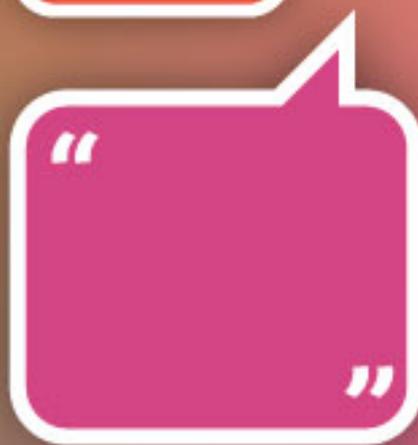
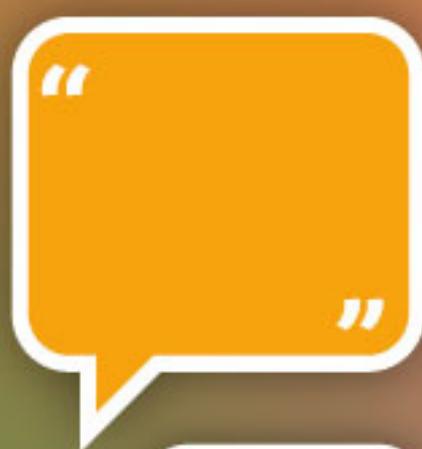


Apuntes de una **agenda** para la **empleabilidad** de las **juventudes** en la **Ciudad de México.**



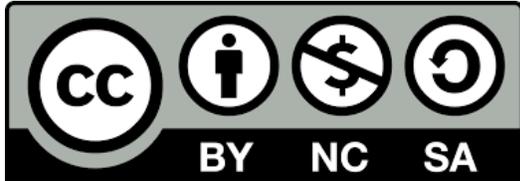


JuventusMX©, Ciudad de México, enero 2023.

Coordinación: Azyadeth Adame

Edición: Karla Ambrosio.

Procesamiento: Probatio, Asesoría e Investigación en Políticas Públicas.



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 IGO

Los usuarios pueden mezclar, transformar y crear a partir del contenido de nuestra publicación para fines no comerciales, bajo la condición de que toda obra derivada de la publicación original sea distribuida bajo la misma licencia CC-BY-NC-SA.

Iniciativa Ciudadana para Promoción de la Cultura del Diálogo, como titular del proyecto JuventusMX, deberá ser claramente identificada como propietaria de los derechos de autor de la publicación original. Cualquier utilización comercial del contenido de nuestra publicación necesitará la autorización previa y por escrito de contacto@juventusmx.org

Versión digital disponible en www.juventusmx.org

JuventusMX es un proyecto financiado por la Unión Europea.

El contenido de esta publicación es responsabilidad de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. y de la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México. No refleja necesariamente la opinión de la Comunidad Europea.





Tabla de contenido

Presentación	5
Introducción	9
Conceptos clave	10
Participación multiactor en los espacios de diálogo	12
1er Espacio de Diálogo. Análisis de la situación de la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México.	15
2do Espacio de Diálogo. Impulso a la economía social en la Ciudad de México.	26
3er Espacio de Diálogo. Intercambio con el sector privado en los sectores económicos "santuario" para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos para las juventudes.	33
4to Espacio de Diálogo. Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México.	44
Articulando el futuro: propuestas innovadoras de empleabilidad para las juventudes en la Ciudad de México	46
E empleabilidad en las empresas. Principales reflexiones de la Mesa virtual 1.	46
Economía social y solidaria y emprendedurismo. Principales reflexiones de la Mesa virtual 2.	49
Grupos prioritarios, discriminación y empleabilidad. Principales reflexiones de la Mesa virtual 3.	51
Directorio de las instituciones participantes	56
	3





Presentación

El derecho a un trabajo digno es la base de las libertades que deben prevalecer en las sociedades democráticas. Las juventudes de la Ciudad de México (CDMX) actualmente luchan por salir adelante en un entorno mundial dominado, desde hace casi tres años, por una pandemia de grandes proporciones. Los desafíos han sido inmensos, por lo que la suma de voluntades para la construcción de soluciones que garanticen un empleo digno amerita un esfuerzo de la misma magnitud.

Es por ello que en 2022 JuventusMX ha puesto especial atención al diálogo, la coordinación territorial y las alianzas estratégicas para impulsar la empleabilidad de las juventudes en la CDMX. El resultado ha sido un alto grado de participación de los tres sectores, sociedad civil, gobierno y sector privado; así como la calidad en el compromiso y en las propuestas.

Los apuntes son el primer resultado del compromiso expreso de las propias juventudes transformadoras, las organizaciones de la sociedad civil, el gobierno federal y local, los organismos y agencias internacionales, las instituciones académicas y las empresas como actores estratégicos interesados en impulsar opciones de empleabilidad justas y dignas en la Ciudad.

El documento reúne las principales reflexiones y propuestas de los cuatro espacios de diálogo multiactoral realizados entre abril y agosto de 2022, donde fue posible el intercambio de buenas prácticas y oportunidades de articulación de acciones y compromisos.

A continuación se comparten los mensajes de las tres instituciones que hacen posible que el proyecto JuventusMX sea un ejemplo real de suma de voluntades y esfuerzos para ofrecer opciones efectivas de empleabilidad a las juventudes urbanas en tiempos complejos.



A todas las personas comprometidas con la dignidad de las juventudes en la Ciudad de México.

La vocación de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C., organización de la sociedad civil que lidera el proyecto JuventusMX junto con la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, es crear puentes de colaboración para identificar y articular posibilidades para la inclusión sociolaboral, sin discriminación y con dignidad, de las personas jóvenes en condición de vulnerabilidad. Esta vocación se ha consolidado con el auspicio de la Delegación de la Unión Europea en México y gracias a la participación de juventudes, instituciones, dependencias, organizaciones, redes, empresas y organismos internacionales comprometidos con los derechos humanos en la Ciudad.

Durante el primer semestre del año y en el marco del Año Europeo de las Juventudes se llevaron a cabo cuatro espacios de diálogo con la concurrida participación presencial y virtual de diversos actores territoriales con amplias trayectorias de trabajo y gran experiencia en la promoción de la empleabilidad de las juventudes.

Los espacios de diálogo han logrado promover el intercambio de ideas, experiencias, propuestas y han generado un entorno de colaboración y corresponsabilidad para construir políticas públicas con y para las juventudes. Además, los cuatro espacios de diálogo fueron liderados por las propias *juventudes transformadoras* que son el corazón y la razón de ser de JuventusMX.

Los apuntes de una agenda para la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México dan cuenta del diálogo social iniciado, de las líneas de colaboración comunes y de las áreas de oportunidad de trabajo conjunto entre el sector social, público y privado para enriquecer el ejercicio participativo de las políticas públicas dirigidas a las juventudes en situación de vulnerabilidad en la capital mexicana. Este valioso proceso es un ejemplo que puede multiplicarse y generar nuevas iniciativas en las alcaldías, en los gobiernos municipales y en otras entidades mexicanas. Es el momento para que los temas urgentes de las juventudes sean parte de la agenda pública del país.

Elio A. Villaseñor Gómez.

Director de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C.





El proyecto JuventusMX tiene por objeto contribuir a la inclusión sociolaboral de las juventudes a través de estrategias de fortalecimiento institucional, capacitación, participación y articulación entre organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el gobierno local. Inspirados por este objetivo común, la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México y la asociación civil Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, con el apoyo financiero de la Unión Europea, colaboramos desde el año 2020 en diversas actividades como la formación y fortalecimiento de capacidades, la comunicación y sensibilización, el diálogo, la participación y la incidencia.

Durante el año 2022 cobró relevancia la generación de espacios de diálogo para fortalecer una cultura de colaboración, coordinación, articulación y diálogo entre los diversos actores del territorio: la sociedad civil, el sector público, el gobierno local, y como actor principal, las *juventudes transformadoras*. El objetivo ha sido promover la articulación de acciones de fomento al autoempleo, la inserción laboral y la inclusión social de las juventudes, particularmente aquellas que no tienen o han perdido su empleo.

Los espacios de diálogo que aquí se presentan buscan generar condiciones para construir y consolidar comunidades de práctica para promover la empleabilidad y el emprendurismo en la Ciudad de México. Con la participación de 142 participantes durante el proceso de cuatro meses de trabajo, se logró la socialización de propuestas y buenas prácticas, mismas que JuventusMX retomará y dará seguimiento, usando los apuntes como una herramienta para la continuidad y la actualización de las prioridades en 2023 y 2024.

Agradecemos a cada uno de los actores participantes, a todas y cada una de las personas de las organizaciones y redes de organizaciones de la sociedad civil, sector empresarial, las agencias del Sistema de Naciones Unidas en México, las agencias de cooperación en México, a las Instituciones del Gobierno de la Ciudad de México y Gobierno Federal, a la Delegación de la Unión Europea en México y las juventudes participantes y promotoras de los espacios de diálogo. Todos comprometidos con la integralidad de los derechos humanos y la inserción sociolaboral de las juventudes en nuestra ciudad.

Dra. Diana Alarcón González.

Coordinadora General de Asesores y Asuntos Internacionales
Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México.





Para la Unión Europea, los jóvenes son importantes agentes de cambio y desempeñan un papel fundamental para construir sociedades pacíficas y democráticas. Por ese motivo, y especialmente a raíz de la pandemia, la Comisión Europea ha declarado 2022 como “año Europeo de la Juventud”, con el objetivo de favorecer la participación de las personas jóvenes en la toma de decisiones, apoyar su compromiso social y garantizar su desarrollo en la sociedad. Además, la Unión Europea cuenta con la Estrategia de la UE para la Juventud (2019-2027), que se centra en involucrar a los jóvenes en la vida democrática, en conectarles para impulsar la solidaridad y el entendimiento intercultural, y en su capacitación a través de la calidad, la innovación y el reconocimiento del trabajo de los jóvenes.

Siguiendo con los propósitos de la estrategia, desde 2022 se han puesto en marcha varias iniciativas que pretenden cumplir con los cuatro objetivos principales de este Año Europeo:

1. Poner en relieve la manera en que las transiciones ecológica y digital ofrecen oportunidades a los jóvenes.
2. Ayudarles a convertirse en ciudadanos activos y comprometidos.
3. Fomentar las oportunidades a su disposición.
4. Alentar una perspectiva de las juventudes en las políticas.

Estas prioridades se reflejan en nuestra acción exterior y colaboración con México, en particular a través de la iniciativa *JuventusMX*, un proyecto financiado por la Unión Europea que tiene como objetivo promover el emprendimiento y la inclusión sociolaboral de las y los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad a través de las estrategias de fortalecimiento institucional, capacitación, participación y articulación entre las organizaciones de la sociedad civil, el gobierno de la Ciudad de México y el sector privado.

Nuestra apuesta es sobre los empleos del futuro, que puedan integrar a las y los jóvenes en las sociedades y convertirlos en actores de cambio dentro de sus comunidades. Estamos muy orgullosos de poder colaborar con el Gobierno de la Ciudad de México y la Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. para ofrecer nuevas oportunidades a las y los jóvenes que más lo necesitan, sin dejar a nadie atrás.

Cristina Martin.

Agregada de Cooperación.



Introducción

JuventusMX es un proyecto social¹ que busca promover la inclusión sociolaboral de las juventudes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación, particularmente aquellos grupos de atención prioritaria protegidos por la Constitución Política de la Ciudad de México.

Con un enfoque territorial focalizado en las alcaldías con mayores índices de vulnerabilidad en la CDMX, promueve estrategias de fortalecimiento institucional, capacitación, participación y articulación. El proyecto está a cargo de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A.C. y la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno local, con el auspicio de la Unión Europea.

Entre sus diversas acciones, JuventusMX facilita espacios de diálogo abierto entre juventudes transformadoras, representantes de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, instituciones académicas, gobierno federal, local y empresas para fortalecer la participación e incidencia de los actores sociales en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas articuladas para la empleabilidad, el emprendedurismo y la inclusión social de las juventudes en la CDMX.

Los espacios de diálogo se basan en la convicción de que el protagonismo debe estar a cargo de las juventudes transformadoras, con un enfoque participativo e informado. El diseño de los diálogos responde a las características de las instituciones participantes y del contexto en el que realizan sus actividades.

En JuventusMX consideramos que los procesos de construcción colectiva basados en modelos de diálogo horizontal son la estrategia más efectiva para que las personas identifiquen sus propias capacidades y alcancen objetivos comunes. En consecuencia, los espacios de diálogo promueven seis enfoques principales:

- Abrir oportunidades para el intercambio de experiencias, metodologías y aprendizajes.

¹ Toda la información del proyecto *JuventusMx* se encuentra en: www.juventusmx.org



- Identificar áreas de oportunidad comunes en lugares y/o contextos diversos.
- Reflexionar sobre las estrategias para atender estas áreas.
- Intercambiar y aprender sobre metodologías y tácticas novedosas.
- Construir propuestas colectivas.
- Generar condiciones para construir y consolidar comunidades de práctica.

La serie de cuatro diálogos es un proceso que ha logrado el involucramiento y compromiso progresivo de las instituciones participantes en un corto tiempo. Con una periodicidad mensual y en la flexibilidad de formatos híbridos, se abordaron cuatro temas relevantes para la empleabilidad en la CDMX:

Fecha	Tema
27 de abril de 2022	Rutas para la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México
26 de mayo de 2022	Impulso a la Economía Social en la Ciudad de México
14 de julio de 2022	Intercambio con el sector privado en los sectores económicos - <i>santuario</i> - para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos para las juventudes
11 de agosto de 2022	Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México

La invitación de las instituciones en el territorio se realizó a partir de un mapeo de actores estratégicos, cuidando el equilibrio en la participación del sector social, gubernamental y privado con la presencia y liderazgo de las juventudes transformadoras de JuventusMX.

La metodología y estructura fueron el resultado del trabajo colaborativo con el equipo de *Probatío: Asesoría e Investigación en Políticas Públicas*, permitiendo la profesionalización del proceso y la objetividad necesaria para facilitar los acuerdos colectivos con una visión centrada en la perspectiva de las juventudes.





La estructura de los tres primeros espacios de diálogo consistió en un panel de apertura, donde representantes del gobierno local, empresas, organizaciones civiles y juventudes presentaron hallazgos sobre la inserción laboral de las personas jóvenes en la Ciudad de México, especialmente en un contexto de reactivación económica post pandemia. En un segundo momento se llevaron a cabo mesas de trabajo moderadas por las propias juventudes, donde se propició el diálogo a través de preguntas detonadoras para el intercambio de saberes, buenas prácticas y propuestas de acción conjunta, partiendo de acciones que ya se estuvieran llevando a cabo o que pudieran ponerse en marcha sin que ello implicara grandes inversiones presupuestarias.

La estructura del cuarto diálogo fue distinta. Éste se organizó a partir de la sistematización de las propuestas de los distintos actores durante los tres diálogos previos. El equipo de JuventusMX analizó las iniciativas y seleccionó las que ofrecían mayor potencial de transformación, a la luz de tres criterios: 1) impacto en la generación de empleos; 2) potencial de articulación; 3) factibilidad para ponerse en marcha en el corto plazo, en un contexto de austeridad generalizada.

Los resultados del proceso de construcción colectiva de oportunidades han sido enriquecedores, como se describe en las siguientes páginas.



