

MEMORIA

Diálogo multiactoral para la **empleabilidad** de las **juventudes** en la **Ciudad de México**.

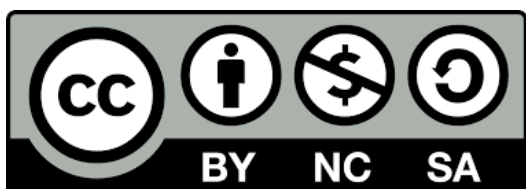


JuventusMX©, Ciudad de México, diciembre 2022.

Coordinación: Azyadeth Adame

Edición: Angélica M. Montes y Karla Ambrosio.

Procesamiento: Probatío, 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	13
Los Espacios de Diálogo	18
Primer Espacio de Diálogo.	
Análisis de la situación de la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México.	20
<i>Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.</i>	33
Segundo Espacio de Diálogo. Impulso a la economía social en la Ciudad de México.	38
<i>Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.</i>	50
Tercer Espacio de Diálogo.	
Intercambio con el sector privado en los sectores económicos	
"santuario" para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos	
para las juventudes.	53
<i>Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.</i>	70
Cuarto Espacio de Diálogo.	
Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes	
en la Ciudad de México.	72
Conclusiones de las mesas de trabajo del cuarto espacio de diálogo.	75
Conclusiones generales.	85
Anexos	86
Fichas técnicas de las propuestas finales.	86
Directorio de las instituciones participantes	108

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.

Esta memoria es el primer resultado del compromiso expreso de las propias *juventudes transformadoras*,¹ las organizaciones de la sociedad civil, el gobierno federal y local, los organismos y agencias internacionales, las instituciones académicas y las empresas, como

¹ Entendemos como juventud transformadora a aquella persona activa que participa en actividades de JuventusMX, que comparte su conocimiento con la comunidad de manera creativa (ej. creación o fortalecimiento de espacios educativos, sociales, laborales; proyectos de emprendimiento y/o de inserción laboral), para impactar a otras personas y promover el trabajo digno con equidad, igualdad, justicia socio ambiental e inclusión. Las juventudes transformadoras en JuventusMX participan en más de un curso de capacitación y culminan exitosamente; aplican los conocimientos aprendidos durante los cursos impactando directamente a otras personas (o tiene el proyecto para hacerlo a corto plazo); muestran interés en participar en otras convocatorias de diálogo y vinculación (más allá de los espacios de capacitación) para fortalecer su saberes y participar activamente en la vida pública de la ciudad y del país; y participan en los espacios de sensibilización sobre temas de derechos humanos, discriminación, interseccionalidad, juventudes, movilidad humana y personas con discapacidad y se comprometen a reproducirlo con otras personas.



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.



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

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, como se detalla a continuación:

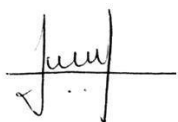
1. Rutas para la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México, 27 de abril de 2022.
2. Impulso a la Economía Social en la Ciudad de México, 26 de mayo de 2022.
3. Intercambio con el sector privado en los sectores económicos -santuario- para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos para las juventudes, 14 de julio de 2022.
4. Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México, 11 de agosto de 2022.

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.

La presente memoria da cuenta del diálogo social, de las líneas de colaboración comunes y de las agendas 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.

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

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 la presente memoria 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.





UNION EUROPEA
DELEGACIÓN EN MÉXICO
Cooperación

Delegación de la Unión Europea en 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 social con enfoque territorial focalizado en las alcaldías con mayores índices de vulnerabilidad en la CDMX. El proyecto busca promover la inclusión sociolaboral de las juventudes a través de estrategias de fortalecimiento institucional, capacitación, participación y articulación.²

La población destinataria del proyecto son jóvenes de entre 15 y 29 años que residen en la capital mexicana y que, por diversas razones, se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación, particularmente aquellas que se consideran grupos de atención prioritaria según lo establecido en la Constitución Política de la Ciudad de México.³

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 se ha propuesto instalar espacios de diálogo abierto entre juventudes transformadoras, representantes de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, instituciones académicas, gobierno federal, local y empresas.

² Toda la información del proyecto *JuventusMx* se encuentra en: www.juventusmx.org

³ Grupos llamados de atención prioritaria –conformados por 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– son 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. [Dfensor. Revista de Derechos Humanos](#). Septiembre de 2018, pág. 3.

El objetivo de estos espacios de diálogo ha sido fortalecer la participación e incidencia de los actores sociales en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas articuladas para fomentar la empleabilidad, el emprendedurismo y la inclusión social de las juventudes en la CDMX.

