críticos del contexto que ayudan al éxito de la práctica del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario son:
 Voluntad política de las autoridades del gobierno de la Ciudad de México y de las y los legisladores del Congreso de la Ciudad de México.
 Leyes que protegen el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo.
 Constante actualización de los temas que se ven con las empresas con base en estándares internacionales.
 Conocimiento de las necesidades de las empresas pero sobre todo de los motivos de discriminación más comunes en el sector privado.
 Vinculación constante con el sector privado.
 COPRED como un referente a nivel local, nacional y regional para trabajar el derecho a la no discriminación con el sector privado a nivel local.
 Buena estrategia de comunicación del GATI.
 Creación de estudios e insumos que cada vez más demuestran los beneficios y necesidades de generar espacios más incluyentes dentro de los centros de trabajo.

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización:

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (antes Distrito Federal) con sus respectivas reformas, que dio creación al COPRED y la atribución de actuar en el ámbito privado, la promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México y la reforma al artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles.

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

Una estrategia como lo es el GATI requiere un cierto grado de coordinación interinstitucional con la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE) ya que es esta institución la que por ley tiene la atribución de proteger el derecho al trabajo. Sin embargo, si no se cuenta con dicha coordinación el GATI puede seguir funcionando ya que el COPRED tiene la atribución de actuar en el ámbito privado y también de dar reconocimientos a las empresas.

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización:

Recursos humanos y financieros requeridos:

Presupuesto para la contratación de por lo menos tres personas que lleven a cabo las cuestiones operativas del GATI tales como: resolver preguntas de las empresas, pláticas de primer contacto con las empresas interesadas, seguimiento y acompañamiento durante todos los pasos del GATI, entre ellas la revisión de políticas internas. Además de que esta persona debe de estar en constante actualización con los estándares internacionales y leyes nacionales en la materia. Por último gestionar el trabajo en Red entre el COPRED y las empresas

Presupuesto para la contratación de una persona que esté a cargo de toda la estrategia de difusión del GATI.

Recursos para la elaboración de eventos, impresión de folletos, banners, plataformas digitales, entre otros.

Recursos para la elaboración de campañas de difusión, investigaciones sobre los impactos de la discriminación en las empresas y contratación de personas talleristas expertas en el tema.

Recursos humanos y financieros obtenidos:

Contratación de una persona que lleva a cabo todas las cuestiones operativas del GATI tales como: resolver preguntas de las empresas, pláticas de primer contacto con las empresas interesadas, seguimiento y acompañamiento durante todos los pasos del GATI. Y que además, está en constante actualización con los estándares internacionales y leyes nacionales en la materia.

Una persona del equipo de comunicación social que de manera parcial lleva a cabo su difusión.

Recursos para eventos presenciales con empresas.

Recursos para dos investigaciones sobre los impactos de la discriminación y las políticas de inclusión en las empresas.

Contratación por única vez de una persona tallerista para un curso especializado.

Contratación de plataformas virtuales para realizar reuniones, pláticas y seminarios (Zoom).

Los recursos financieros y humanos se complementan con lo que cada empresa dispone de su propio presupuesto por lo que, a pesar de que alguna empresa ya no quisiera formar parte del GATI, cada año se pueden sumar nuevas sin afectar el funcionamiento del mismo.

D. EFICIENCIA. Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal):

Costo total en dólares al año:

2017: 35,462.095

2018: 34,998.1993

2019: 40,822.3403

2020: 32,326.6954

2021: 49,961.2146

2022: 49,961.2146

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos y indirectos):

Costo por persona beneficiada en dólares del GATI:

2017: 0,24905848
 2018: 0,12815992
 2019: 0,12996128
 2020: 0,08716984
 2021: 0,12538201
 2022: 0,368263576

Es importante mencionar que el costo por persona beneficiada en dólares del GATI corresponde a las 135,667 personas empleadas de las que se tiene registro.

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas siposible):

Año 2017. Costo total en dólares: 35,462.095. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 6 empresas y Foros de Buenas Prácticas Empresariales.

Año 2018. Costo total en dólares: 34,998.1993. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 14 empresas y 2 talleres.

Año 2019. Costo total en dólares: 40,822.3403. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 7 empresas; 2 talleres; y,1er Foro sobre discriminación y hostigamiento sexual para prevenir y atender conductas discriminatorias contra las mujeres en organismos públicos y privados.