Conceptos clave

PERSONAS JÓVENES²

Usamos el término personas jóvenes para hacer uso del lenguaje inclusivo, de este modo somos consecuentes con la perspectiva de derechos humanos. Atiende a la persona y sus relaciones sociales indicando las problemáticas que se dictan desde las y los actores sociales involucrados. Esta práctica tiene como objetivo dejar fuera del análisis al pensamiento cosificador y racista. La Ley de los derechos de las personas jóvenes en la Ciudad de México establece que una persona joven es una persona sujeta de derechos, identificada como un actor social, cuya edad comprende: a) menor de edad: el rango entre los 12 años cumplidos y menores de 18 años; b) mayor de edad: el rango entre los 18 y los 29 años cumplidos.

ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS³

Es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano basado en las normas internacionales de derechos humanos y orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

Grupos de atención prioritaria⁴

Mujeres; niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas de la diversidad sexual; personas migrantes; personas víctimas; personas en situación de calle; personas privadas de la libertad; personas que residen en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; personas indígenas y minorías religiosas. Visibilizados por la Constitución local que mandata la garantía de su atención preferente para que gocen del pleno ejercicio de sus derechos y se eliminen progresivamente las barreras que impiden la realización de sus derechos y alcancen su inclusión efectiva en la sociedad.

Género⁵

Se refiere a la serie de roles y relaciones, rasgos de la personalidad, actitudes, conductas, valores, poderes relativos e influencia que la sociedad construye y atribuye a los sexos sobre bases diferenciales. Si bien el sexo biológico es determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida que se aprende, cambia con el paso del tiempo y varía significativamente dentro de una misma cultura y entre las diferentes culturas. El término género se refiere a una relación; no simplemente a mujeres u hombres, sino al conjunto de relaciones que se dan entre los sexos.

Enfoque de género⁶

Integrar un enfoque de género atiende al proceso de realizar una evaluación preliminar de las implicaciones que tendrá para mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual cualquier medida que se planifique, incluidas leyes, políticas y programas, en

² https://sidh.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Docs/Diagnosticos/DIAGNOSTICO-PERSONASJOVENES_SARScov2.pdf

³ <https://cohesionsocialmxue.org/wp-content/uploads/2018/11/Guia-de-conceptos-clave-EBDH-Low.pdf>

⁴ https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/dfensor_09_2018.pdf

⁵ <https://mexico.unfpa.org/es/publications/agenda-nacional-de-juventudes-las-juventudes-proponen>

⁶ <https://mexico.unfpa.org/es/publications/agenda-nacional-de-juventudes-las-juventudes-proponen>

<p>cualquier área y a cualquier nivel. Se trata de una estrategia para hacer que las inquietudes y experiencias, de todas las personas sin distinciones sexo-genéticas, formen parte integral del diseño, implementación, vigilancia y evaluación de las políticas y programas en las esferas política, económica y social, de tal forma que todas las personas obtengan los mismos beneficios y no se perpetúe la desigualdad.</p>
<p>Enfoque de interseccionalidad</p>
<p>En términos simples, es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada.</p>
<p>Movilidad humana</p>
<p>Conforme al artículo 5° de la Ley de Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad en el Distrito Federal, la movilidad humana es el ejercicio del derecho humano de toda persona a migrar, que incluye las transformaciones positivas que disminuyan las desigualdades, inquietudes y discriminación. No se identificará ni se reconocerá a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.⁷</p>
<p>Empleabilidad⁸</p>
<p>Es la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional. Las competencias de empleabilidad se construyen sobre las competencias que se desarrollan mediante la educación básica y a su vez las fortalecen. También son parte de esta base las competencias técnicas que se requieren para ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar tareas o funciones especiales y las cualidades profesionales o personales como la honestidad, la confiabilidad, la puntualidad y la lealtad. Las competencias clave permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente. Se utilizan diferentes términos para nombrar estas habilidades, tales como “competencias clave”, “competencias blandas”, “competencias transferibles”, “competencias esenciales” o “competencias de empleabilidad”.</p>
<p>Trabajo digno o empleo decente⁹</p>
<p>Es el trabajo productivo de las personas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Supone el acceso a oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las personas trabajadoras y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas trabajadoras</p>
<p>Perspectiva de las juventudes¹⁰</p>
<p>Se basa en el principio de que las personas jóvenes tienen el derecho a formar parte de los programas que afectan de alguna manera su vida. Les reconoce como sujetos de derechos y como agentes de cambio; crea espacios de participación y diálogo intergeneracional; visibiliza la diversidad entre las juventudes para atender las necesidades particulares del colectivo. El término juventudes considera a personas jóvenes en conflicto con la ley, en reclusión, en situación de calle, LGBTTTI, indígenas, migrantes, migrantes en tránsito, trabajadoras sexuales, usuarias de drogas, con VIH o SIDA, en condición de marginación y pobreza, entre otras.</p>

⁷ <https://sibiso.cdmx.gob.mx/personas-en-movilidad-humana>

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

⁹ <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente>

¹⁰ <https://mexico.unfpa.org/es/publications/agenda-nacional-de-juventudes-las-juventudes-proponen>



Juventudes Transformadoras

Las juventudes transformadoras son personas activas que participan en actividades de JuventusMX, comparten su conocimiento con la comunidad de manera creativa y promueven el trabajo digno con equidad, igualdad, justicia socio ambiental e inclusión. Participan en más de un curso de capacitación de JuventusMX y culminan exitosamente; aplican los conocimientos aprendidos, muestran interés en participar en otras convocatorias de diálogo y vinculación. Participan activamente en la vida pública de la ciudad y en espacios de sensibilización sobre DDHH discriminación, interseccionalidad, juventudes y movilidad humana.

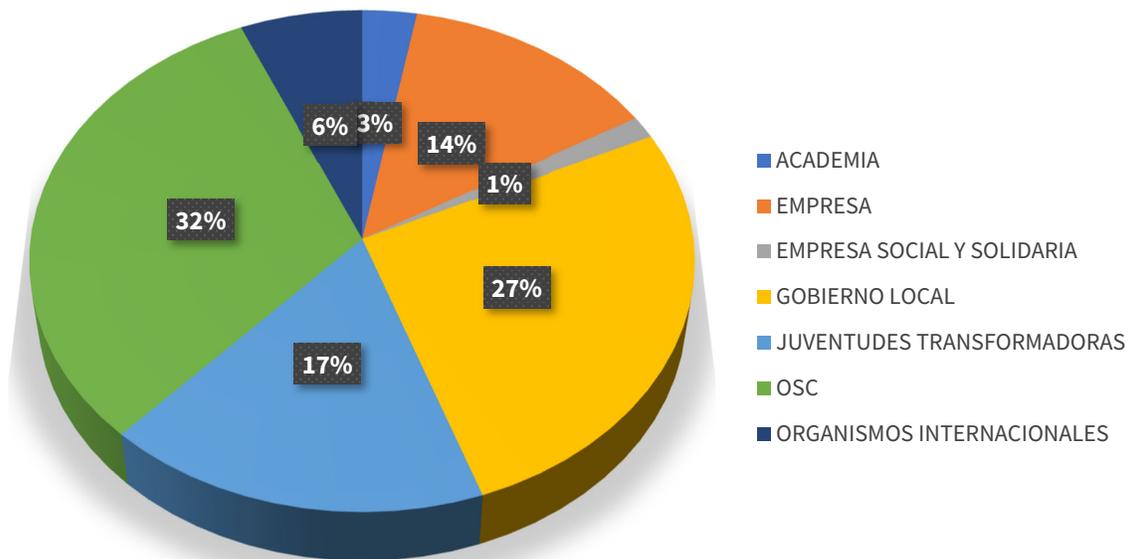


PARTICIPACIÓN MULTIACTOR EN LOS ESPACIOS DE DIÁLOGO

El aforo de los cuatro espacios de diálogo fue de 142 personas, la mitad mujeres y la mitad hombres. La mayoría de los participantes fueron representantes de organizaciones civiles (32%); representantes de diversas instituciones del Gobierno de la Ciudad de México (27%); juventudes transformadoras (17%); y empresarios (14%), que en conjunto sumaron el 90% de las personas participantes (Cuadro 1). El 10% restante corresponde al equipo operativo de JuventusMX y Probatío, quienes facilitaron los espacios de diálogo.

Cuadro 1. Distribución de participantes por sector.

DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR SECTOR



Fuente: Elaboración propia a partir de las listas de participantes en los cuatro diálogos.

El 44% de las personas participó, al menos, en dos de cuatro diálogos, lo que permitió la continuidad del proceso y la sistematización de las 52 propuestas iniciales para fortalecer los procesos de empleabilidad de las juventudes en la CDMX. De las 52, se decantaron 18 para presentarse en el cuarto y último diálogo. La lista de instituciones participantes puede consultarse en los anexos.

1er Espacio de Diálogo.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS JUVENTUDES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Fecha	27 de abril de 2022.
Modalidad	Presencial en el Instituto de Investigaciones José María Luis Mora.
Participantes	66 personas: 10 juventudes transformadoras, 23 de organizaciones de la sociedad civil, 5 empresas, 4 organismos internacionales y 24 dependencias de gobierno.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la situación actual de la empleabilidad de las juventudes en la CDMX, enfatizando la situación específica de las mujeres jóvenes, jóvenes con discapacidad y juventudes extranjeras residentes en la CDMX. • Compartir la oferta de empleabilidad que sus respectivas instituciones ofrecen para las juventudes en la CDMX y sus necesidades específicas. • Dar a conocer el interés de las instituciones, organizaciones y empresas participantes y promover iniciativas y oportunidades de empleo digno para las juventudes.
Participantes en el panel	Angélica Hernández Montes y Emmanuel Ávalos, juventudes transformadoras; Adrián Escamilla, Director del Instituto para la Capacitación en el Trabajo de la Ciudad de México; Beatriz Adriana Olivares Pinal, Directora del Instituto de la Juventud de la Ciudad de México.
Instituciones participantes en las mesas de trabajo (en orden alfabético)	Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE) / Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) / Asylum Access México / Casa de la Sal A.C. / Centro Nacional de Investigación y Desarrollo de Empresas S.C (CENIDE) / Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI) / Centro de Estudios y Acciones sobre el Espacio Público (Habitajes) / Centro de Innovación y Cultura Ambiental A.C. (CICA) / Centro de Investigación y Desarrollo (CID) / Confederación Patronal de la República Mexicana de la Ciudad de México (COPARMEX) / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) / Delegación de la Unión Europea en México / Fundación Manpower Group / Fundación ProEmpleo / Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) / Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH) / Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. (ICPCD) / Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE) / Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora / Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C. (JCC) / Organización Internacional de las Migraciones México (OIM) / Organización Internacional del Trabajo México (OIT) / Protobots Robótica Educativa / Programa Casa Refugiados (PCR) / Red Global de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México (GOYN CDMX) / Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México (SEDECO) / Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) / Servicios a la Juventud, A.C. / Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México / Sociedad en Movimiento A.C. / Unión Social de Empresarios de México, Ciudad de México (USEM) / YouthBuild México
Juventudes transformadoras y facilitadoras de las mesas de trabajo	Angélica Hernández Montes, Azareth Morales, Alan Sánchez, Emmanuel Ávalos, Erick Riojas, Mayra Maldonado y Ana Cecilia García.

Principales reflexiones del primer panel

- La principal barrera estructural para la empleabilidad y el acceso al trabajo digno de las juventudes en contextos de vulnerabilidad es la desvinculación de la formación educativa con las necesidades del mercado laboral.
- Esta situación se presenta con mayor o menor intensidad dependiendo de las distintas realidades de las juventudes (género, lugar de origen, contexto económico u otros factores que agudizan las desigualdades) por lo que es imperante un enfoque de interseccionalidad.
- La falta del reconocimiento de las desigualdades propicia la falsa idea de que la movilidad social es únicamente resultado del esfuerzo individual, lo cual impide identificar y atender las verdaderas causas de la escasez y acceso a ofertas de trabajo digno.

Principales reflexiones de la Mesa 1: empleabilidad de juventudes en situación de vulnerabilidad.

¿Qué significa para las juventudes “tener un empleo digno”?

- Trabajo decente, trabajo digno, empleo decente o empleo digno son conceptos utilizados en diversos contextos de la comunidad internacional. De acuerdo al concepto definido por la OIT, adoptado por la comunidad internacional y por el Gobierno de la CDMX, trabajo decente es el trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La definición de “empleo digno” está establecida en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.
- El empleo digno o trabajo decente incluye el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. En otras palabras, es el que coloca a las personas al centro, sin discriminación.
- El empleo digno o trabajo decente supone que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las personas trabajadoras y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas trabajadoras.¹¹
- El empleo digno o trabajo decente está compuesto por tres elementos: empleo con futuro, prestaciones y garantía de seguridad.¹² Además, sintetiza las aspiraciones de las personas durante

¹¹ <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente>

¹² El Programa de Trabajo Decente de la OIT contempla cuatro pilares: – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – que posteriormente se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

su vida laboral. El trabajo decente permite cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia, cumple con las prestaciones establecidas en la ley e incluye un salario emocional, en el sentido de que atiende las necesidades del reconocimiento de las personas.

- El empleo digno o trabajo decente debe empoderar a las personas jóvenes, incentivar su autoestima y proporcionar herramientas para construir su proyecto de vida. Para ello es importante que las juventudes se sientan parte de los procesos donde todas las personas contribuyen al resultado final. Esto implica aprender y ejercer los valores del trabajo colaborativo y establecer relaciones laborales basadas en la confianza. De esta manera es posible incentivar la creatividad como carta de presentación de las personas ante el futuro.

¿Qué capacidades buscan las instituciones en las juventudes?

- Las empresas y los empleadores buscan personas que tengan un proyecto de vida, les interesa la responsabilidad social, lo que significa poner a la persona en el centro de cualquier actividad y compartir estos fundamentos éticos.
- Las empresas no tienen la capacidad de crear todos los empleos que se necesitan en la Ciudad de México, por lo que es necesario reforzar las opciones para el autoempleo y el emprendimiento, y para ello es necesario aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías.
- Las juventudes requieren fortalecer las habilidades digitales del siglo XXI (organización y análisis de información, trabajo con equipos multidisciplinares, conocimiento de recursos digitales, idiomas (inglés) y habilidades blandas como las de comunicación, adaptabilidad a los cambios tecnológicos, etc.) y la disposición para aprender nuevos conocimientos (learnability).

¿Qué retos enfrentan las personas jóvenes en un empleo?

- La pandemia ha sido un punto de inflexión importante, pues tuvo y sigue teniendo impactos diferenciados: por ejemplo, los jóvenes LGTBTTI viven enorme discriminación en el empleo y recurren al autoempleo y al empleo informal.
- La transformación de los estigmas y estereotipos hacia las juventudes por su aspecto (perforaciones y tatuajes), su vestimenta (falda y tacón obligatorio para las mujeres), sus preferencias sexuales, o su pertenencia étnica (preferir a personas de tez blanca), es una tarea colectiva que lideran las instituciones gubernamentales y las organizaciones civiles, pero que también debe comprometer al sector privado.
- Para este propósito es útil la capacitación al interior de las empresas, reduciendo los costos cuando se llevan a cabo acciones conjuntas. El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario vincula al COPRED de la CDMX con el sector empresarial.¹³
- Otro reto es el de la población de los centros penitenciarios. La mayoría es joven: 26 mil personas con edades de entre 18 y 40 años. El empleo digno no existe para las personas jóvenes que han

¹³ <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-renueva-el-gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario-plataforma-de-empresas-incluyentes>

sido privadas de su libertad ya que legalmente el propio sistema no contempla el empleo, sino “actividades productivas”.