Los espacios de diálogo se diseñaron con la convicción de que el protagonismo debía estar a cargo de las juventudes transformadoras, con un enfoque participativo e informado. El proceso de los diálogos se diseñó en función de las características propias tanto de las personas e instituciones participantes, como del contexto en el que realizan sus actividades y mandatos. 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 se diseñaron a partir de tres enfoques principales:

- Serían una oportunidad para el intercambio de experiencias, metodologías, tácticas y lecciones entre las personas participantes.
- Permitirían a las personas participantes:
 - Identificar problemáticas comunes en lugares y/o contextos diversos.
 - Reflexionar sobre cuáles han sido las estrategias para enfrentar estos problemas.
 - Intercambiar y aprender sobre metodologías o tácticas novedosas que podrían considerarse buenas prácticas.
 - Construir propuestas colectivas.
- Generarían condiciones para construir y consolidar comunidades de práctica sobre las temáticas relevantes.

El proceso se estructuró en una serie de cuatro diálogos consecutivos, donde las personas lograron un involucramiento y compromiso progresivo en corto tiempo. Los espacios de diálogo

se realizaron cada mes, en un formato presencial con las debidas medidas sanitarias, y por videoconferencia, retomando cuatro temas derivados de los estudios disponibles sobre la empleabilidad en la CDMX y del intercambio con actores clave en temas de empleabilidad durante 2021 y 2022:

1. Rutas para la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México, 27 de abril de 2022.
2. Impulso a la Economía Social en la Ciudad de México, 26 de mayo de 2022.
3. Intercambio con el sector privado en los sectores económicos -santuario- para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos para las juventudes, 14 de julio de 2022.
4. Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México, 11 de agosto de 2022.

La invitación de las instituciones en el territorio se realizó a partir de un mapeo de actores estratégicos, en donde se buscó 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 elegidas fueron el resultado del trabajo colaborativo con el equipo consultor de *Probatio: Asesoría e Investigación en Políticas Públicas*, lo que permitió la profesionalización del proceso, así como la necesaria objetividad para facilitar las prioridades y los acuerdos colectivos con una visión centrada en 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 los principales hallazgos del documento titulado *La inserción laboral de las personas jóvenes en la Ciudad de México 2020-2021. Un diagnóstico sobre la recuperación del empleo post pandemia*.⁴

⁴ El diagnóstico y otros documentos de interés pueden consultarse en <https://juventusmx.org/digiteca/>

Este documento aportó insumos actuales sobre la inserción laboral de las personas jóvenes en la CDMX, con sólidos argumentos para la interlocución entre los agentes involucrados en el diseño e implementación de acciones que favorezcan una inserción laboral más justa, especialmente en un contexto de reactivación económica post pandemia, lo que implica destacar los desafíos y las oportunidades como la apertura para entender la diversidad de las condiciones económicas, sociales y educativas de las juventudes y cómo influyen en la calidad y estabilidad de los empleos que se generan para este colectivo social.

En un segundo momento se llevaron a cabo mesas de trabajo moderadas por las propias juventudes, donde se propició el intercambio de saberes, buenas prácticas y, sobre todo, propuestas de acción conjunta, que partieran 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 que fueron presentadas por 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:

- Impacto en la generación de empleos.
- Potencial de articulación.
- 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. La primera parte de la memoria describe los temas que se abordaron en cada uno de los tres diálogos y muestra tanto las acciones que ya se están llevando a cabo, como las propuestas que se presentaron. En el segundo apartado se presentan las propuestas analizadas en el cuarto diálogo y las iniciativas que fueron mejor evaluadas por las

personas participantes. Las 18 propuestas resultantes se agruparon de acuerdo a los tres temas de los diálogos anteriores, y se agregó un cuarto: articulando el futuro: propuestas innovadoras de empleabilidad para las juventudes en la CDMX. De esta manera, cada una de las propuestas fueron analizadas y evaluadas por las personas participantes en el último diálogo.

En el apartado de conclusiones se hace un balance de los resultados de todo el proceso y se exponen algunas oportunidades para futuras acciones conjuntas que contribuyan a la consolidación de alternativas de trabajo digno para las juventudes de la CDMX.

Las fichas detalladas de cada una de las propuestas resultado del proceso de diálogo pueden consultarse en la sección de Anexos. El resumen de sus contenidos y conclusiones se describen en las siguientes páginas.