Año 2020. Costo total en dólares: 32,326.6954. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 6 empresas; 2 talleres; Concurso de buenas prácticas para la inclusión laboral; Seminario "Discriminación, acoso y hostigamiento sexual manifestaciones y mecanismos de atención en organismos públicos y privados".
 Beneficios cualitativos:
 Creación de la red de empresas y encuentros del GATI.

Año 2021. Costo total en dólares: 49,961.2146. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 6 empresas; 2 talleres; Taller especializado sobre el enfoque inclusivo e integrado de la OIT para prevenir el acoso sexual en las empresas a partir de la aprobación del convenio 190 de la OIT; Investigación sobre los "Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales.
 Beneficios cualitativos: Encuentros del GATI.

Año 2022. Costo total en dólares: 49,961.2146. Beneficios cuantitativos:
 Adhesión de 6 empresas; Conversatorio "Discriminación laboral LGBTIQ+ cómo prevenirla y combatirla".
 Beneficios cualitativos: Encuentros del GATI.

E. SUSTENTABILIDAD. Implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

33

Tiempo de vigencia legal:

Debido al principio de progresividad de los derechos humanos difícilmente la normatividad vigente en la Ciudad de México podría desaparecer, si bien ésta sí se podría modificar a través de un proceso legislativo, esta no podría violentar los derechos de los distintos grupos prioritarios que son beneficiarios del GATI. Es así que la Constitución Política Local ni las leyes que emanan de ella, cuentan con una vigencia legal establecida.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:

(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional).

El GATI se enmarca en la Constitución Local y en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX que mandata exclusivamente al COPRED como el ente encargado de prevenir y eliminar la discriminación y lo faculta en su artículo 37 para otorgar reconocimientos a empresas que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos. El Estatuto del Consejo también lo faculta para coordinar trabajos de vinculación con la iniciativa privada en la materia.

El GATI se encuentra dentro del documento de política denominado "Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México" (PAPED), que tiene como objetivo lograr que el enfoque de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en las acciones, políticas y programas que realizan los entes públicos del Gobierno de la CDMX, a través de tres estrategias y líneas de acción con metas e indicadores para su seguimiento y evaluación.

Las líneas de acción del GATI son:

2.2 Llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados que introduzcan el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública.

3.10 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 lleven a cabo acciones para la prevención y eliminación de la discriminación.

Por ello, cada año el Consejo incorpora dentro del Programa Operativo Anual el presupuesto que utiliza para implementarlo, el cual se destina a la realización de talleres, foros, concursos y difusión.

Es importante señalar que, con la última reforma a la Ley, el PROPED ahora tendrá un carácter de programa especial y de cumplimiento obligatorio de conformidad con la Ley del Sistema de Planeación del Desarrollo de la CDMX.

35

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política (nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados):

La experiencia innovadora del GATI que inició en 2017 fue resiliente ante un cambio de persona titular del COPRED y ante un cambio de gobierno de la Ciudad de México (elecciones 2018) con cambio de partido político. En total 6 años superados.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados):

Considerando que los cambios de las autoridades administrativas se dan al par que los cambios de las autoridades políticas, el número de años y ciclos administrativos corresponden a los antes mencionados.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible):

Con la pandemia es inevitable que los presupuestos de áreas del gobierno se hayan visto recortadas como lo fue para el COPRED. Sin embargo, el GATI se ha podido adaptar a estos recortes y a la modalidad en línea y ha logrado continuar su agenda con las empresas.

38

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible):

No aplica.

39

Número de donantes/cooperantes (en últimos 2-3 años fiscales):

Ninguno.

F. PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

40

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo:

El GATI se creó bajo los principios de igualdad y no discriminación para disminuir la desigualdad laboral que enfrentan los distintos grupos de atención prioritaria al sensibilizar a las empresas y colaboradores en temas de igualdad, no discriminación y DDHH, generar acciones que promuevan el trato igualitario en espacios que históricamente han sido relegados y visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la CDMX. Todo ello para garantizar el derecho a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo.

Asimismo, toda la estrategia del GATI se ha trabajado con perspectiva de género e interseccional considerando que las mujeres son un grupo de atención prioritaria en la CDMX y que uno de los motivos de discriminación de los que más denuncias atiende el COPRED es despido por embarazo. En ese sentido, las mujeres forman parte de la iniciativa desde su inicio hasta que termina cada proyecto.