- Las reglas de operación de los programas impiden que un empresario les ofrezca empleo (ni el IMSS ni el ISSSTE permiten que se incorporen al trabajo remunerado). Esto impide a las juventudes que han sido privadas de su libertad el acceso a servicios de seguridad social.
- En general, el acceso a la seguridad social no está garantizado para las juventudes. Esto se agudiza cuando se trata de sectores discriminados como quienes viven con VIH o personas de la diversidad sexual, e incluso por condiciones socioeconómicas.
- Es indispensable generar propuestas de políticas públicas para la empleabilidad de las personas jóvenes desde un enfoque interseccional que realmente tome en cuenta las desigualdades que enfrentan.
- La capacitación y la certificación de competencias laborales son dos áreas de oportunidad, cuya clave es la colaboración multiactor, incluyendo las juventudes que buscan empleo, las instancias que ofrecen capacitación y/o certificación y las empresas. Dichas áreas pueden alinearse para construir nuevas alternativas y sostenibles para el empleo digno o trabajo decente.

Principales reflexiones de la Mesa 2: Empleabilidad de juventudes con discapacidad y mujeres.

¿Qué significa para las mujeres jóvenes y las juventudes con discapacidad tener un empleo digno?

- El empleo digno es una condición indispensable para que las personas con discapacidad y las mujeres jóvenes puedan ser autónomas y desarrollar todo su potencial, en especial las madres solteras.
- Cuando se integra a las mujeres y a las personas con discapacidad al mercado laboral, se fomenta el crecimiento de las empresas y de la sociedad.

¿Qué retos enfrentan las mujeres jóvenes y jóvenes con discapacidad en un empleo?

- Algunas barreras sociales son:
 - Ausencia de redes de apoyo para las labores de cuidado.
 - La discriminación laboral y el incremento del despido de las mujeres embarazadas y el acoso sexual en la Ciudad de México.
 - Las limitaciones de movilidad en el servicio del transporte público para las personas con discapacidad. Las mujeres jóvenes también enfrentan barreras ante la violencia en los trayectos al trabajo, viéndose obligadas a buscar rutas más seguras, lo que implica una mayor inversión de tiempo y dinero.

¿Qué tendría que pasar/cambiar para que las instituciones/ organizaciones o empresas representadas le ofrecieran más empleo a mujeres y jóvenes con discapacidad?



- Un área de oportunidad es la sensibilización a las empresas en temas de la diversidad, los beneficios económicos y las exenciones fiscales de la contratación inclusiva como una inversión a futuro. Es posible avanzar en el tema de la equidad y en la construcción de una sociedad menos capacitista.¹⁴

Principales reflexiones de la Mesa 3: Empleabilidad de juventudes en contexto de movilidad humana en la Ciudad de México.

¿Qué significa para las juventudes en contexto de movilidad humana tener un empleo digno?

- El acceso a un trabajo digno además de permitir sufragar gastos individuales y familiares, significa obtener protección ante vulnerabilidades muy específicas para las personas en situación de movilidad, distintas a las que enfrentan las personas nacidas en México, por lo que obtener un empleo se convierte en la mayor urgencia.
- A diferencia de otros grupos en situación de vulnerabilidad, las juventudes en movilidad no cuentan con redes de apoyo, lo que diluye los pocos esfuerzos que se hacen en la CDMX. Tampoco existe una narrativa de apropiación de sus derechos ya que no se les provee de información que les permita garantía y protección.
- El acceso al empleo y al autoempleo es un derecho llave que permite a las personas en movilidad acceder a servicios de salud, educación, vivienda, e integrarse a la comunidad. El empleo es la llave para la asimilación e integración al país de llegada.
- Un empleo digno debe ser formal, con salario suficiente, con seguridad social, cuenta de banco y otros beneficios sociales que fortalezcan a una persona que no es originaria de la CDMX, o que viene de otro país, para salir adelante con sus familias. Pero ello requiere de un compromiso tanto del sector privado como del gubernamental.
- El empleo digno de las juventudes en contexto de movilidad humana implica desarrollo comunitario dentro de las oportunidades de empleo, así como la protección ante el desempleo.

¿Qué retos enfrentan las juventudes en contexto de movilidad humana para acceder a un empleo?

- Las limitantes para las personas en situación de migración que buscan un empleo son variadas: documentación, capacitación, vinculación.
- La integración a las comunidades es fundamental, ya que de eso depende que las familias puedan acceder a otros derechos y no sean discriminadas. Es fundamental promover espacios de convivencia.

¹⁴ El capacitismo es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad. También puede conocerse como discriminación de la discapacidad, capacitocentrismo, fiscalismo (en el caso de la discriminación por una diferencia física) u opresión de la discapacidad. <https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitismo>





- Destaca como una de las principales barreras la narrativa vinculada con el acceso a un empleo a personas extranjeras y la supuesta reducción de oportunidades laborales para las personas nacidas en México.
- Un área de oportunidad es promover en las empresas y en la sociedad el alto compromiso de las personas en movilidad, que al encontrar condiciones laborales dignas, tienden a permanecer en la comunidad receptora.
- Otra es el acceso a la información sobre el acceso al empleo, incluyendo el conocimiento sobre los tipos de contratación laboral y sobre el sistema tributario mexicano.
- Otro reto para la integración de las personas en condiciones de movilidad son las limitaciones legales dentro de las cooperativas sociales en México.

¿Qué tendría que pasar/cambiar para que las instituciones/organizaciones/empresas representadas en la mesa les ofrecieran más empleo a las juventudes en contexto de movilidad humana?

- Los propios empleadores pueden brindar mayor y mejor acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes para el proceso de alta en el Servicio de Administración Tributaria y en los servicios bancarios.
- Es importante la articulación estratégica entre los actores del territorio para que las personas en movilidad humana tengan acceso a oportunidades laborales en condiciones no discriminatorias. Estas vinculaciones deberían centrar su atención en el derecho a la identidad, el acceso a la documentación y la capacitación constante de las personas en contextos de movilidad humana.
- El mayor reto en términos de política pública es la invisibilidad de las personas en movilidad estén en las agendas del sector privado, en las instancias certificadoras y en los programas públicos de inclusión.
- El mayor reto en términos de vinculación al finalizar el proceso de capacitación y certificación, es el seguimiento y trabajo coordinado entre las instituciones gubernamentales y el sector privado para integrar a las personas jóvenes a sus centros de trabajo.
- Es importante impulsar alianzas con diversas organizaciones y agencias internacionales para ampliar la sensibilización y la información dirigida a las entidades empleadoras y a las juventudes para eliminar las barreras, económicas, sociales, educativas y de otro tipo, que les dificulta acceder a un empleo digno. Se necesita una campaña permanente de sensibilización que combata la estigmatización y la discriminación laboral.
- Las personas representantes de las empresas y de consultorías empresariales consideraron importante suscribir convenios con universidades y organizaciones empresariales para impulsar la visión empresarial de las juventudes. Asimismo, mencionaron que las empresas tendrían que vincularse con las comunidades y, desde ahí, construir programas de formación para que sus empleados tengan una perspectiva integral.





Acciones implementadas desde el sector público para la empleabilidad juvenil.

Las principales acciones son la firma de convenios, la oferta de capacitación y certificación, créditos y financiamiento, y las iniciativas de información y sensibilización.

Convenios

- La SEDECO tiene convenios con Samsung, Mercado Libre, Huawei y Amazon para apoyar el empleo juvenil.
- La Instancia Ejecutora del SIDH de la CDMX trabaja con el INJUVE para vincular a las personas en movilidad humana con el programa de economía social.¹⁵
- El ICAT CDMX tiene un convenio con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de la Ciudad de México para ofrecer capacitación a personas en situación de vulnerabilidad, tanto de manera presencial como a distancia.

Capacitación y certificación de competencias

- El ICAT CDMX cuenta con 1,200 alternativas de capacitación (desde aspectos muy técnicos, hasta inglés, hojas de cálculo, etc.) para y en el empleo, con opciones gratuitas y otras con costo. Se ofrecen en tres modalidades: en línea, presencial e indirecta.
- La certificación de competencias laborales del ICAT CDMX tiene validez oficial.
- El ICAT CDMX cuenta con servicios de consultoría dentro de las empresas, para atender diversos tipos de necesidades formativas.
- También dispone de becas para certificar a las mujeres en sectores no tradicionales como las energías renovables: paneles solares, sistemas de captación de agua de lluvia, diseño, mantenimiento y ventas de tecnologías limpias.¹⁶

Créditos y financiamiento

- La SEDECO otorga apoyos para personas emprendedoras y créditos para el autoempleo (apoyos para emprendedores, incubadora de empresas, impulso a empresas creadas por jóvenes, etc).
- El gobierno federal desarrolla el programa Jóvenes Construyendo el Futuro para que las personas puedan adquirir conocimientos y experiencia laboral a cambio de un apoyo económico, en alianza con diversos tipos de empleadores, como empresas y organizaciones civiles.
- La CDMX otorga las Becas Benito Juárez, dirigidas a evitar la deserción escolar.

Alianzas, información y sensibilización

- El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) de COPRED es una plataforma en la que las empresas se vinculan voluntariamente para revisar sus normas y procedimientos internos a fin de identificar

¹⁵ https://sidh.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Docs/Diagnosticos/DIAGNOSTICO-PERSONASJOVENES_SARScov2.pdf

¹⁶ <https://www.icat.cdmx.gob.mx/>





opciones de capacitación y recibir recomendaciones. Se busca generar buenas prácticas laborales que redunden en un trato igualitario y no discriminatorio hacia personas con vulnerabilidades, incluyendo a personas en situación de movilidad humana. Además cuenta con una plataforma en la que las empresas se vinculan voluntariamente para revisar sus normas, reglas, con el fin de que la institución pueda brindarles capacitaciones y recomendaciones para generar buenas prácticas.

- La página de Racismo.mx tiene una bolsa de trabajo para personas racializadas.¹⁷

Acciones que actualmente realizan las instituciones representantes del sector privado.

- La Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial tiene convenios con las universidades y organizaciones empresariales para que las personas jóvenes tengan una visión emprendedora desde la universidad.
- AliaRSE busca que las empresas se vinculen con la comunidad para que las personas jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral, reciban un acompañamiento para generar planes de desarrollo integral que respondan a las necesidades de las empresas, atendiendo también a las necesidades y el contexto y dignificación de las personas trabajadoras.
- El Programa Empresa Comprometida con la Empleabilidad de Fundación ManPowerGroup apoya a grupos de atención prioritaria para capacitarlos y ayudarlos a obtener un empleo, se dirige principalmente a personas que no cuentan con experiencia laboral previa.¹⁸ Uno de los objetivos de este programa es dar primeras oportunidades a quienes no tienen experiencia.

Acciones que actualmente realizan las organizaciones civiles y los organismos internacionales.

Con las juventudes

- SERAJ A.C., JCC A.C. y Habitajes ofrecen capacitación y certificación de competencias laborales, los tres son beneficiarios de la ayuda a terceros de la Delegación de la Unión Europea en México a través de JuventusMX. Dichas organizaciones cuentan con programas de capacitación técnica y de desarrollo psicoemocional.
- El programa “Jóvenes con Rumbo” que operan SERAJ A.C y JCC con apoyo de YouthBuild México, tiene como objetivo ofrecer alternativas a personas jóvenes que residen en localidades afectadas por la violencia y la delincuencia para que no se involucren en actividades ilícitas, violentas o en conflicto con la ley. A través de este programa se ofrece a las juventudes alternativas de educación y empleo.¹⁹
- Casa de la Sal A.C. ofrece capacitación a las empresas y otros espacios laborales para el trabajo digno a personas que viven con VIH. Esta iniciativa incluye un diagnóstico de necesidades de

¹⁷ www.racismo.mx

¹⁸ <https://www.manpowergroup.com.mx/sustentabilidad/fundacion-manpowergroup/alianzas-y-convenios>

¹⁹ <https://youthbuildmexico.org/jovenes-con-rumbo/>





capacitación y el servicio de pruebas rápidas para la detección oportuna del VIH, con el fin de mejorar sus condiciones de empleo.²⁰

- Habitajes implementa un modelo de emprendimiento que nace en Los Ángeles a partir de un contexto de violencia y terapia con poblaciones indígenas en la CDMX.

Con las empresas

- Las organizaciones participantes en este espacio de diálogo hubo varias que cuentan con programas dirigidos a sensibilizar a las empresas para transformar prácticas discriminatorias.
- Un ejemplo es el de la Alianza de Jóvenes con Trabajo Digno, red nacional cuyo *Decálogo para la Inclusión Laboral de Jóvenes* promueve que las entidades empleadoras abran oportunidades laborales para quienes se encuentran en particular situación de desventaja.²¹

Organismos multilaterales

- El Programa “Construcción de capacidades en Santiago y Ciudad de México para fortalecer la integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas a través del acceso al trabajo decente, medios de vida sostenibles y diálogo social” se implementa de manera conjunta por la OIM, la OIT y ACNUR, en estrecha colaboración con la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.
- La OIT trabaja en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con el Servicio Nacional de Empleo para canalizar a las personas que buscan trabajo, para lo cual publican las ofertas laborales por estado y a nivel nacional para que las personas puedan localizar las oportunidades cercanas al lugar en el que se ubican.²²
- La OIM ha instaurado ventanillas informativas para canalizar a las personas en movilidad humana a las instancias que correspondan.
- La OIM busca sensibilizar al sector privado y colaborar con agencias internacionales para detectar necesidades, localizar oportunidades de capacitación y vincular ambas con oportunidades laborales.
- ACNUR cuenta con un programa de reintegración laboral dirigido a personas migrantes que se encuentran a la espera de recibir respuesta a su solicitud de asilo.²³
- ACNUR ofrece capacitación laboral que responda a las necesidades de trabajo del lugar donde las personas en movilidad humana se encuentran (principalmente el centro y sur de México). En este programa alrededor del 70% de los beneficiarios son gente joven, quienes reciben apoyo para buscar y pagar vivienda, atender a las infancias que se encuentran en tránsito, y les apoyan para

²⁰ <https://www.casadelasal.org.mx/invihsibles>

²¹ <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/decalogo>

²² <https://mexico.iom.int/es/migracion-laboral-y-alianzas-con-sector-privado>

²³ <https://help.unhcr.org/mexico/2021/10/28/conoce-el-programa-de-integracion-para-personas-refugiadas-y-sus-familias/>





integrarse a las comunidades donde se encuentran. A través de este programa se han reubicado alrededor de 20.000 personas, se han creado aproximadamente 20 empresas nuevas (principalmente cooperativas para las personas en movilidad humana) y se considera el programa más importante de ACNUR para la integración de las personas migrantes y refugiadas.

Conclusiones del primer espacio de diálogo.

El primer diálogo demostró el interés y el compromiso multiactoral en la CDMX por la empleabilidad de las juventudes en situación de vulnerabilidad. Se logró instalar un espacio de diálogo horizontal donde las juventudes fueron las protagonistas de sus propios procesos. Las juventudes transformadoras contribuyeron como representantes de la población joven, como moderadoras, facilitadoras y como panelistas, guiando las conclusiones y aportando ideas e iniciativas en cada una de las mesas de trabajo.

Dentro de los principales resultados del primer espacio de diálogo, se encuentra la disposición de continuar participando para generar propuestas y compartir acciones a favor de las juventudes. En especial crear redes entre empleadores, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y gobierno que generen oportunidades de empleo libres de discriminación para mujeres, personas con discapacidad y en contextos de movilidad humana.