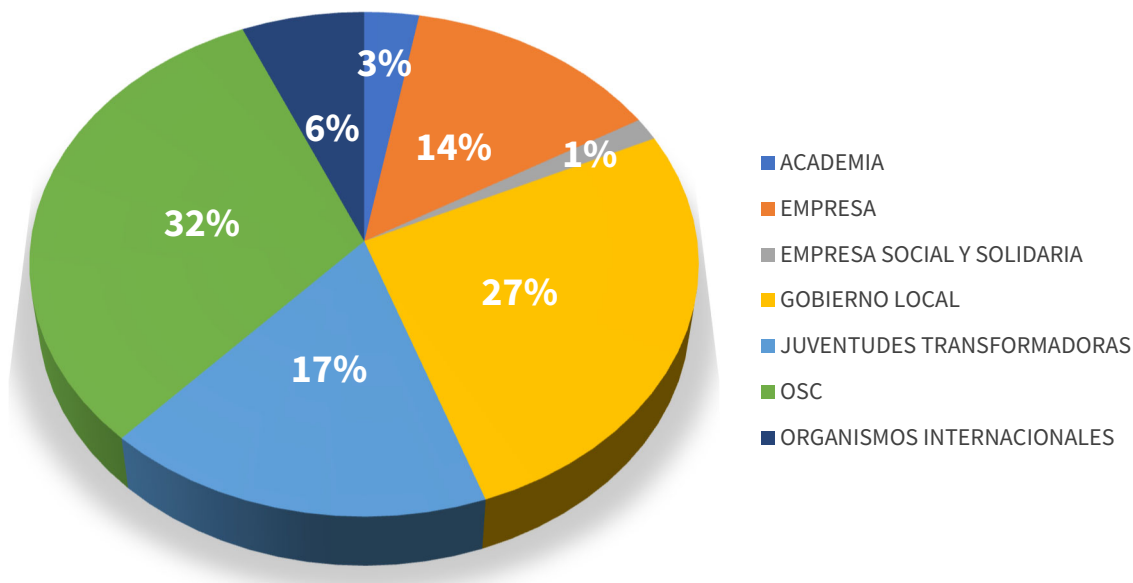
Los espacios de diálogo

Los espacios de diálogo se llevaron a cabo el 27 de abril, el 26 de mayo, el 14 de julio y el 11 de agosto de 2022. Gracias al generoso apoyo del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, los primeros dos eventos se celebraron de manera presencial. Sin embargo, debido a los repuntes de la pandemia, los dos diálogos posteriores se celebraron de manera virtual. Afortunadamente la participación de los diversos actores invitados se mantuvo constante a lo largo de todo el proceso.

En total, el aforo 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 Probatio, quienes facilitaron los espacios de diálogo.

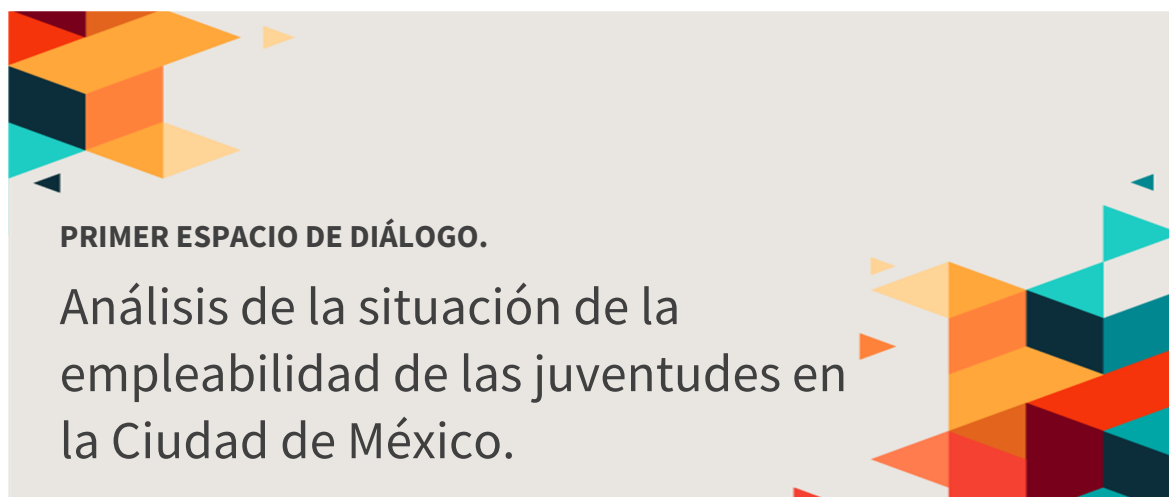
Un elemento importante a resaltar es que el 44% de las personas participó en al menos dos de cuatro diálogos, lo que permitió la continuidad del proceso, cuyo principal resultado es la detección de 52 propuestas para fortalecer los procesos de empleabilidad de las juventudes en la CDMX, de las cuales se decantaron 18 para presentarse en el cuarto y último diálogo. En total participaron 24 juventudes transformadoras en los cuatro espacios de diálogo.

DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR SECTOR



Cuadro 1. Distribución de participantes por sector. *Fuente: Elaboración propia a partir de las listas de participantes en los cuatro diálogos.*

En este siguiente apartado se presentan las reflexiones, experiencias y propuestas que surgieron en los paneles iniciales y en las mesas de trabajo de los tres primeros espacios.



El primer espacio de diálogo se realizó el 27 de abril de 2022 en las instalaciones del Instituto de Investigaciones José María Luis Mora y contó con la asistencia de 66 personas. De ellas, participaron diez juventudes transformadoras, 23 de organizaciones de la sociedad civil, cinco empresas, cuatro organismos internacionales y 24 dependencias de gobierno

El tema central se dirigió a establecer un punto de partida entre las personas participantes que permitiera:

- 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.

El diálogo inició con un *talk show* sobre la situación actual de la empleabilidad de las juventudes el cual fue moderado por Angélica Hernández Montes y contó con la participación de Emmanuel Ávalos, ambos juventudes transformadoras egresados de JuventusMX; Adrián Escamilla, director del Instituto para la Capacitación en el Trabajo (ICAT); y Beatriz Adriana Olivares Pinal, directora del Instituto de la Juventud (INJUVE), éstos últimos del gobierno local.

Este momento inicial giró en torno a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los retos más importantes que enfrentan las juventudes sobre la empleabilidad en la Ciudad?, ¿Estos retos se enfrentan de forma igual o existen ciertas condiciones que hacen más vulnerables a algunas juventudes? ¿Cuáles son las oportunidades, programas y/o estrategias que promueven la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad? y ¿Qué acciones se pueden promover para mejorar la empleabilidad de calidad para las juventudes en la Ciudad?

Las personas panelistas reconocieron la empleabilidad como un fenómeno complejo e identificaron diversos desafíos que enfrentan las juventudes para acceder a un empleo digno. Entre ellos destacan las barreras que mantienen a las juventudes en contextos de vulnerabilidad en el acceso al trabajo, por ejemplo, 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 como son el género, el lugar de origen, el contexto económico u otros factores que agudizan las desigualdades. 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 empleo digno.

También se realizó un breve recuento de algunos programas o estrategias que promueven la empleabilidad de las juventudes en la CDMX, entre los que se encuentra el programa Jóvenes

Unen al Barrio.⁵ En el primer panel se resaltó la necesidad de vincular las políticas públicas educativas de la CDMX con las necesidades del mercado laboral, así como sensibilizar a las empresas sobre las barreras y múltiples desigualdades que enfrentan las juventudes para acceder y mantener un empleo digno.

Posteriormente, las 66 personas participantes en el primer espacio de diálogo fueron divididos en cuatro mesas de trabajo (la primera mesa se dividió en dos debido a que el número de participantes que asistieron sobrepasó al estimado originalmente), cuidando que en cada una de ellas hubiera representatividad de cada uno de los sectores asistentes. Las mesas fueron lideradas por una persona representante de las juventudes transformadoras egresadas de JuventusMX.

MESA 1:

Empleabilidad de juventudes en situación de vulnerabilidad.



La primera mesa fue liderada por Azareth Morales y Erick Riojas, juventudes transformadoras de JuventusMX. Junto a las instituciones del sector social, gubernamental y privado reflexionaron qué significa para las juventudes tener un empleo digno, qué capacidades buscan los

⁵ Programa dirigido a personas de entre 12 y 29 años que habitan en polígonos con bajo índice de desarrollo económico y contextos de violencia, y consiste en un apoyo económico a cambio de 90 horas de trabajo comunitario. En el programa participan jóvenes en rehabilitación por consumo de sustancias de alto riesgo -como solventes-, y se busca que las juventudes realicen trabajo voluntario para gestionar cosas que necesita su comunidad. El propósito es que las personas jóvenes dejen de ser estigmatizadas y criminalizadas, y participen en la solución de los problemas colectivos. De esta manera se fortalecen los sentidos de identidad y pertenencia de un sector de las juventudes que es particularmente discriminado cuando busca algún empleo.

https://www.injuve.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Programas/Los_jovenes_unen_al_barrio_por_el_bienestar_2022.pdf

empleadores en las juventudes y qué programas o incentivos se ofrecen a las juventudes que buscan empleo.