41

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?:

Desde el 2019, el COPRED ha formado parte de la Red Nacional de Vinculación Laboral, coordinada por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), la cual se enfoca en la atención a grupos de población que, por diversas condiciones, enfrentan mayores barreras en la inserción laboral. La Red impulsa dicha atención a través de acciones conjuntas entre las distintas instituciones participantes que promueven la inclusión laboral de las personas de estos grupos, incluidas las mujeres y las personas LGBTTTI+.

Además, desde el COPRED trabajamos con la Secretaría de Mujeres el tema de género con el Grupo de Prevención del Embarazo en Adolescentes de la Ciudad de México (GPEA-CDMX).

Por su parte, la instancia con la que se trabaja el tema de diversidad y LGBTTTI es con SIBISO a través de la Dirección de Diversidad Sexual y Derechos Humanos mediante mesas de trabajo temáticas relacionadas con problemáticas que les aquejan.

También trabajamos con la Red de Ciudad en Apertura a través de mesas de concreción, desde esta mesa se han emprendido acciones como la Guía para el cambio de identidad de género

Es una guía redactada con un lenguaje sencillo y en formato accesible con información sobre los trámites a realizar para modificar los principales documentos de identificación oficiales una vez que la persona ha realizado el cambio de identidad de género. <https://infocdmx.org.mx/redciudadapertura/acciones-emprendidas/>

42

En caso se haya mantenido algún tipo de coordinación con la entidad o su equivalente anteriormente mencionada, ¿en qué consistió esa coordinación y qué resultados o compromisos se obtuvieron?

El Grupo de Prevención del Embarazo en Adolescentes de la Ciudad de México (GPEA-CDMX), como una instancia colegiada de carácter intersectorial que tiene como finalidad contribuir a reducir para 2030, el número de embarazos adolescentes en la Ciudad de México, así como erradicar el embarazo en niñas menores de 15 años.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros. Señale cifras por favor:

El GATI promueve la inclusión y el trato igualitario en el ámbito laboral entre todas las personas mediante: pláticas, conversatorios y capacitaciones especializadas para comprender las desigualdades que vive esta población; participación en redes de empresas que combaten la discriminación de la población LGBTI+ (Pride Connection, Mesas de trabajo con Pacto Mundial); promoción de buenas prácticas, y políticas de inclusión laboral.

Algunas de las buenas prácticas son:

- Accesibilidad: El GATI es accesible con las personas con discapacidad al tener su información en versión lectura fácil y Lengua de Señas Mexicana.
- Políticas para la igualdad: políticas de inclusión laboral y/o códigos de ética que prohíben la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género y que promuevan acciones positivas e incluyentes. Aquí se incluye la implementación de baños neutros, licencias de paternidad más largas y obligatorias, así como para parejas no gestantes, programas de educación/formación para población trans y más oportunidades de empleo.
- Prácticas de prevención de discriminación: procesos de sensibilización, capacitación y formación en temas de igualdad y no discriminación, diversidad sexual y de género no normativas, así como cursos que cuestionen los supuestos roles de género, expresión de género y masculinidades hegemónicas. Los grupos de afinidad o ERG'S (Employee Resource Group) también son una estrategia que fortalece la prevención y la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.
- Mecanismos de atención a la discriminación: implementación y operación de mecanismos y/o protocolos de atención a la discriminación y otras formas de violencia laboral, reconociendo que las mujeres y personas con una orientación sexual e identidad y expresión de género no normativa viven en mayor proporción este tipo de violencias.

Todas ellas bajo un enfoque interseccional para que el análisis considere las múltiples dimensiones de la discriminación así como los impactos diferenciados.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?. De ser el caso, ¿cuál ha sido la relación con la experiencia presentada?

El COPRED como tal no cuenta con una política de igualdad de género o de oportunidades ya que es una atribución que le compete a la Secretaría de las Mujeres; sin embargo, todo el trabajo que se realiza en el COPRED se hace bajo el enfoque de género. Asimismo, la mayoría del personal del COPRED y en específico la persona encargada de la operatividad del GATI tienen conocimientos sobre el enfoque de género, diversidad y derechos humanos. También cursaron un diplomado sobre el derecho a la no discriminación donde se abordan todos estos temas y tomaron el curso-taller "Prevención y Actuación en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral" para elaborar el protocolo interno del COPRED.