El liderazgo y frescura de las juventudes dieron el sello de identidad al primer espacio de diálogo en 2022, el cual continuó en los siguientes tres espacios.



2do Espacio de Diálogo.

IMPULSO A LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Fecha	26 de mayo de 2022
Modalidad	Presencial en el Instituto de Investigaciones José María Luis Mora
Participantes	57 personas, de las cuales 22 pertenecen a organizaciones de la sociedad civil, tres a cooperativas, cuatro empresas, 16 personas funcionarias públicas, un representante de la academia, un organismo Internacional y 10 juventudes transformadoras.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer experiencias reales para la construcción y fortalecimiento de empresas sociales y solidarias en la CDMX, e identificar necesidades, desafíos y oportunidades. • Compartir las opciones que las instituciones, organizaciones, colectivos y empresas presentes en el espacio de diálogo ofrecen a las juventudes en la CDMX. • Identificar oportunidades concretas de apoyo y financiamiento a partir de la oferta disponible en cada institución participante en el evento. • Construir propuestas concretas para apoyar a empresas sociales y solidarias en la CDMX.
Participantes en el panel	Jazmin Martínez, juventud transformadora y egresada de JuventusMX; Diana Alarcón, Titular de la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México; Juan Manuel Martínez Louvier, Director General del Instituto Nacional de Economía Social (INAES); Pierre Delord, Coordinador del Proyecto Ciudades de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); León Prior, Vicepresidente de COPARMEX Ciudad de México.
Instituciones participantes en las mesas de trabajo (en orden alfabético)	Casa de la Sal A.C. / Centro Nacional de Investigación y Desarrollo de Empresas S.C (CENIDE) / Cooperativa SIMAYC / Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI) / Centro de Estudios y Acciones sobre el Espacio Público (Habitajes) / Centro de Innovación y Cultura Ambiental A.C. (CICA) / Confederación Patronal de la República Mexicana de la Ciudad de México (COPARMEX) / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) / Cooperativa Bioflora / Fundación ProEmpleo / Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) / Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH) / Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. (ICPCD) / Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE) / Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora / Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) / Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C. / Organización Internacional de las Migraciones México (OIM) / Organización Internacional del Trabajo México (OIT) / Pentafoh / Programa Casa Refugiados (PCR) / Planeta Cero / Red Global de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México (GOYN CDMX) / Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México (SEDECO) / Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) / Servicios a la Juventud, A.C. / Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México / Sociedad en Movimiento A.C. / Unión Social de Empresarios de México, Ciudad de México (USEM) / YouthBuild México
Juventudes transformadoras y facilitadoras de las mesas de trabajo	Alan Sánchez, Ana Cecilia García, Angélica Hernández Montes, Emmanuel Ávalos, Erik Riojas, Estela Melchor, Jairo Aranda, Jazmin Martínez, Luis Sosa.



Principales reflexiones del primer panel

- Los esfuerzos para la creación de empleos confluyen diversos factores como la estabilidad macroeconómica, la seguridad pública, la certeza jurídica, la inversión, reglas adecuadas para la contratación, capacitación e incentivos de la fuerza laboral, entre otras.
- Es fundamental que coincidan e interactúen un conjunto de instituciones públicas y actores privados, así como las personas trabajadoras jóvenes para generar una cultura del emprendimiento, una mentalidad colectiva que privilegie la voluntad de hacer, contribuir y construir a través de la articulación institucional y generar las condiciones para la interacción y la suma de esfuerzos.
- La política pública de fomento a la economía social y solidaria es, precisamente, una cultura compartida en torno a la cual se busca construir colectivamente, y que por tanto es indispensable darla a conocer. Conformar una cultura compartida requiere de valores, pero también de instrumentos que pongan en acción tales valores. Es necesario que las personas sepan que se puede generar un tipo de economía más eficiente que conserve las utilidades que genera dentro del país y dentro de la comunidad.
- El reto es que la economía solidaria se arraigue y sea la predominante, para ello es necesario contrarrestar el sistema actual que privilegia la ganancia por encima de cualquier sentido social. La mayoría de la gente desconoce qué es la economía social y por lo general asocia este término con la elaboración de productos artesanales.
- La tarea a futuro es fortalecer las alianzas y nodos con universidades e instituciones, todas trabajando en la economía social y el cooperativismo de tal modo que las personas y las empresas se unan. Que resulten ejemplos atractivos con los que se extienda el mensaje de que la economía social puede ser para todas las personas.
- La economía social es una filosofía económica y de vida porque implica la asociación de personas que voluntariamente producen, lo que representa una alternativa al individualismo y al consumo desmedido. Asimismo es una filosofía que abre oportunidades a quienes tradicionalmente han sido excluidos del modelo económico dominante.
- Las personas que se involucran en iniciativas de economía cooperativa, carecen de la información y formación necesaria para tener éxito. Es de la mayor relevancia identificar las necesidades de capacitación de las cooperativas y hacer accesibles los conocimientos necesarios.
- Entre los retos del modelo de economía social y solidaria se encuentra la brecha de género y la informalidad laboral, por lo que es necesario desde el inicio desarrollar acciones que prevengan y eviten la discriminación, y que garanticen el acceso a las prestaciones sociales.
- Un área de oportunidad es el impulso de esquemas de desarrollo inclusivos y sostenibles en el tiempo a pesar de los cambios de administración en el gobierno, preservando el estado de derecho





como incentivo para conservar a los grandes capitales dentro del país. Otra área de oportunidad es la innovación y la inserción de las empresas mexicanas en el mundo digital.

- Es necesario promover los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la equidad de género en las empresas sociales, puesto que la empresa social debe avanzar, promoverse y fortalecerse sin descuidar estos aspectos.
- Además es indispensable que todos los actores involucrados se articulen para sumar esfuerzos y asegurar que las iniciativas que se emprendan también cuenten con los recursos para estabilizarse y crecer. La nueva conversación sobre la economía social y la innovación debe darse en un marco de confianza donde de manera colectiva se busque resolver los problemas que nos afectan en lo común.
- Finalmente, un área de oportunidad a largo plazo es la creación de un sistema financiero para la economía social.

Principales reflexiones de la Mesa 1: Protagonismo económico que construye alternativas: empresas sociales y solidarias.

¿Qué retos y oportunidades hay para las personas jóvenes cuando deciden emprender en la CDMX?

¿Cuáles son los factores de éxito o de fracaso para los emprendimientos?

- Si bien en la CDMX se concentra una amplia gama de oportunidades para los emprendimientos de economía social y solidaria (recursos, programas, apoyos, financiamiento, capacitación y redes); el principal desafío es la competencia y la visión utilitarista, lo que lleva a una falsa percepción de que el emprendedurismo llevará al éxito y a ganar mucho dinero.
- La economía social y solidaria implica constancia, iniciar un camino que no es fácil ni inmediato y cuyo principal valor es el bien común, incluyendo la ecología y la sustentabilidad del planeta. Si esto no se toma en cuenta, es probable que las y los emprendedores juveniles fracasen en su intento.
- Los recursos disponibles para el emprendedurismo en la CDMX deben estar ordenados y coordinados, no dispersos, por lo que es indispensable la articulación entre las instituciones clave. Es importante que la oferta programática y presupuestal que ofrecen las instituciones en la CDMX se articulen en una estrategia integral.
- Un área de oportunidad es la colaboración y articulación entre el gobierno, la iniciativa privada y las universidades para preparar y formar a las juventudes, acompañarles, guiarles en su inserción al mercado laboral.
- El mayor reto se encuentra entre los emprendedurismos de poco valor agregado que requieren vinculación con sectores de alto valor agregado como los sectores santuario (transporte de autocarga, hotelero, agrícola, restaurantero, digital, bancario, telecomunicaciones, construcción, farmacéutico y en general el sector de la salud, agroquímico, turismo, transporte a través de





aplicaciones digitales) y promover tanto el financiamiento inicial como el acompañamiento en la etapa de consolidación.

Mesa 2: Empresas que abren oportunidades de empleabilidad a las juventudes: hacia un “sello de calidad”.

¿Qué retos y oportunidades hay para las empresas en la búsqueda y promoción de opciones de empleabilidad de las juventudes en la CDMX?

- En Malasia establecieron Zonas Económicas Especiales. En alianza con empresas se capacita a las personas trabajadoras con la finalidad de que se integren rápidamente al mercado laboral de acuerdo con las necesidades del momento. Esta podría ser una iniciativa innovadora para México, por ejemplo en el Centro de Desarrollo e Innovación Tecnológica Vallejo, donde se podrían brindar estas capacitaciones.
- Un desafío es la falta de permanencia en el empleo, lo que representa un costo para las empresas que capacitan a sus trabajadores. En Alemania se ha instaurado un modelo dual de formación para diferentes industrias. Este modelo consiste en un día de capacitación por cuatro días de trabajo dentro de las empresas, de este modo se asegura que la formación responda a las necesidades del mercado.
- En México la mayor parte del sector privado está integrado por pequeñas y microempresas. Entre los retos se encuentran la falta de experiencia, de capacitación y la alta rotación laboral en las juventudes.
- Es fundamental generar alianzas entre diversos sectores ya que las empresas después de la pandemia están luchando por sobrevivir en un contexto económico adverso.
- También es fundamental identificar a las juventudes que necesitan más apoyo y construir de manera conjunta, un modelo de negocios que genere oportunidades rentables y fortalezca las cadenas de valor en México.
- El gran reto es emplear a jóvenes indígenas y de la diversidad sexual. Es necesario identificar prioridades respecto a las juventudes que se desea incorporar al mercado laboral ya que algunos de ellos ya cuentan con sus propios códigos sociales, educativos y económicos. Por esta razón es preciso ubicar qué juventudes necesitan más apoyo y ayudar a las empresas para que puedan abrir oportunidades de empleo dirigidas específicas. Sin embargo, no se puede esperar que este proceso lo realicen únicamente las empresas, se requiere de acciones articuladas.
- El factor innovación debe ir por delante. Metodologías como la ISO 56000 sobre gestión de la innovación ayudan a integrar a los sectores económicos en la era digital.
- Quedan algunas preguntas pendientes ¿Cómo insertamos a los jóvenes en empleos que tienen altas cargas de trabajo y pocos ingresos? ¿Cómo hacemos para estrechar las cadenas de valor dentro de las mismas empresas? Esta es otra conversación que debemos tener.
- Es tarea pendiente diseñar políticas económicas que incentiven el mercado solidario, empezando con los aspectos tributarios y mejores condiciones para propiciar la inversión. Si se logra construir





un entorno propicio, la estrategia más importante para el desarrollo del capital y las empresas es la innovación, que lleva a la inserción de las empresas mexicanas en el mundo digital.

Mesa 3: Actores territoriales y la empleabilidad juvenil: iniciativas y acciones.

¿Qué experiencias, iniciativas o acciones que se hayan implementado exitosamente en otro lugar se podrían explorar en la CDMX para el impulso a la economía social?

- GOYN trabaja con personas jóvenes entre 15 y 29 años que no tienen empleo o cuentan con un trabajo precario, donde ha sido posible sumar esfuerzos y trabajar de manera colaborativa²⁴
- JCC A.C. cuenta con el programa Jóvenes con Rumbo con una visión integral que busca gestionar el tipo de trabajo que quieren los jóvenes. En su experiencia no todas las personas jóvenes quieren ser empleadas. Reconocer este hecho permite generar opciones de capacitación y habilidades para impulsar el emprendedurismo o el cooperativismo. En la medida en que se prepare y capacite a las juventudes para este tipo de emprendimientos y se logre el trabajo en equipo, se pueden explorar opciones de empleabilidad que abran paso a la formalidad laboral.
- SERAJ A.C. mencionó que se requiere un acercamiento a las juventudes y conocer qué es lo que quieren y pueden hacer para generar ingresos.
- El Sistema Penitenciario de la CDMX apoyó la idea de trabajar de manera conjunta gobierno, sociedad civil y empresas. Señaló que es fundamental detectar los empleos a los que los jóvenes quieren acceder e identificar la oferta de empleos para hacer una adecuada vinculación. Ello implica, en el caso de los jóvenes que se encuentran dentro del sistema penitenciario y los que están por salir, prepararlos, capacitarlos y hacer las vinculaciones necesarias. Desde su perspectiva, los empleadores requieren personal con conocimientos tecnológicos-digitales y, sobre todo, experiencia. Para adquirir estos conocimientos o habilidades recomendó que los jóvenes se formen en la red de una red de Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES) y en la plataforma del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) vinculado al Sistema Nacional de Competencias, que es un recurso del gobierno federal.
- En el sistema penitenciario las personas jóvenes tienen acceso a más de 200 cursos certificados por CONOCER, así como otras opciones que se han desarrollado en colaboración con el ICAT y con la Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX.
- Existe una amplia oferta programática y presupuestal para incentivar la participación de las juventudes en iniciativas de economía social, sin embargo es necesario que se articulen en una estrategia integral y se difundan ampliamente. Sin embargo, persiste la desconexión entre los programas, apoyos y acciones que ofrecen las instituciones gubernamentales y lo que las juventudes desean o necesitan.

²⁴ <https://goynmexico.org/>





- Respecto a los programas que implican la canalización de recursos financieros, créditos y capacitación, los esfuerzos deben sostenerse desde que inician los emprendimientos hasta su consolidación en el mediano y largo plazo.
- Se identificó un área de oportunidad para vincular al COPRED y al Sistema Penitenciario para que las empresas que participan en el GATI integren a la población en libertad y generar sinergias para que puedan ofrecer empleos a este sector de la población a partir de la capacitación que obtienen en el Sistema Penitenciario.
- La IESIDH también puede fortalecer el trabajo articulado, los aprendizajes y esfuerzos de las organizaciones de sociedad civil con perspectiva de derechos humanos.

Acciones implementadas desde el sector público para la empleabilidad juvenil.

- La STyFE cuenta con un programa y dos presupuestos para el apoyo a cooperativas a fondo perdido: uno es para la creación de cooperativas y el otro para cooperativas que ya están creadas.²⁵ En ambos casos el principal reto es lograr que las cooperativas permanezcan. Actualmente están trabajando con una red de más de mil cooperativas en la CDMX, con ellas llevan a cabo una caravana de cooperativas dos veces al mes.
- El ICAT CDMX ofrece programas orientados a la economía social y, aunque no se dirigen exclusivamente a las juventudes, la experiencia les ha mostrado que este sector es el más interesado. En su opinión, es importante que los esfuerzos que hacen las instituciones y organizaciones no queden aislados, sino que se articulen como un conjunto dentro de la economía social. Además, en alianza con JuventusMX, brindan capacitación que es considerada una inversión y no un gasto.²⁶
- La Ley Federal del Trabajo establece que las empresas están obligadas a capacitar al personal, por lo que las actividades que desarrolla el ICAT son una oportunidad para cumplir con esta obligación legal.
- La Instancia Ejecutora de SIDH de la CDMX colabora en el programa Jóvenes Unen al Barrio, junto con el DIF y el INJUVE. Esta iniciativa consiste en acercar los programas que ofrece la CDMX a las personas jóvenes, especialmente de barrios marginales, para incentivar su participación en actividades deportivas y generar oportunidades laborales. Las juventudes que participan en este programa se comprometen a seguir tomando clases, realizar actividades deportivas y hacer trabajo comunitario. El diseño de este programa permite atender las diferencias y reconocer los problemas específicos que enfrentan las personas jóvenes de la Ciudad con una visión de interseccionalidad.