En el diálogo fue necesario precisar el significado de *trabajo decente*, *trabajo digno*, *empleo decente* o *empleo digno*, 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.

El 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 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.⁶

En palabras de la OIT México, el trabajo decente está compuesto por tres elementos: empleo con futuro, prestaciones y garantía de seguridad.⁷ Además, sintetiza las aspiraciones de las personas

⁶ <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente>

⁷ 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>

durante 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.

En este mismo sentido, el 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.

En resumen, el tema del trabajo digno propició una nutrida conversación sobre el enfoque de desarrollo integral del ser humano como un elemento fundamental y reconoció la necesidad de promover una economía circular que incorpore la perspectiva de género y apoye a las mentes innovadoras.

Por lo que toca al segundo tema de la mesa, relativo a las capacidades que buscan los empleadores en las juventudes, las personas participantes reconocieron que las empresas no tienen la capacidad de crear todos los empleos que se necesitan en la Ciudad, 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 del siglo XXI como la organización y análisis de información, trabajo con equipos multidisciplinarios, conocimiento de recursos digitales, idiomas y capacidad para la toma de decisiones.

La persona representante de una de las empresas mencionó que si bien la iniciativa privada puede encontrar muchos beneficios al contratar a personas jóvenes, más de la mitad no cuenta con experiencia ni tienen habilidades blandas, por lo que es necesario desarrollar su capacidad

de comunicación, su adaptabilidad a los cambios tecnológicos y fortalecer su disposición para aprender nuevos conocimientos.

Otra persona señaló que en ocasiones las empresas solicitan requisitos imposibles de cumplir para las juventudes en situación de vulnerabilidad como el manejo de software, idiomas y otros conocimientos, resaltando la incongruencia entre lo que se enseña en las escuelas y lo que solicitan los empleadores.

Finalmente, las personas participantes en la mesa compartieron algunas iniciativas que han puesto en marcha para incentivar el empleo juvenil, como las incubadoras de empresas y los créditos para el autoempleo. Representantes de instituciones gubernamentales y empresas de consultoría mencionaron que ofrecen servicios de capacitación y certificación de competencias laborales. Algunas opciones de capacitación son gratuitas, otras ofrecen becas, con modalidades presenciales y en línea.

Dando un paso más allá de la capacitación y la articulación multiactor, los participantes conversaron sobre el impacto de los estereotipos y estigmas sociales que discriminan a ciertos grupos sociales, 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). Se concluyó que la transformación de los estigmas y estereotipos hacia las juventudes 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 casi a cero cuando se llevan a cabo acciones conjuntas, como es el caso del Gran Acuerdo por el Trato

Igualitario que vincula al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) de la CDMX con el sector empresarial.⁸

Por otra parte, la persona representante de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la CDMX expuso que la mayor parte de la población de los centros penitenciarios es joven: 26 mil personas con edades de entre 18 y 40 años. Señaló que el empleo digno no existe para las personas jóvenes que han sido privadas de su libertad ya que legalmente el propio sistema no contempla el empleo, sino “actividades productivas”. Esto les impide el acceso a servicios de seguridad social.

Al respecto las personas representantes de organizaciones civiles comentaron que el acceso a la seguridad social no está garantizado para las juventudes, situación que se agudiza cuando se trata de sectores discriminados como quienes viven con VIH o personas de la diversidad sexual, e incluso por condiciones socioeconómicas. Por ello 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.

Al finalizar la mesa, se compartieron algunas experiencias territoriales entre las que se encuentran las siguientes.

El programa Empresa Comprometida con la Empleabilidad de ManPowerGroup, que 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.

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

⁸<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-renueva-el-gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario-plataforma-de-empresas-incluyentes>

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

También se mencionó el programa de capacitación para personas jóvenes sin estudios universitarios que ofrece SERAJ A.C. el cual podría fortalecerse con la colaboración interinstitucional para abrir mayores oportunidades de empleo a las personas jóvenes egresadas. Por su parte, la Red AliaRSE, Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial, enfoca su trabajo en las personas que recién se incorporan al mercado laboral, ofreciendo 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.