G. INCIDENCIA CIUDADANA. Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de **involucramiento de la ciudadanía** en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

De ser el caso, explique como la experiencia presentada toma en cuenta los siguientes elementos: **(300 palabras para cada respuesta)**

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares):

En cuanto al acceso de información, el COPRED cuenta con una página de internet en donde se publican y difunden todas las acciones que realiza el Consejo a través del GATI, también los comunicados que se emiten desde la red de empresas del GATI y los insumos que surgen como resultado de la colaboración del Consejo con las empresas. De igual manera, está publicado el documento oficial del GATI y, en esta misma página, hay un portal de transparencia donde se publican informes y evaluaciones del Consejo, entre ellas el cumplimiento de las metas del GATI.

Asimismo, en el informe anual de actividades que se realiza del COPRED hay un apartado específico para informar sobre las acciones del COPRED con el sector privado donde se resume el trabajo del GATI año con año.

Por otro lado, en las redes sociales del COPRED (Facebook, Twitter y YouTube) también se difunden los eventos del GATI y las convocatorias para el mismo.

Apartado del GATI: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

Declaratoria de empresas comprometidas por el trato igualitario:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Declaratoria%20empresas%20comprometidas%20con%20el%20Trato%20Igualitario%20Primer%20Encuentro%20del%20Gran%20Acuerdo%20junio%202020.pdf>

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares):

Desde su inicio, el Gran Acuerdo ha fomentado la participación social de las empresas mediante distintos mecanismos. En un inicio con los Foros de Buenas Prácticas Empresariales, durante el proceso de adhesión con los Talleres de Empresas Incluyentes y ahora con los encuentros de empresas, actividades importantes para un diálogo constante y fluido.

En dichos espacios se han identificado problemáticas y oportunidades para posicionar el tema de igualdad en el sector privado, se han intercambiado experiencias exitosas entre empresas y se han logrado abrir espacios de inclusión laboral para poblaciones históricamente discriminadas. Todo ello, mediante la escucha activa de las necesidades de las empresas, de las personas que laboran en ellas y de la capacitación y sensibilización en temas de no discriminación e inclusión, así como también mediante la implementación de encuestas.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares):

Además del proceso de adhesión, el Gran Acuerdo se ha convertido en una red de empresas comprometida con generar acciones en conjunto que permitan aumentar el alcance de las estrategias de inclusión laboral que se llevan a cabo dentro de las empresas. Para ello, el constante intercambio y colaboración entre las empresas integrantes y el COPRED ha resultado clave para ir adaptando y actualizando el GATI.

Otras de las acciones, fue el Concurso de Buenas de Buenas Prácticas en colaboración con ADIL, Accenture y Dow y los dos encuentros con empresas para trazar una agenda común con los que se consolidó la Red de empresas.

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega "al final de la línea" ("last mile delivery") de la práctica innovadora:

Un punto importante del GATI es respecto a su modelo de colaboración donde 3 veces al año se hacen encuentros con las empresas miembros y al final se llena un encuesta sobre el funcionamiento del GATI y se toman en cuenta las sugerencias plasmadas en las encuestas para incorporar nuevos temas o ahondar en otros.

De ahí que se haya colaborado con Asylum Access México, Sin Fronteras y la Organización Internacional para las Migraciones en México (OIM) para llevar a cabo el Conversatorio virtual: Inclusión laboral de personas refugiadas y solicitantes de asilo. El conversatorio abordó la situación de personas refugiadas y migrantes, reconociendo que esta población enfrenta obstáculos sociales y económicos para acceder a sus derechos.

ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Gran%20Acuerdo%20por%20el%20Trato%20Igualitario%202021.pdf>

50

Anexo II. Agregar link del documento:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/anexo-lineamientos-para-cancelacion-o-suspension-gati-2021.pdf>

51

Anexo III. Agregar link del documento:

[https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario#:~:text=El%20Gran%20Acuerdo%20por%20el,COPRED\)%20con%20el%20sector%20empresarial.](https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario#:~:text=El%20Gran%20Acuerdo%20por%20el,COPRED)%20con%20el%20sector%20empresarial.)

DECLARACIÓN DE PARTICIPANTES



La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

52

Nombre de la/del Representante Legal:

Geraldina González de la Vega Hernández.

53

Cargo:

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

54

Teléfono:

+52 1 55 128675

55

Correo Electrónico:

internacional.copred@gmail.com

56

Nombre de la persona de contacto:

Georgina Ivana Ontiveros Rivera

57

Cargo:

Jefa de Unidad Departamental de la Secretaría Técnica (COPRED)

58

Correo electrónico:

tratoigualitario.copred@gmail.com

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2022:

- Sí
- NO