²⁵ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/apoyo-para-el-desarrollo-de-sociedades-cooperativas-de-la-ciudad-de-mexico

²⁶ <https://www.icat.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/inicia-capacitacion-la-segunda-generacion-del-programa-cosecha-de-lluvia-con-el-proyecto-juventusmx>





- FONDESO ofrece financiamiento y apoyos a emprendimientos de pequeños y microempresarios.²⁷ En particular existe un programa dirigido a adolescentes de entre 12 y 17 años que quieren iniciar un emprendimiento económico. Asimismo, cuentan con un programa de financiamiento para el autoempleo en zonas de alta y muy alta marginación, otro dirigido a mujeres empresarias, y microcréditos para mujeres emprendedoras, entre otras alternativas. Varios de estos programas se han llevado a cabo con el apoyo de la Unión Europea.
- El Sistema Penitenciario ofrece 200 cursos certificados por CONOCER, que serán ahora también trabajados con el ICAT y con SEDEMA.
- La implementación del GATI del COPRED busca que las empresas se comprometan a prevenir la discriminación y dar empleo a personas de sectores de la población con condiciones de vulnerabilidad.

Acciones que actualmente realiza el sector privado y las cooperativas.

- Los miembros de COPARMEX CDMX ofrecen capacitación, pero requieren la promoción de ecosistemas para generar conversación y generar alianzas entre los diferentes sectores
- La Cooperativa Bioflora promueve otros valores además en torno a la idea del bien común, la ecología y la sustentabilidad del planeta.

Acciones que actualmente realizan las organizaciones civiles y los organismos internacionales.

- JCC A.C y SERAJ A.C. en alianza con instancias como JuventusMX y Youth Build México, han desarrollado diversos programas de capacitación e integración al mercado laboral, que se dirigen a juventudes en situación de vulnerabilidad.²⁸
- PCR y Casa de la Sal A.C. promueven la contratación inclusiva de personas en contextos de movilidad humana y de personas que viven con VIH/SIDA, además de fomento al emprendedurismo.
- GOYN CDMX cuenta con un plan de largo plazo de 5 años, donde contempla el impulso a los emprendimientos sostenibles.
- El Proyecto Ciudades impulsa actividades dirigidas a personas migrantes para que formen su propia cooperativa y fortalezcan sus emprendimientos, para lo cual ofrecen capacitación en habilidades socio-emocionales, capacitación financiera, inglés y conocimientos de marketing digital. Estas últimas áreas demostraron su utilidad para abrir los mercados durante la pandemia, por lo que deben intensificarse.²⁹ Además, OIT, OIM y ACNUR trabajan con el GATI de COPRED para promover la contratación inclusiva de personas en contextos de movilidad humana.

²⁷ <https://www.fondeso.cdmx.gob.mx/>

²⁸ <https://www.jovenesconstructores.org/>

²⁹ <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/documents/20211124-Proyecto%20Ciudades-1.pdf>





Conclusiones del segundo espacio de diálogo.

El segundo diálogo garantizó la participación y voz de las juventudes transformadoras, generando propuestas y rutas de acción en cada una de las mesas de trabajo. Las juventudes presentes fueron muy enfáticas al señalar que quienes participen en la economía social y solidaria no lo deben hacer desde los valores de la competencia, sino desde una mirada del bien común que genere riqueza, sin que ello implique la explotación de las personas. Es urgente incentivar la innovación en el emprendedurismo social para “revivir” a las empresas después de la pandemia, de esta manera se podrá ir aumentando poco a poco el número de personas empleadas.



3er Espacio de Diálogo.

INTERCAMBIO CON EL SECTOR PRIVADO EN LOS SECTORES ECONÓMICOS "SANTUARIO"³⁰ PARA ABRIR OPORTUNIDADES DE EMPLEO DIGNOS E INCLUSIVOS PARA LAS JUVENTUDES.



Fecha	14 de julio de 2022
Modalidad	Remota
Participantes	77 personas: 25 representantes de OSC, 17 representantes de empresas, nueve servidores públicos, dos integrantes de la academia, seis de organismos internacionales y 18 juventudes transformadoras.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Construir un panorama compartido de los sectores santuario en la CDMX.• Intercambiar ideas y experiencias para promover el empleo digno e inclusivo para las juventudes, en especial los grupos considerados prioritarios.• Explorar alternativas para promover la contratación de juventudes en el marco de la reactivación del empleo post COVID-19.• Identificar oportunidades para incentivar la contratación de juventudes en contexto de movilidad humana residentes en la CDMX.
Participantes en el panel	Yessica Alvarez y César Augusto German, juventudes transformadoras de JuventusMX; Homero Mejía de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la CDMX; Miguel Gallardo, Presidente de la Red AliaRSE; Tere Lanzagorta de GOYN CDMX y Pierre Delord de la OIT.

³⁰ Algunos sectores identificados como “santuario” para la empleabilidad juvenil en la CDMX son el sector de transporte de autocarga, el hotelero, el agrícola, el restaurantero, el digital, el bancario, las telecomunicaciones, la construcción (principalmente smart buildings), el farmacéutico y en general el sector de la salud, el agroquímico, el turismo, el transporte a través de aplicaciones digitales, por mencionar algunos).

<p>Instituciones participantes en las mesas de trabajo (en orden alfabético)</p>	<p>Alianza Jóvenes con Trabajo Digno / Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) / Aspen Institute México / Casa de la Sal A.C. / Centro de Estudios y Acciones sobre el Espacio Público (Habitajes) / Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) / Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (CEMEFI) / Centro Nacional de Investigación y Desarrollo de Empresas S.C (CENIDE) / Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI) / Comité Internacional de Rescate México (IRC) / Confederación de organizaciones en favor de la persona con discapacidad intelectual (CONFE) / Confederación Patronal de la República Mexicana de la Ciudad de México (COPARMEX) / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) / Cooperativa Bioflora / Fundación Coppel / Fundación Mosaico Down / Fundación ProEmpleo / Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) / Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH) / Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. (ICPCD) / Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE) / Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C. / Junior Achievement México / La Magia de Hablar en Público / Organización Internacional de las Migraciones (OIM) / Organización Internacional del Trabajo México (OIT) / Programa Casa Refugiados (PCR) / Proyecto para el Fortalecimiento de la Integración Local de Personas Refugiadas, Solicitantes de Asilo y Migrantes en una Situación Similar de Vulnerabilidad (PROFIL) de la Cooperación Alemana para el Desarrollo Sustentable en México / Red Global de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México (GOYN CDMX) / Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) / Servicios a la Juventud, A.C. / Sociedad en Movimiento A.C. / Unión Social de Empresarios de México, Ciudad de México (USEM) / Universidad del Valle de México (UVM) / Viaje Chilango / YouthBuild México</p>
<p>Juventudes transformadoras y facilitadoras de las mesas de trabajo</p>	<p>Abigail López, Angélica Hernández Montes, César Augusto German, Erik Riojas, Jazmin Martínez, Lizbeth Pineda, Maira Hernández Maldonado y Yessica Alvarez.</p>

Principales reflexiones del primer panel

- Una de las consecuencias de la pandemia ha sido el desempleo. INEGI reporta que entre marzo y abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo. El grupo más afectado ha sido el de los jóvenes entre los 15 y los 34 años de edad, quienes perdieron 242 mil puestos de trabajo entre marzo del 2020 y mayo del 2021.
- Algunas empresas tuvieron que bajar los sueldos para que las personas no perdieran el trabajo. En otros casos las empresas cambiaron de giro y empezaron a introducir esquemas de tecnología digital para el mercadeo. Es en este rubro donde las empresas encontraron que los conocimientos de las generaciones jóvenes y la innovación que traen consigo, son una posibilidad para salir adelante frente a la crisis económica.
- El concepto de “jóvenes oportunidad” retoma la voz y la expresión concreta de las juventudes.³¹ Abrazar el concepto de jóvenes oportunidad genera un cambio enorme al dejar de etiquetarles con estigmas negativos como *ninis*, violentos o jóvenes en riesgo. Estos estigmas son actos discriminatorios que restan posibilidades a las juventudes para desarrollar sus vidas y aportar a la

³¹ <https://goynmexico.org/wp-content/uploads/2022/04/documento-goyn-digital.pdf>
<https://youthbuildmexico.org/wp-content/uploads/2022/04/Goyn-Mapa-de-Ecosistema-CDMX-VF.pdf>

<https://youthbuildmexico.org/wp-content/uploads/2022/04/Goyn-Mapa-de-Ecosistema-CDMX-VF.pdf>



sociedad. En nuestra sociedad urge un cambio de mentalidad para que los adultos vean de manera diferente a las juventudes y valoren su potencial para su comunidad y para el país.

- Durante la pandemia, algunas personas jóvenes empezaron a hacer vídeos para redes sociales para ofrecer productos de venta en línea, comida a domicilio, etc. Entre las juventudes se tiene la impresión de que este tipo de actividades deja más que estudiar una profesión de cinco años.
- Ofrecer cursos de alto impacto como edición, marketing y otras herramientas digitales son clave para que las juventudes hagan crecer más rápido sus emprendimientos.
- En el caso de las juventudes que tienen un nivel educativo precario, y que la pandemia de COVID19 les afectó aún más. Las juventudes que terminaron la primaria o la secundaria tendrán acceso a un tipo de trabajo limitado y a un salario que no permitirá una movilidad social ni romper el círculo de pobreza.
- Transformar este ciclo requiere un enfoque cooperativo y humanista. El Estado Mexicano debe proteger y preparar mejor a las juventudes. La protección social y la educación pública son el patrimonio de aquellos que no tienen ningún otro bien, sin embargo se trata de un proceso que lleva mucho tiempo.
- A corto plazo se propone trabajar con el sector privado para anticipar las necesidades de la oferta laboral. Paralelamente, impulsar el desarrollo de las competencias que necesitan las empresas en aspectos técnicos y socioemocionales.

En el tercer diálogo cada una de las mesas compartió experiencias en la contratación de juventudes y a partir de ahí desarrollar propuestas para incentivar una mayor contratación. Al ser un evento en línea, se dividió a las personas asistentes en *breakout rooms*, donde dialogaron sobre las siguientes preguntas detonadoras ¿Qué buenos resultados o buenas prácticas han tenido en la contratación de juventudes? y ¿Cuáles son sus propuestas para asegurar la contratación de juventudes?

Principales reflexiones de la Mesa virtual 1.

- La preparación emocional y mental es tan relevante como la técnica para todas las juventudes, sobre todo después de la pandemia por COVID 19.
- Probots, emprendimiento juvenil de JuventusMx promueve dos proyectos, uno de robótica y otro educativo. En ambos ha contratado juventudes y constató que con frecuencia enfrentan retos de comunicación y otras habilidades blandas. De igual manera ha notado la necesidad de mayor sensibilización ante los estigmas en otros empleadores y que obstaculizan la contratación de personas jóvenes.
- Para incentivar la contratación, las juventudes transformadoras mencionaron la enorme discrepancia que existe entre las expectativas educativas y la realidad laboral se propuso incrementar y hacer efectivas las prácticas profesionales e impulsar mayor capacitación en temas fiscales y contables, uno de los principales retos que enfrentan las juventudes cuando se integran al mercado laboral.





- INJUVE trabaja con proyectos para la inclusión juvenil, acompañando a las juventudes en procesos educativos y laborales desde una perspectiva de no discriminación y el respeto a los derechos. Identifica como un factor clave la alianza y comunicación entre los sectores privado, público y sociedad civil. Propone seguir fomentando espacios de diálogo que amplíen la oferta en capacitación técnica y educativa para las juventudes.
- ICAT CDMX recomendó no centrarse sólo en el desarrollo de habilidades técnicas, que pueden adquirirse mediante la experiencia laboral, sino enfatizar la capacitación de habilidades blandas como la resolución de problemas y el habla/escucha activa como habilidades indispensables para un buen desempeño laboral.
- JCC A.C. se sumó a promover la educación emocional como una herramienta para erradicar la estigmatización de las juventudes.
- COPARMEX CDMX propuso que la educación formal incorpore tutorías integrales y sustituir la falta de experiencia con certificaciones, para lo cual es importante visibilizar lo que hace el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.
- Sobre la crisis de contratación en el sector transporte, COPARMEX CDMX identificó un área de oportunidad en materia de certificación y contratación, un campo abierto que aún no llama tanto la atención de las personas jóvenes.
- La OIT promueve contrataciones en el sector transporte, reúne a las cámaras de comercio, centros de capacitación, gobierno y organizaciones civiles para analizar en conjunto las habilidades que demanda el mercado laboral. La idea es capacitar en función de la demanda y en competencias clave.³² El propósito de esta iniciativa es vincular a los jóvenes con las necesidades de las empresas que los pueden contratar. De esta manera se logra que las juventudes estén motivadas con la seguridad de que al finalizar su capacitación podrán acceder a un empleo digno formal y remunerado.
- COPARMEX CDMX se ha tratado de acercar a las instituciones educativas para estrechar los vínculos entre la oferta educativa y la demanda laboral. Sin embargo, todos estos esfuerzos dependen de que las juventudes encuentren su vocación, se preparen y tomen decisiones de vida.
- CENIDE ofrece asistencia técnica para contrataciones y programas de becas.³³ En su experiencia han sido iniciativas exitosas que incentivan el buen desempeño laboral de juventudes que no habían sido capacitadas previamente, logrando una mayor permanencia laboral.
- CENIDE se sumó a la propuesta de que la escuela fomente la experiencia laboral y que las empresas también cuenten con programas de capacitación. Consideró que el compromiso debe ser mutuo y que para ello las empresas deben dar confianza y sentido de pertenencia a las juventudes, lo cual no sería muy difícil considerando la experiencia que tiene la iniciativa privada en incentivar el crecimiento profesional de su personal hacia niveles gerenciales.

³² www.tyt.com.mx/nota/canacar-promueve-capacitacion-de-migrantes-para-ser-operadores

³³ <https://cenide.com.mx/>





- Youth Build México ofrece opciones flexibles para que las juventudes concluyan la preparatoria mediante una red de escuelas de segunda oportunidad instaladas en ocho regiones de la zona metropolitana de la CDMX. El modelo acompaña a las personas jóvenes a superar las barreras relacionadas con su nivel educativo, se les forma para el trabajo y les permite tener su certificado de preparatoria para poder encontrar mejor trabajo.
- JCC A.C. propone impulsar el acompañamiento emocional a las juventudes.

Principales reflexiones de la Mesa virtual 2.

- COPARMEX CDMX mencionó como buena práctica del empresariado la definición clara del perfil y las funciones de las personas que necesita contratar.
- COPRED refirió al compromiso y verificación de la no discriminación en las empresas. Es importante que en los procesos de selección de personal se priorice el perfil requerido por la empresa sin hacer diferencias subjetivas respecto a edad, género, apariencia física, pertenencia étnica, condiciones económicas, de salud u otras características.
- COPRED sugiere vincular a las empresas con organismos de la sociedad civil para que ayuden a las entidades empleadoras a mejorar sus normativas y enfoque a la diversidad. Resalta la necesidad del trabajo con las cámaras empresariales, sobre todo para que la práctica de la no discriminación perme tanto a las empresas transnacionales como a las pequeñas, micros y medianas empresas.
- SERAJ A.C. recordó el *Decálogo de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral*³⁴ en el marco de la Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. Señaló que las mujeres jóvenes encuentran más barreras para acceder a un empleo, sobre todo cuando tienen a su cargo las tareas de cuidado. Por esta razón propuso que las empresas pueden hacer un mayor esfuerzo por colocar a las personas en el centro y considerar dentro del ámbito laboral espacios para guarderías, lactancia, licencias de maternidad y paternidad.
- Las juventudes migrantes también enfrentan dificultades para acceder a un empleo. La OIM junto al Instituto Nacional de Migración informa a las empresas sobre las condiciones del trabajo regular y formal de las personas en movilidad humana en México.³⁵
- La Cooperación Alemana junto al Sistema Nacional de Empleo, la OIT y el ACNUR han diseñado un micrositio en internet para las personas migrantes e invita a involucrar a más organizaciones para hacer la plataforma mucho más inclusiva.
- ACNUR recomienda trabajar en la sensibilización a las empresas: las políticas en temas de violencia, micromachismos, etc. como parte de un proceso continuo y permanente.³⁶

³⁴ <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/presentaci%C3%B3n-del-decalogo-de-buenas-pr%C3%A1cticas-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral>

³⁵ <https://mexico.iom.int/es/empleadores-del-mundo-lideres-de-futuro>

³⁶ <https://www.acnur.org/colaboradores-del-sector-privado.html>





- IRC resalta que no existe un mecanismo general para gestionar a la juventud en el empleo y analizar los procesos y los cambios en las organizaciones. Aquí hay una ventana de oportunidad.