En el diálogo de la primera mesa fue evidente que la capacitación y la certificación de competencias laborales son dos áreas de oportunidad, cuya clave es la colaboración multiactor, es decir, entre las juventudes que buscan empleo, las instancias que ofrecen capacitación y/o certificación, y las empresas que contratan. Se concluyó que las tres áreas pueden alinearse para construir nuevas alternativas y sostenibles para el empleo digno.

MESA 2:

Empleabilidad de juventudes con discapacidad y mujeres.



La segunda mesa fue liderada por Luis Martín Sosa y Ana Cecilia García, juventudes transformadoras de JuventusMX. Participaron representantes de organismos internacionales, organizaciones civiles, instituciones gubernamentales locales y las juventudes transformadoras. El sector privado no se incorporó a la discusión. JuventusMX retoma este hecho como una lección aprendida para convocar a organizaciones y empresas que atiendan la empleabilidad de las mujeres y de las personas jóvenes con alguna discapacidad, así como a personas jóvenes

representantes de estos grupos de atención prioritaria, facilitando su participación y accesibilidad a los espacios de diálogo tomando en cuenta la importancia de la red de cuidados.

La reflexión colectiva enfatizó dos hechos importantes:

- el empleo digno es una condición indispensable para que las personas con discapacidad y las mujeres jóvenes que son madres puedan ser autónomas y desarrollar todo su potencial.
- 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.

Respecto a los retos que enfrentan las mujeres jóvenes y personas con discapacidad para obtener un empleo, se mencionaron las barreras sociales que exigen hacerse cargo de las labores de cuidado sin contar con redes de apoyo que les permitan trabajar y obtener ingresos propios. Al respecto COPRED mencionó que en la última década se han presentado con mayor frecuencia quejas por discriminación laboral ante el despido de las mujeres embarazadas. Asimismo, algunas mujeres jóvenes experimentan acoso sexual por parte de sus superiores jerárquicos.

Otra barrera que escasamente se reconoce es el servicio del transporte público, el cual limita la movilidad de las personas con discapacidad debido a que no cuenta con la infraestructura necesaria. Las mujeres jóvenes también enfrentan barreras en este sentido, ya que, para evitar ser violentadas o agredidas en el trayecto al trabajo, se ven obligadas a buscar rutas más seguras, lo que implica una mayor inversión de tiempo y dinero.

Al plantearse alternativas para atender estos desafíos en la mesa se mencionó la importancia de visibilizar entre las empresas los beneficios de contratar personas con discapacidad, ya que existen exenciones fiscales que promueven la inclusión.

Al examinar las iniciativas que actualmente existen para las personas con discapacidad y las mujeres, el ICAT mencionó el convenio con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de la CDMX para ofrecer capacitación a personas en situación de vulnerabilidad, tanto de manera presencial como a distancia. Señaló como un reto al finalizar el proceso de capacitación, el hecho de que otras instituciones gubernamentales o del sector privado contribuyan a integrar a estas personas a sus centros de trabajo. Respecto a las mujeres jóvenes, el ICAT 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.⁹

El diálogo de la segunda mesa concluyó con una reflexión sobre la necesidad de pensar en forma colectiva, donde sea la sociedad la que se adapte a las necesidades de los individuos. Para avanzar en el tema de la equidad y en la construcción de una sociedad menos capacitista,¹⁰ se propuso sensibilizar a las empresas en temas de la diversidad y su relación con los beneficios económicos. La idea es que se considere una inversión a futuro, en vez de un gasto.

MESA 3: Empleabilidad de juventudes en contexto de movilidad humana en la Ciudad de México.



En esta mesa participaron representantes de instituciones gubernamentales locales, organismos internacionales y organizaciones civiles. La ausencia de participantes de la iniciativa privada

⁹ <https://www.icat.cdmx.gob.mx/>

¹⁰ El capacitismo es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad. También puede conocerse como discriminación de la discapacidad, capacitocentrismo, fisicalismo (en el caso de la discriminación por una diferencia física) u opresión de la discapacidad. <https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitismo>

también es un hecho a considerar para futuras acciones articuladas que tengan impacto en las juventudes en contextos de movilidad humana.

En el diálogo se reconoció que, para las personas en situación de movilidad, el acceso a un trabajo digno además de permitir sufragar gastos individuales y familiares significa obtener protección ante vulnerabilidades muy específicas, 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 se convierte así en un derecho llave que permite a las personas en movilidad acceder a servicios de salud, educación, vivienda, e integrarse a la comunidad.

Ante todo lo que representa un empleo para las personas en movilidad humana, quienes participaron en la tercera mesa, sobre todo organismos internacionales como el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Delegación de la Unión Europea en México (UE) señalaron que un empleo digno debe ser formal, con salario suficiente, con seguridad social, cuenta de banco y otros beneficios sociales que fortalecen 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.

Las organizaciones civiles presentes en la mesa enfatizaron la necesidad de ayudar a las personas en movilidad humana a integrarse a las comunidades, ya que de eso depende que las familias puedan acceder a otros derechos y no sean discriminadas. Destacaron que una de las principales barreras que enfrenta este sector de la población es 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.

La persona representante de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) mencionó que cuando las personas en movilidad encuentran condiciones laborales dignas tienden a permanecer en la comunidad receptora, por lo que lo importante es buscar oportunidades para todas las personas, sin que se les discrimine por su origen. Asimismo, comentó que la OIM trabaja en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y con el Servicio Nacional de Empleo (SNE) 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.¹¹

La necesidad de informar a las personas en movilidad humana para acceder a un empleo implica el conocimiento sobre los tipos de contratación laboral en México y entender cómo funciona el sistema tributario mexicano. Ante esta necesidad, 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.

La persona representante de la Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH), explicó que trabajan con el INJUVE para vincular a las personas en movilidad humana con el programa de economía social, ya que las cooperativas pueden ser una opción para acoger al menos a una parte de este sector.¹²

Diversas personas presentes en la mesa refirieron que es importante articularse de manera estratégica para que las personas en movilidad humana puedan tener acceso a oportunidades laborales en condiciones no discriminatorias. Estas vinculaciones deberían centrar su atención

¹¹ <https://mexico.iom.int/es/migracion-laboral-y-alianzas-con-sector-privado>

¹² https://sidh.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Docs/Diagnosticos/DIAGNOSTICO-PERSONASJOVENES_SARScov2.pdf

en el derecho a la identidad, el acceso a la documentación y la capacitación constante de las personas en contextos de movilidad humana.

Una alternativa que ha encontrado la OIM ha sido instaurar ventanillas informativas, donde de manera clara y segura, se canalice 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. Esta idea fue reforzada por la persona representante de ACNUR, destacando que las personas en contextos de movilidad humana deben formar parte de las agendas del sector privado y de las instancias que ofrecen certificación laboral, ya que actualmente el tema está invisibilizado.

A continuación se presenta la sistematización de las principales acciones implementadas en materia de empleabilidad en el sector público y privado, así como en la sociedad civil organizada y en los organismos internacionales participantes en el primer espacio de diálogo.

Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.

El análisis del intercambio de saberes y experiencias en este primer espacio de diálogo mostró tanto las acciones que actualmente se están llevando a cabo, como algunas ideas que pueden orientar las acciones a futuro.

Acciones implementadas desde el sector público para la empleabilidad juvenil.

Respecto a las acciones que actualmente lleva a cabo el sector público para ampliar las oportunidades de empleabilidad de las juventudes de la CDMX, encontramos que se refieren principalmente a convenios, capacitación y certificación, créditos y financiamiento, e iniciativas de información y sensibilización.

- **Convenios**

La Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) ha logrado suscribir éstos con Samsung, Mercado Libre, Huawei y Amazon.

- **Capacitación y certificación**

El ICAT CDMX cuenta con programas de capacitación para y en el empleo, con opciones gratuitas, con costo y con becas. La certificación de competencias laborales tiene validez oficial y también está disponible de manera gratuita, con costo y con oportunidades de acceder a becas. Asimismo, el ICAT CDMX cuenta con servicios de consultoría dentro de las empresas, para atender diversos tipos de necesidades formativas.

- **Créditos y financiamiento**

La SEDECO otorga apoyos para personas emprendedoras y créditos para el autoempleo. En tanto que 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. Asimismo, en la CDMX también se otorgan las Becas Benito Juárez, dirigidas a evitar la deserción escolar.

- **Información y sensibilización**

Parte importante de las conversaciones que se dieron en las tres mesas de trabajo se centraron en la necesidad de visibilizar y concientizar sobre cómo los estereotipos que pesan sobre las juventudes, al cruzarse con otros tipos de discriminación, estigmatización y criminalización, disminuyen sus posibilidad de tener un empleo digno. De ahí la importancia del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, que es una iniciativa impulsada desde el COPRED. Esta acción gubernamental es una plataforma en la que las empresas se vinculan voluntariamente para revisar sus normas y procedimientos internos a fin de identificar opciones de capacitación y recibir recomendaciones. De esta manera 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.