Principales reflexiones de la Mesa virtual 3.

- El Plan Global de Sustentabilidad de Fundación ManpowerGroup prepara a las juventudes para que se integren al mercado laboral.³⁷ Entre los principales resultados se encuentra la eliminación de etiquetas que ubican a las juventudes como irresponsables o sin experiencia. Los programas de ManpowerGroup integran a las personas jóvenes como becarias o en capacitaciones de dos a tres meses. Pasado este lapso de tiempo se les asignan responsabilidades. El resultado que se obtiene generalmente es satisfactorio, porque las empresas que aplican el modelo abren oportunidades a las juventudes que inician su vida laboral.
- Fundación Manpower tiene clientes interesados en implementar estrategias de diversidad e inclusión, dentro de las charlas con los empleados enfatizan que los jóvenes sin experiencia pertenecen a los grupos de atención prioritaria y preparan a las juventudes en las áreas que necesita el empleador (por ejemplo en el idioma inglés).
- COPARMEX CDMX ha tenido buenos resultados mediante la celebración de convenios con las universidades y la industria farmacéutica para que los jóvenes accedan a las prácticas profesionales. Si bien se requieren perfiles muy especializados, estas juventudes han logrado obtener un puesto en la industria cuando terminan sus estudios.
- La Unión Social de Empresarios de México relató una buena práctica formativa de juventudes que va desde el impulso de líderes sociales hasta la formación a niveles gerenciales. Esta experiencia se enmarca en su participación con el programa federal Jóvenes Construyendo el Futuro.³⁸
- USEM encauza tanto las habilidades de las juventudes como las de las entidades empleadoras. Se diseñó un proyecto específico permitiendo crear un camino de desarrollo para una verdadera experiencia de desarrollo profesional a través de *coaches* que contribuyen al cierre de brechas y brindan acompañamiento para el desarrollo integral de las juventudes en el programa. Esto permite que los socios empleadores pasen de una visión de las personas jóvenes como un colaboradores gratis, a verles como personas que requieren acompañamiento para su desarrollo laboral. USEM invierte el primer año en cursos de formación, donde las juventudes participan en cursos, talleres y seminarios. En el segundo año, se invita a participar en cursos para altos directivos, por lo que la experiencia permite un desarrollo integral y se genera una rotación positiva de puestos gerenciales y directivos.
- El programa Primer Empleo de Fundación Coppel se realiza con diferentes instituciones para brindar oportunidades a las juventudes. Uno de los objetivos de esta iniciativa es dar seguimiento a las personas contratadas para medir la trazabilidad de corto y mediano plazo en los centros de

³⁷ <https://www.manpowergroup.com.mx/sustentabilidad/nuestro-plan>

³⁸ <https://www.usemcdmx.org.mx/>





trabajo donde los contratan las empresas aliadas. El programa está enfocado en juventudes de bajos ingresos y se busca que el acceso a una mejor calidad de vida a través de la contratación en centros de trabajo.³⁹

- El Centro Mexicano para la Filantropía certificó a 2400 empresas con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable.⁴⁰ En su experiencia, las barreras que ven las empresas para favorecer la inclusión laboral de juventudes se relacionan con la formación, la ausencia de la experiencia laboral y la transición del sistema educativo al empleo, que en muchos casos excluye a las juventudes que no cuentan con educación universitaria terminada.
- CEMEFI está buscando soluciones, por ejemplo, mide a las empresas que están haciendo inversión en capacitación formal y en formación; observa las prácticas de contratación y de selección de personal; monitorea las alianzas de las empresas con organismos educativos. Uno de los programas de CEMEFI dirigido a la inserción de juventudes en las empresas abarca los siguientes aspectos: identificación de necesidades de la empresa en el tema del recurso humano; diseño de las candidaturas (perfiles de vacantes) y de la empleabilidad; proceso de selección de los candidatos transparente, inclusiva y clara en las convocatorias; plan de formación e inserción laboral; capacitación de los jóvenes; desarrollo de prácticas profesionales; intermediación laboral (en este proceso, la persona candidata se queda dentro de la empresa o la misma empresa ayuda a difundir la experiencia a otros sectores o con redes que tengan formadas) evaluación del programa enfocada en el impacto; y comunicación de resultados de los programas.
- La mejor forma de incentivar la inserción laboral es aclarar los perfiles profesionales en las universidades. También medir cuántos jóvenes están contratando las empresas, por lo que la clave es la medición en un universo que representa dos millones de empleos para identificar dónde están los problemas. CEMEFI señaló que actualmente las leyes no permiten contratos de formación. Impulsar esa figura ayudaría mucho a invertir en las capacidades y experiencia de las juventudes y a promover la inclusión.
- A los miembros de CEMEFI les interesa promover otros sectores menos saturados que requieren habilidades digitales (crear contenido y no solo redes sociales; comercio electrónico; capacidad de aplicaciones y habilidades en paquetes básicos; habilidad para manejar grandes volúmenes de información) y crear redes de contacto de trabajo.
- La UVM cuenta con un programa de prácticas profesionales donde las juventudes se incorporan al mercado de trabajo y adquieren habilidades que no obtienen en el aula.⁴¹ Esto les permite cumplir con el requisito de experiencia que piden las entidades empleadoras, ya que el programa de prácticas profesionales acredita el tiempo y la experiencia para insertarse en el mercado laboral.

³⁹ <https://www.fundacioncoppel.org/proyectos/>

⁴⁰ <https://www.cemefi.org/distintivo-esr-2/>

⁴¹ <https://uvm.mx/>





- El ICAT CDMX compartió la experiencia de colaboración con JuventusMx y la Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX. En su opinión, esta alianza ha sido estratégica para ofrecer cursos de capacitación gratuitos para la formación en competencias y habilidades de las juventudes. Desde el punto de vista del ICAT, estas alianzas permiten que las juventudes no tengan que pagar por los cursos; los costos de operación se diluyen y no es gravoso para nadie, por lo que es una inversión positiva dirigida a las personas.
- Otro resultado de la alianza ha sido la elaboración del Manual “Cosecha de Lluvia”,⁴² el cuál ha sido la base para capacitar a las juventudes que posteriormente tienen la posibilidad de continuar su formación en emprendimiento en JuventusMX para desarrollar sus planes de negocio y crear sus empresas o cooperativas. Hasta ahora han egresado dos generaciones de juventudes especializadas en la instalación de sistemas de cosecha de agua lluvia como potenciales proveedores de las oportunidades que ofrece el mercado para atender esta creciente demanda en la CDMX. El mismo modelo se sigue en la alianza ICAT, JuventusMX y SEDECO para capacitar a las juventudes en la instalación de sistemas fotovoltaicos. La formación en estas áreas abre una ventana de oportunidad ya que los empleos en los sectores económicos verdes aumentarán en los próximos años.
- El Programa Empleos Verdes de la STyFE se enfoca en la recuperación del medio ambiente en barrancas de cuatro Alcaldías de la CDMX. Los empleos se otorgan principalmente a 200 personas jóvenes consideradas de atención prioritaria que habitan en esas zonas territoriales para evitar que se trasladen a comunidades más lejanas.⁴³
- El programa de Economía Social y Solidaria fortalece a cooperativas y se coordina con el programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” para apoyar a 200 cooperativas exclusivamente para juventudes en sectores considerados prioritarios para la CDMX. Se otorga financiamiento a grupos de al menos cinco jóvenes para proyectos de creación o fortalecimiento de empresas sociales.
- STyFE cuenta también con el programa de Seguro de Desempleo en el que se puede inscribir cualquier joven que se hubiera quedado sin trabajo los dos años anteriores debido a la pandemia.⁴⁴ A través de este programa se otorgan recursos a las juventudes para que puedan subsistir mientras encuentran trabajo.
- El programa Reconecta con la Paz incide en 40 polígonos prioritarios de alto impacto integrando a jóvenes al mercado laboral con un empleo temporal.⁴⁵ Este programa se dirige a jóvenes de colonias con alto índice de violencia para abrirles oportunidades de empleo digno y tratar de

⁴² <https://www.sedema.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DGCPCA/ManualCosecharLaLluvia.pdf>

⁴³ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/empleos-verdes

⁴⁴ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/seguro-de-desempleo

⁴⁵ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/seguro-de-desempleohttps://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/reconecta-con-la-paz/





reconectarlos a una vida social sin adicciones que les permita mejorar su entorno mediante el trabajo comunitario.

- La STyFE recordó que las instituciones públicas están obligadas constitucionalmente a incluir a todas las personas en situación de movilidad humana y las juventudes. En cumplimiento de este mandato legal, han desarrollado programas enfocados a jóvenes que se encuentran en zonas de vulnerabilidad en la CDMX.
- El programa Trabajo en tu Unidad busca crear 1,000 empleos temporales (embalamiento, jardinería y pintura) para juventudes y jóvenes en movilidad humana que viven en las unidades habitacionales más grandes de la Ciudad.⁴⁶El programa incluye talleres impartidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para apoyar a las juventudes que no cuentan con condiciones para defenderse jurídicamente.
- COPARMEX CDMX consideró importante que este tercer diálogo genere sinergias entre las personas participantes. Propuso conformar un directorio compartido para propiciar que las distintas instancias conformen un ecosistema que dé consistencia al trabajo que se ha realizado en los diálogos. También propuso crear una plataforma compartida donde se sistematice toda la información y sea posible mantener una comunicación permanente. También propuso integrar las ofertas de trabajo en un mismo espacio clasificada por rubros y sectores cuya información permita promover la empleabilidad de las juventudes.
- Las juventudes transformadoras consideraron muy importante difundir ampliamente en las redes sociales todas las iniciativas, programas y capacitaciones expuestas en los diálogos, para que lleguen a más juventudes.

Conclusiones del tercer espacio de diálogo.

Para realmente atender los retos estructurales es necesario actuar en conjunto. Las instituciones participantes expresaron públicamente la necesidad de fortalecer estos espacios de diálogo y mantener la asistencia de gran pluralidad de actores.

Se rescatan cuatro pasos para el seguimiento:

1. Integrar un directorio compartido para promover las sinergias entre instancias, estrategias o programas para generar un ecosistema de colaboración que de consistencia y seguimiento a los diálogos.
2. Coordinar un diagnóstico colaborativo sobre las necesidades de empleabilidad de las juventudes y las necesidades de las empresas. En función de ese diagnóstico, será más sencillo diseñar soluciones coordinadas que posteriormente puedan ser vistas en términos de costo y beneficio de cada inversión.

⁴⁶ <https://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/trabajo-en-tu-unidad/>





3. Crear una plataforma compartida con toda la información derivada de los diálogos, que permita mantener una comunicación permanente y de seguimiento.
4. Integrar una bolsa de trabajo a partir de estos diálogos clasificada por rubros y sectores para promover la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México.

Finalmente, se reconoce que el empleo no sólo es un trabajo y el pago de un salario. Las iniciativas presentadas en este tercer espacio de diálogo colocan a las juventudes en el centro para identificar sus necesidades emocionales, aspiraciones y sueños, y no sólo el intercambio del trabajo a cambio de un sueldo.



4to Espacio de Diálogo.

PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS JUVENTUDES EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Fecha	11 de agosto de 2022
Modalidad	Remota
Participantes	53 personas: 18 representantes de organizaciones de la sociedad civil, dos de organismos internacionales, 14 juventudes transformadoras, 11 representantes de gobierno, seis de empresas y dos representantes de la academia.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las propuestas y buenas prácticas que resultaron del trabajo de los diálogos previos; • Identificar las propuestas que por sus características tengan mayor potencial para implementarse en la CDMX para dar oportunidades concretas de empleo a las juventudes; • Explorar posibilidades de articulación entre distintos actores para dar seguimiento al proceso iniciado con los cuatro espacios de diálogo.
Instituciones participantes en las mesas de trabajo (en orden alfabético)	Alianza Jóvenes con Trabajo Digno / Aspen Institute / Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE) / Centro Nacional de Investigación y Desarrollo de Empresas S.C (CENIDE) / Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI) / Comité Internacional de Rescate México (IRC) / Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) / Centro de Innovación y Cultura Ambiental A.C. (CICA) / Confederación Patronal de la República Mexicana de la Ciudad de México (COPARMEX) / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) / Fundación Coppel / Fundación ProEmpleo / Fundación Manpower Group / Fundación Mosaico Down/ Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) / Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH) / Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. (ICPCD) / Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE) / Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora / / Junior Achievement México / Organización Internacional del Trabajo México (OIT) / Programa Casa Refugiados (PCR) / Red Global de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México (GOYN CDMX) / Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México (SEDECO) / Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) / Servicios a la Juventud, A.C. (SERAJ) / Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México / Sociedad en Movimiento A.C. / Universidad del Valle de México (UVM) / Unión Social de Empresarios de México, Ciudad de México (USEM) / YouthBuild México
Juventudes transformadoras y facilitadoras de las mesas de trabajo	Alberto Rojas, Ana Cecilia Villagómez, Carlos Tena, Diana Laura Guzmán, Estela Melchor, Francisco Bezares, Irvin Solís, Jaqueline García, Luisa Ortíz y Luis Sosa.

El proceso de los tres diálogos previos fue configurando ideas y propuestas sobre la empleabilidad de las juventudes en la CDMX, retomadas como el principal insumo del cuarto espacio de diálogo.



La metodología de este último espacio de diálogo cambió en comparación con los anteriores. Después de dar la bienvenida a las personas asistentes, inmediatamente se dividió al grupo en *breakout rooms* y se dieron unos minutos para analizar cada una de las propuestas antes de iniciar la discusión, especialmente para las personas que no tuvieron oportunidad de revisarlas con anterioridad. Todo el debate giró en torno a su aterrizaje, planteando una ruta de continuidad. Las propuestas se estructuraron conforme a tres principales temas y prioridades definidas en los diálogos anteriores:

Temas	# de propuestas
Empleabilidad en las empresas	7
Economía social y solidaria y emprendedurismo	5
Grupos prioritarios, discriminación y empleabilidad	6

El primer paso fue la sistematización y revisión crítica de los materiales que se desprendieron de los primeros tres diálogos. Si bien se registró una gran riqueza en todas las aportaciones de las instituciones participantes, no todas ellas fueron propuestas, en algunos casos se trató de diagnósticos, críticas a políticas o programas vigentes, ideas o difusión de propuestas de la institución a la que representaban.

Una vez que se contó con una batería inicial de propuestas, se priorizaron 18 para servir como el insumo principal del cuarto diálogo. En este momento las personas participantes identificaron aquellas que tuvieran mayor potencial para implementarse en la CDMX para dar oportunidades concretas de empleo a las juventudes y exploraban posibles articulaciones entre ellas/os para dar seguimiento.

Es importante señalar que las propuestas fueron valoradas en función de criterios fundamentales en el corto, mediano y largo plazo, es decir su impacto, viabilidad y capacidad de articulación como se definen a continuación.

<i>Impacto</i>	<i>Potencial de articulación</i>	<i>Factibilidad</i>
Valorar si la propuesta puede generar un mayor número de empleos para las juventudes.	Valorar si hay más de un actor institucional (público, privado, social o de la academia) interesado en desarrollar acciones conjuntas en torno a la propuesta en cuestión.	Valorar si la propuesta puede, razonablemente, implementarse en el corto plazo sin costos (de diferente naturaleza) demasiado onerosos.

De manera adicional, se buscó que cada propuesta incluyera información que facilitara su comprensión y tendiera puentes para explorar posibles articulación. En la plenaria final, cada mesa expuso la selección de propuestas a las cuales priorizaría para su seguimiento. La presentación estuvo representada por una





juventud transformadora y por una persona representante de organización de la sociedad civil, de empresa y del gobierno local; compartiendo las siguientes conclusiones.

Articulando el futuro: propuestas innovadoras de empleabilidad para las juventudes en la Ciudad de México

Empleabilidad en las empresas. Principales reflexiones de la Mesa virtual 1.

El objetivo de la mesa se dirigió a fortalecer los procesos de sensibilización para que las juventudes accedan a un trabajo digno aunque que no tengan experiencia laboral, visibilizando las oportunidades para las empresas al contratar este perfil laboral.

De las siete propuestas, cuatro provienen de empresarios, una de una consultoría empresarial, una de una institución académica y una de una organización civil. Por sus características, tres de las propuestas son programas, dos son estrategias de acompañamiento y de las dos restantes una iniciativa consiste en la suscripción de convenios y otra en acciones de certificación de competencias.

Propuesta 1	
Nombre de la propuesta	Acompañamiento y capacitación en el marco de "Jóvenes construyendo el futuro".
Institución y representante de la propuesta	Gustavo Ramírez. USEM.
Propuesta 2	
Nombre de la propuesta	Programa Primer Empleo.
Institución y representante de la propuesta	Paulina Rodríguez Fundación Coppel.
Propuesta 3	
Nombre de la propuesta	Plan Global de Sustentabilidad.
Institución y representante de la propuesta	Gabriela Medina. Fundación ManpowerGroup.
Propuesta 4	
Nombre de la propuesta	Convenios entre universidades y empresas de la industria farmacéutica.
Institución y representante de la propuesta	Rafael Gual. COPARMEX CDMX.



Propuesta 5	
Nombre de la propuesta	Prácticas profesionales UVM.
Institución y representante de la propuesta	Yazmín Benítez. UVM.
Propuesta 6	
Nombre de la propuesta	Certificación de competencias laborales de personas jóvenes.
Institución y representante de la propuesta	María Eugenia Robles. SERAJ A.C.
Propuesta 7	
Nombre de la propuesta	Programa de Desarrollo Integral.
Institución y representante de la propuesta	Gustavo Ramírez. USEM.

Las personas participantes estimaron que las siete propuestas analizadas son complementarias. Asimismo, identificaron que la propuesta presentada por Gabriela Medina de Fundación ManPowerGroup tiene un gran potencial de articulación y podría tomarse como punto de partida para el desarrollo de acciones coordinadas entre las instituciones y organismos participantes en la mesa.

Las ideas vertidas durante el debate pueden agruparse en dos subtemas: capacitación y acciones que atiendan la falta de experiencia y el desarrollo de habilidades blandas.

Propuestas de capacitación

Carlos Tena, juventud transformadora, propuso una primera articulación entre ManPowerGroup, USEM y SERAJ A.C. ManPowerGroup puede aportar la vinculación entre las juventudes, USEM puede desarrollar las estrategias de información y capacitación en habilidades blandas a partir del plan que proponga ManPowerGroup y SERAJ A.C. puede otorgar la certificación de las juventudes.

Adrián Escamilla del ICAT destacó la importancia de identificar las necesidades de capacitación de las juventudes en función de los requerimientos del mercado. En este sentido se necesitan esfuerzos focalizados para relacionar la capacitación con las necesidades del mercado, incluso por región. Esto permitiría adaptar, y hasta reducir, las horas de capacitación en función de lo que realmente necesitan las empresas.

La propuesta fue complementada por María Castro de Aspen Institute, quien destacó que las empresas necesitan saber que el personal está capacitado antes de contratarlo, de ahí la importancia de la



certificación. Al respecto, señaló que el Aspen Institute puede apoyar iniciativas de capacitación técnica certificada que son de mucha utilidad para las empresas.

Atención a la experiencia y el desarrollo de habilidades blandas

Gustavo Ramírez de la USEM manifestó el interés de los empresarios por generar alianzas que aseguren una formación adecuada de las juventudes, sobre todo de aquellas que recién empiezan a trabajar. Señaló el interés de USEM por contar con un programa integral dirigido a jóvenes que se incorporan por primera vez a un empleo, en el que se incluya el desarrollo de habilidades blandas. El representante de USEM mencionó que los programas de gobierno pueden convertirse en un elemento de cohesión donde otros actores sociales puedan contribuir al logro de metas comunes.

En cuanto a las acciones para afrontar la falta de experiencia de las juventudes, Fundación ManPowerGroup expuso que cuentan con un simulador de entrevistas dirigido a personas jóvenes sin antecedentes laborales. Esto les permite identificar las experiencias que han tenido durante su etapa formativa como por ejemplo sus prácticas profesionales, participación en proyectos, etc. Este proceso les brinda seguridad en el momento de las entrevistas laborales.

Gabriela Medina de Fundación ManPowerGroup señaló que es necesario sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de brindar primeras oportunidades a las juventudes. Una manera de hacerlo es llegar con una buena propuesta que motive a los empleadores. Fundación ManPowerGroup tiene alianzas con muchas organizaciones, lo que se podría aprovechar para asegurar que las juventudes cuenten con los conocimientos y habilidades que requiere el mercado laboral, y de esta manera se pueda facilitar su colocación en una empresa.

Al respecto, la juventud transformadora Carlos Tena mencionó que es muy importante que estas acciones tengan seguimiento, pues hay algunas empresas que sí están sensibilizadas sobre la necesidad de dar primeras oportunidades, pero no saben cómo dar seguimiento para que estos esfuerzos sean sostenibles en el largo plazo.

En general, las conclusiones de esta mesa fueron las siguientes. Los jóvenes son un grupo de atención prioritaria que deben dar la oportunidad aunque las personas no tengan experiencia. El hecho de no tener experiencia laboral no tiene que ser un factor para que se sientan incómodos en el momento de atender una entrevista, sino al contrario, sacar a relucir todo lo que son, su potencial, sus habilidades. Se les debe preparar para que puedan llevar a cabo buenas entrevistas y para eso existen simuladores.

Este diálogo ha permitido abrir el panorama sobre la empleabilidad de las juventudes y algunos de los programas que existen hoy en día en la CDMX. El siguiente paso es articular las propuestas presentadas en estos espacios de diálogo con los programas ya existentes, tomando como base las necesidades por zona, y asegurando el acompañamiento profesional de las personas jóvenes durante y después de recibir capacitación.





Economía social y solidaria y emprendedurismo. Principales reflexiones de la Mesa virtual 2.

La segunda mesa se orientó a fortalecer el desarrollo de las empresas sociales y solidarias a través de incentivos que permitan su sostenibilidad posterior a la ejecución de los fondos semilla que facilitan la STyFE.

Se propone instalar mesas de diálogo para dar seguimiento a las cooperativas a través de la generación de indicadores de impacto y visibilizar la importancia de la creación de empresas sociales y solidarias tanto en su impacto al medioambiente, como en el impacto directo en la reconstrucción de tejido social en las comunidades.

Se examinaron cinco propuestas que, de acuerdo con las personas participantes, son complementarias y podrían fusionarse en una sola. Tres de las cinco propuestas son programas que impulsan organismos como la OIT y GOYN; una de ellas ofrece capacitación adecuada a tiempos post-pandemia mientras que las otras dos se centran en promover el emprendedurismo en el largo plazo.

La cuarta propuesta la presentó la STyFE, consiste en la canalización de recursos para la creación y sostenimiento de cooperativas.

La quinta propuesta consiste en una plataforma o microsítio donde se reúnan y sistematicen los datos de contacto de todos los actores participantes en los diálogos, sus iniciativas y servicios o programas, para hacer sinergias y dar cauce a las articulaciones que surgieron durante todo el proceso de los diálogos.

Propuesta 8	
Nombre de la propuesta	Apoyos a cooperativas a fondo perdido.
Institución y representante de la propuesta	Paulina Zepeda. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México.
Propuesta 9	
Nombre de la propuesta	Programa de capacitación.
Institución y representante de la propuesta	Pierre Delord. OIT.
Propuesta 10	
Nombre de la propuesta	Mecanismo para fomentar empresas sociales en la CDMX.





Institución y representante de la propuesta	Pierre Delord. OIT.
Propuesta 11	
Nombre de la propuesta	Procesos de GOYN.
Institución y representante de la propuesta	Carmen Soledad. GOYN CDMX.
Propuesta 12	
Nombre de la propuesta	Plataforma de participantes de los diálogos de JuventusMx y bolsa de trabajo.
Institución y representante de la propuesta	León Prior. COPARMEX CDMX.

Varias intervenciones se orientaron al fortalecimiento de las cooperativas y la capacitación. Paulina Cepeda de la STyFE enfatizó que las alcaldías son un enlace para facilitar la constitución legal de las cooperativas.

Por otra parte María de Ibarrola, académica facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, se refirió a la necesidad de información para saber con certeza cómo funcionan las cooperativas, cuál es el tiempo de vida promedio que tienen, si tienen características que las asemejan a las microempresas y cuáles son los giros en los que se concentran. En su opinión, uno de los aspectos en los que más áreas de oportunidad presentan las cooperativas es el proceso administrativo interno como la promoción, proveeduría, mercadotecnia y recursos humanos, lo que tendría que atenderse para asegurar su sostenibilidad.

Al respecto, la persona representante de la STyFE mencionó que en general las cooperativas tienen un promedio de vida de dos años, de ahí que los apoyos que se les proveen estén orientados primero a la creación y luego al fortalecimiento, ya que su continuidad incrementa su potencial para ofrecer mejores empleos. La STyFE apoya a los colectivos cooperativistas para que puedan llevar a cabo los trámites para su conformación legal, lo que resulta especialmente útil para las personas en situación de vulnerabilidad. En este proceso también se articulan con la OIT a través del Proyecto Ciudades.

Jazmín Martínez Laredo, representante de las juventudes transformadoras, expuso que es necesario difundir el modelo de cooperativas que impulsa la StyFE en los lugares que frecuentan las juventudes y crear alianzas. Asimismo, mencionó la importancia de capacitar al personal de las alcaldías ya que ellos son





la primera institución a la que las juventudes se acercan y no siempre cuentan con los conocimientos ni la sensibilidad necesaria para orientar a las personas jóvenes.

En un sentido parecido se pronunció Alberto Rojas, juventud transformadora, al mencionar que la difusión de los programas que apoyan la creación de cooperativas es fundamental para fortalecerlas. Alberto destacó el importante papel que lleva a cabo JuventusMX al otorgar capacitación que conduce al emprendimiento y se sumó a la propuesta de Jazmín sobre capacitar debidamente al personal de las alcaldías. Las dos representaciones juveniles aseguraron que lo que les hace falta es una formación integral, acompañamiento y seguimiento durante todo el proceso y dar seguimiento para asegurar la sostenibilidad.

En el tema de capacitación, la académica María de Ibarrola se refirió a que no basta financiar la creación de cooperativas sino que es necesario que los cooperativistas cuenten con condiciones laborales adecuadas, como es la seguridad social. Las personas representantes del gobierno local mencionaron que los PILARES ofrecen capacitación en autonomía económica. STyFE ofrece el programa Prepárate,⁴⁷ con el que se cubre el costo de capacitación y certificación de personas jóvenes; y el programa Empléate,⁴⁸ con el que se apoya en la compra de herramientas y mobiliario de trabajo. De igual manera comentaron que el programa Jóvenes Construyendo el Futuro permite capacitar a personas jóvenes a través de cooperativas. En este sentido, es importante fortalecer y promover las cooperativas a través de los programas y presupuestos existentes en la CDMX.

Hubo consenso en que la capacitación, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la capacitación financiera, y el conocimiento sobre los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo deben garantizarse en las cooperativas.

Por otra parte, las propuestas que presentaron GOYN y COPARMEX se dirigen al desarrollo de incentivos para que las cooperativas no sean solamente una creación efímera, sino que tengan una continuidad y un mayor alcance en el mediano y largo plazos.

Es muy importante articular las propuestas presentadas, para ello se requiere una plataforma o directorio para facilitar la sinergia. Un espacio de diálogo permanente permitiría dar seguimiento y continuidad a los procesos y propuestas.

Sociedad en Movimiento y COPARMEX CDMX invitaron a instalar una mesa de diálogo permanente basado en la confianza y la buena voluntad para dar seguimiento a estas y nuevas propuestas a favor de las juventudes en situaciones de vulnerabilidad en la CDMX.

Grupos prioritarios, discriminación y empleabilidad. Principales reflexiones de la Mesa virtual 3.

⁴⁷ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/preparate

⁴⁸ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/empleate



El objetivo de la tercera mesa fue contribuir en la eliminación de estereotipos y estigmas en la contratación de las juventudes. Entre las cinco propuestas revisadas en esta mesa, tres se orientan claramente a la capacitación tanto de las juventudes como de las entidades empleadoras. Las diversas intervenciones confluyeron en tres aspectos: situación de las empresas, capacitación y siguientes pasos para avanzar en la empleabilidad juvenil.

Propuesta 13	
Nombre de la propuesta	Combate a estereotipos en las personas jóvenes.
Institución y representante de la propuesta	Geraldina González de la Vega. COPRED.
Propuesta 14	
Nombre de la propuesta	Racismo.mx
Institución y representante de la propuesta	Armando Meneses. COPRED.
Propuesta 15	
Nombre de la propuesta	Programa de Empresa Comprometida con la Empleabilidad.
Institución y representante de la propuesta	Gabriela Medina. Fundación ManpowerGroup.
Propuesta 16	
Nombre de la propuesta	Capacitación a las empresas.
Institución y representante de la propuesta	Omar Macías. OIM.
Propuesta 17	
Nombre de la propuesta	Reformar la Ley de Centros Penitenciarios de la Ciudad de México.



Institución y representante de la propuesta	Nahúm Román Mendoza. Subsecretaría de Sistema Penitenciario.
Propuesta 18	
Nombre de la propuesta	Capacitación a personas jóvenes.
Institución y representante de la propuesta	Nahúm Román Mendoza. Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

Armando Meneses de COPRED explicó las ventajas del Gran Acuerdo por un Trato Igualitario, donde se acompaña a las empresas para introducir buenas prácticas no discriminatorias en el mercado laboral. La idea es que con la colaboración y articulación de acciones en la CDMX, la transformación de las políticas de contratación y la mejora de las relaciones laborales sean de costo cero para las empresas. En este sentido expresó que todas las propuestas de la mesa parecen complementarias.

Uno de los ejes de trabajo iniciales es la revisión de los procesos y prácticas de contratación para prevenir sesgos y prejuicios que aún prevalecen. Otro eje de trabajo son los procesos de mentorías y capacitaciones para eliminar brechas de desigualdad cuando las personas ya han sido contratadas. Estas acciones no tendrían costos para las empresas si se llevan a cabo en el marco del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

Por su parte, León Prior de COPARMEX CDMX señaló que es necesario avanzar en la transformación de la cultura empresarial y lograr un desarrollo inclusivo. Para ello se requiere un cambio de actitud por parte de las juventudes, ya que suelen ser impacientes y no muestran compromiso. En este mismo sentido se pronunció Ernesto Morales, también de COPARMEX CDMX, al asegurar que los jóvenes actualmente están en una situación de pesimismo, apatía e insensibilidad hacia el empleo. Desde su punto de vista las juventudes tienen que comprometerse con las empresas. En cuanto al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, mencionó que ellos tienen una red de 300 universidades con las que podrían sumarse a este esfuerzo.

En cuanto al tema de la capacitación, la persona representante de COPRED mencionó que existe el Instituto Nelson Mandela,⁴⁹ donde se ofrece capacitación en materia de derechos humanos y no discriminación, tanto a servidores públicos como al sector privado. El Instituto cuenta con una Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCii),⁵⁰ donde se promueve la difusión del trato igualitario en espacios públicos. Respecto a las entidades empleadoras, se habló de la sensibilización y de la necesidad de reconocer cómo la discriminación, la estigmatización y la criminalización de las juventudes dificultan el acceso a trabajo digno, por lo que es necesario que las empresas aprendan metodologías para revisar sus procesos y normatividad interna a fin de generar buenas prácticas. Las actividades coordinadas pueden

⁴⁹ <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/instituto-nelson-mandela-cdmx>

⁵⁰ <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/cursos/73>





incidir en la eliminación de estereotipos y estigmas para las personas jóvenes, y al mismo tiempo emplearles, para incidir en procesos de cambio sistémico.

Elio Villaseñor de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. puntualizó en la necesidad de ampliar los espacios de difusión del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario y señaló como un área de oportunidad el Congreso de la CDMX, para colocar el tema entre los distintos sectores.

Por su parte, Aarón Sánchez de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX afirmó que es necesario considerar en todos estos temas a la población privada de la libertad. Señaló que en la CDMX hay cerca de 25,000 personas reclusas en 13 centros penitenciarios, de los cuales el 50% son jóvenes de entre 18 y 29 años. A pesar de que estas personas se encuentran en plena etapa productiva, la mayoría se encuentran excluidas del empleo, por lo que consideró de la mayor relevancia sumarse al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. Dar mayores oportunidades a las juventudes que salen de prisión reduciría la cifra de reincidencia, que actualmente es del 37%, como lo demostró un estudio que hicieron en 2019, en el que se comprobó que del total de personas liberadas que participaron en un programa para reinsertarse en el mercado laboral sólo una persona de cada 100 reincidió. Una de estas propuestas consiste en la reforma del marco legal que regula los centros penitenciarios en la CDMX para que considere la empleabilidad de las juventudes en reclusión, y la otra es una estrategia de capacitación para la reinsertación al mercado laboral.

Respecto a la situación que viven las juventudes y su postura frente al trabajo, tanto las juventudes transformadores como GOYN y COPRED coincidieron en que los empleadores tienen que sensibilizarse sobre las condiciones laborales que ofrecen. La mayoría son opciones totalmente precarizadas, donde son discriminados por su edad y apariencia, y deben invertir largas horas para trasladarse a empleos que no les garantizan condiciones mínimas de calidad de vida. Hubo un particular énfasis en la capacitación dirigida a las juventudes, la cual no debe ser sólo técnica, sino centrarse en habilidades blandas, que se relacionan con la comunicación y escucha activa, el trabajo en equipo y otras cualidades que son necesarias para las relaciones interpersonales.

En una perspectiva general, el grupo consideró que al coordinar las propuestas se podría lograr un mayor impacto en la empleabilidad de las juventudes. El primer paso es la revisión de los procesos y las prácticas de contratación para prevenir sesgos y prejuicios en las empresas. Paralelamente, articular una bolsa de trabajo para personas racializadas y la construcción de oportunidades laborales para personas privadas de la libertad.

Conclusiones del cuarto espacio de diálogo.

Conocer las necesidades de las juventudes en sus diversos contextos es el primer paso para construir oportunidades de empleabilidad. El rescate y fomento de la colaboración es el componente para su efectividad, donde las juventudes, las instituciones gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones académicas, las instancias internacionales y las empresas colaboren de manera





conjunta y articulada para construir oportunidades de empleabilidad para las juventudes en la CDMX. En ese sentido el primer paso es conservar los espacios de diálogo promovidos con carácter permanente, compartir información y encontrar los mecanismos para llevar a cabo las acciones de colaboración.

A fin de lograr este propósito es necesario encontrar puntos de coincidencia. El proceso detonado en los cuatro diálogos debe ser reconocido como un ecosistema en cuyo centro están las juventudes de la CDMX. En este ecosistema cada parte es importante y contribuye, desde sus propias fortalezas, a la colaboración y consolidación del conjunto. A su vez, el ecosistema ayuda a las partes que lo animan a afrontar y subsanar sus debilidades. En este sentido es necesario que todos los involucrados se conozcan, confíen unos en otros y trabajen de manera coordinada.

Los cuatro espacios de diálogo cumplieron con el propósito de conocer qué acciones se están desarrollando desde distintos sectores para abrir oportunidades de empleabilidad a las juventudes, identificar posibilidades de vinculación y generar nuevas vías para incrementar las alternativas de empleo. Lo que sigue es la acción, generar puentes y avanzar con tareas concretas en este esfuerzo común.



DIRECTORIO DE LAS INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Nombre	Datos de contacto
Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (AJTD)	https://www.jovenescontrabajodigno.mx/ Tel : + 52 5593 4132 Email: angie@jovenescontrabajodigno.mx
Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE)	http://aliarse.mx/ https://www.facebook.com/profile.php?id=100057258527547
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)	https://www.acnur.org/ Tel : + 52 55 5083-1720/1710 - 800 0000 800 Fax: + 52 55 5250-9203 Email: mexme@unhcr.org
Aspen Institute México	http://www.aspeninstitutemexico.org/ Tel: +52 55 5631 0592 Tel: +52 55 5631 1304 Email: aim@aspeninstitutemexico.org
Asylum Access México	https://asylumaccess.org/where-we-work/mexico/ Tel: +52 55 1518 0730 Email: mexico@asylumaccess.org
Casa de la Sal A.C.	https://www.casadelasal.org.mx/ Tel : + 52 55 1102 9003 / 55 5556 1988 / 55 5514 0628 / 55 1450 3642 WhatsApp: + 5256 1091 9040 Email: comunicacion@casadelasal.org.mx
Centro de Estudios y Acciones sobre el Espacio Público (Habitajes)	https://www.facebook.com/Habitajes Email: investigacion.habitajesac@gmail.com
Centro de Innovación y Cultura Ambiental A.C. (CICA)	https://cica2030.com/ Tel : + 52 55 8096 1001 / 5617891777 Email: contacto@cica2030.com
Centro de Investigación y Desarrollo (CID) del Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas	https://www.immpc.org.mx/cid Tel : + 52 (33)3615 0047 Email: cid@immpc.com.mx
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV)	https://www.cinvestav.mx/ Tel : + 52 55 5747 3800
Centro Nacional de Investigación y Desarrollo de Empresas S.C (CENIDE)	https://cenide.com.mx/ http://piviweb.com.mx/ Tel : + 52 5512 7125 Whatsapp: 55 5512 7125 Email: contacto@cenide.com.mx vinculacion@cenide.com.mx



Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (CEMEFI)	https://www.cemefi.org/ Tel : + 52 1 55 5276 8530 Email: cemefi@cemefi.org
Chico Menta	https://www.facebook.com/SoyChicoMenta/ Email: chico.ment4@gmail.com
Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI)	https://www.cgaai.cdmx.gob.mx/ Tel : + 52 5662 7926 Email: cgai@jefatura.cdmx.gob.mx
Cooperativa Bioflora	https://mielbioflora.mx/pages/nosotros Tel : + 52 55 7201 2592 Email: info@mielbioflora.mx
Comité Internacional de Rescate México (IRC)	https://www.rescue.org/ Email: Fernanda.DiazdeLeon@rescue.org / Luis.Perez@rescue.org
Confederación de organizaciones en favor de la persona con discapacidad intelectual (CONFIE)	http://confe.org/ Tel : + 52 55 5292 1390 (92) y 55 6732 6600
Confederación Patronal de la República Mexicana de la Ciudad de México (COPARMEX)	https://www.coparmexcdmx.org.mx/ Tel : + 52 55 5515 2510 Email: contacto@coparmexcdmx.org.mx
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)	https://www.copred.cdmx.gob.mx/ Atención de casos: +52 55 4600 8233 / 5553413010 Línea No Discriminación (LOCATEL) +52 55 5658 1111 Línea de Seguridad y chat de Confianza del Consejo Ciudadano +52 55 5533 5533 Email: ameneses.copred@gmail.com
Delegación de la Unión Europea en México	https://www.eeas.europa.eu/delegations/m%C3%A9xico_es?s=248 Tel: +52 55 5540 3346 Email: cristina.marin@eeas.europa.eu
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESOC)	https://www.fondeso.cdmx.gob.mx/ Tel: + 52 55 9180-0780 / 55 9180-0788 / 55 9180-0790 / 55 9180-0791 Email: fondeso@fondeso.cdmx.gob.mx
Fundación Coppel	https://www.fundacioncoppel.org/ Email: fundacion@coppel.com
Fundación Mosaico Down	https://mosaicodown.org/ Tel : + 52 55 3089 3812 Email: info@mosaicodown.org
Fundación ProEmpleo	https://proempleo.org.mx/inicio/ Tel : + 52 55 5545 - 0845 Email: informes@proempleo.org.mx





Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo A.C. (ICPCD)	https://www.iniciativaciudadana.org.mx/ Tel : + 52 55 5514 1072 Email: eliovillasenor@iniciativaciudadana.org.mx
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT)	https://www.icat.cdmx.gob.mx/ Tel : + 52 55 5740 0237 Email: icat@cdmx.gob.mx
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE)	https://www.injuve.cdmx.gob.mx/ Tel : + 52 55 5341 7488 Email: dvinculacioninjuve@gmail.com
Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	https://www.institutomora.edu.mx/Inicio.html Tel : + 52 55 5598 3777 Email: gsanchez@institutomora.edu.mx
Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH)	https://sidh.cdmx.gob.mx/ Tel : + 52 55 55140610 / 5555140612 Ext. 101 Email: dgiesidh@gmail.com
Instituto Nacional de la Economía Social (INAES)	https://www.gob.mx/inaes Tel : + 52 55 5328 5000 Email: jmartinezl@inaes.gob.mx
Incubadora de Trabajo para Refugiados y Retornados (INTRARE)	https://www.intrare.mx/ Tel : + 52 55 1213 1566 Email: contacto@intrare.mx
Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C.	https://www.jovenesconstructores.org/ Tel : + 52 55 5566 9274 / (55) 75 74 82 98 / (55) 75 74 82 99 / (55) 75 74 83 00 Email: jgarrido@jovenesconstructores.org
Junior Achievement México	https://www.jamexico.org.mx/ Tel : + 52 55 55211 9444 Whatsapp: 55 5104 6495 Email: comunicacion@jamexico.org.mx
La Magia de Hablar en Público	Tel : + 52 55 6523 7076 Email: jluisbtz@gmail.com
ManpowerGroup / Fundación Manpower	www.manpowergroup.com.mx Tel : + 52 55 55171 92830 Email: gmedina@manpowergroup.com.mx
Nacional Monte de Piedad	https://inversionsocial.montepiedad.com.mx/ Tel: (55) 52781800 Ext. 74097 y 74114 Email: inversionsocial@montepiedad.com.mx
Organización Internacional de las Migraciones México (OIM)	https://mexico.iom.int/es Tel : + 52 55 5536 3922





	Email: iommexico@iom.int / omacias@iom.int
Organización Internacional del Trabajo México (OIT)	https://www.ilo.org/mexico/lang-es/index.htm Tel : + 52 55 55 5437 3801 Email: mexico@ilo.org
Pentafon	https://www.pentafon.com/ Tel: 800 736 8236 Email: atencioncomercial@pentafon.com
Plan B para el Desarrollo A.C.	https://www.facebook.com/PlanBparaeldesarrollo Email: planbparaeldesarrollo@hotmail.com
Planeta Cero	https://www.planeta-cero.com/ https://www.facebook.com/planetacero.c0/ Tel: +52 5625 123172 Email: jazmin.laredo@planeta-cero.com
Programa Casa Refugiados (PCR)	https://casarefugiados.org/ Tel : + 52 55 2614 7992 / 7314 0957 Email: gtalavera@casarefugiados.org
Protobots Robótica Educativa	https://www.facebook.com/profile.php?id=100063673595300 Tel: +52 55 2416 3219 Email: contacto.protobots@gmail.com
Proyecto para el Fortalecimiento de la Integración Local de Personas Refugiadas, Solicitantes de Asilo y Migrantes en una Situación Similar de Vulnerabilidad (PROFIL) de la Cooperación Alemana para el Desarrollo Sustentable en México	www.giz.de/mexiko www.giz.de/mexico-mx Tel: +52 55 55 36 23 44 / 55 36 23 44 Email: giz-mexiko@giz.de
Puente Ciudadano A.C.	https://www.puenteciudadano.org/ Tel: +52 (222) 24 24 921 Email: arturovillasenor@puenteciudadano.org
Red Global de Jóvenes Oportunidad en la Ciudad de México (GOYN CDMX)	https://goynmexico.org/ Tel: +52 56 2211 6087 Email: goynmexico@youthbuildmexico.org eramirez@youthbuildmexico.org
Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México (SEDECO)	https://www.sedeco.cdmx.gob.mx/ Tel: +52 5682 2096 ext. 401 Email: fadlala.akabani@cdmx.gob.mx
Secretaría de Seguridad Ciudadana	https://www.ssc.cdmx.gob.mx/secretaria/directorio Tel: +52 55 5242 5100





Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)	https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/ Tel: +52 55 5709 3233 Email: rodriguezdiazdeleonjl@cdmx.gob.mx
Servicios a la Juventud, A.C.	https://www.seraj.org.mx/ Tel: +52 55 56725389 / 55 55324389 Email: seraj@seraj.org.mx
SIMAYC	https://www.facebook.com/MERCHANDISINGSIMAYC/ simayc18@gmail.com
Subsecretaría del Sistem Penitenciario de la Ciudad de México	https://penitenciario.cdmx.gob.mx/ Tel: +52 55 5429 1895
Sociedad en Movimiento A.C.	https://www.facebook.com/SociedadenMovimientoAC/ www.senm.com.mx Email: sociedad.en.movimiento@hotmail.com
Unión Social de Empresarios de México, Ciudad de México (USEM)	https://usem.org/ Tel: +52 55 5669-4790 / 55 5682-1770 Email: direccion@usem.org.mx
Universidad del Valle de México (UVM)	https://uvm.mx/ Tel: 800 0000 886
Viaje Chilango	https://www.facebook.com/VIAJECHILANGO/ Tel: +52 55 9047 3511 Email: viajechilangocdmx@gmail.com
YouthBuild México	https://youthbuildmexico.org/ Tel: +52 (55) 76518707 E-mail: ybmexico@youthbuild.org