Respecto a las personas racializadas, COPRED se ha aliado con la sociedad civil para luchar contra la discriminación laboral de las personas por su color de piel. Una de sus acciones ha sido publicar una bolsa de trabajo en internet,¹³ donde también están disponibles otros recursos e información para eliminar este tipo de discriminación.

En cuanto a las acciones a futuro, las personas representantes del sector público destacaron el papel de las alianzas con diversas organizaciones y agencias internacionales, para ampliar la

¹³ www.racismo.mx

sensibilización y la información dirigida tanto a las entidades empleadoras, como a las juventudes, para eliminar las barreras, económicas, sociales, educativas y de otro tipo, que les dificulta acceder a un empleo digno.

Ideas a futuro propuestas por representantes del sector privado.

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.

En cuanto a lo que ya se está haciendo, ManPowerGroup explicó que cuentan con el programa Empresa comprometida con la empleabilidad,¹⁴ mediante el cual ofrecen capacitación y empleo a grupos de atención prioritaria. 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 para impulsar la empleabilidad juvenil.

Las organizaciones civiles presentes en este primer espacio de diálogo, se centran en dos tipos de públicos objetivo: las juventudes y las empresas.

- **Con las juventudes**

Algunas organizaciones ofrecen capacitación y certificación de competencias laborales, tal es el caso de SERAJ A.C., Jóvenes Constructores de Comunidad A.C. (JCC) y Habitajes, Centro de

¹⁴ <https://www.manpowergroup.com.mx/sustentabilidad/fundacion-manpowergroup/alianzas-y-convenios>

Estudios y Acciones sobre el Espacio Público. Dichas organizaciones cuentan con programas de capacitación técnica y de desarrollo psicoemocional. Un ejemplo es el programa “Jóvenes con Rumbo” que operan SERAJ A.C y JCC con apoyo de YouthBuild México, y que 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.¹⁵

- **Con las empresas**

Entre 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.¹⁶

En páginas previas se mencionó el programa de capacitación a empresas que ofrece Casa de la Sal A.C. para realizar diagnósticos de necesidades de capacitación y abrir oportunidades de trabajo digno a las juventudes que viven con VIH.¹⁷

- **Organismos multilaterales**

Una iniciativa que destacó por su alcance es la que presentó la persona representante del ACNUR. Se trata de un programa de reintegración laboral dirigido a personas migrantes que se encuentran a la espera de recibir respuesta a su solicitud de asilo.¹⁸ Durante la espera, ACNUR ofrece capacitación laboral que responda a las necesidades de trabajo del lugar donde las

¹⁵ <https://youthbuildmexico.org/jovenes-con-rumbo/>

¹⁶ <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/decalogo>

¹⁷ <https://www.casadelasal.org.mx/invihsibles>

¹⁸ <https://help.unhcr.org/mexico/2021/10/28/conoce-el-programa-de-integracion-para-personas-refugiadas-y-sus-familias/>

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 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.

En conclusión, el primer diálogo estratégico 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. Esto además se manifestó en que el espacio de diálogo estaba diseñado para 40 personas y el quórum final de participantes fue de 66 asistentes, lo que obligó al equipo coordinador a reestructurar la logística y metodología del primer encuentro, además de tomar las precauciones necesarias en el segundo espacio de diálogo frente a los contagios del Covid19.

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.



SEGUNDO ESPACIO DE DIÁLOGO.

Impulso a la economía social en la Ciudad de México.

El segundo espacio de diálogo se realizó el 26 de mayo de 2022 en las instalaciones del Instituto de Investigaciones José María Luis Mora, los convocantes al igual que en el primer espacio de diálogo fueron la Red AliaRSE, Sociedad en Movimiento, Lado B para el Desarrollo, el Instituto Mora, el Programa Casa Refugiados, así como las instituciones socias de JuventusMX.

Asistieron 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.

Los objetivos del segundo espacio de diálogo fueron los siguientes:

- 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.

Al igual que en el primer diálogo, se realizó un *talk show* para dialogar, ahora sobre el impulso a la economía social en la CDMX, con la participación de la Dra. Diana Alarcón, Titular de la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México; el Mtro. 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; y, Jazmin Martínez, juventud transformadora y egresada de JuventusMX.

La conversación giró en torno a responder las siguientes preguntas: ¿Cuál es su visión y su papel en el impulso a la economía social en la Ciudad?, ¿Cuál es su relación y qué retos y oportunidades hay entre las empresas y la economía social en la Ciudad?, ¿Cuál ha sido tu experiencia al participar en la economía social? ¿Qué lecciones te ha dejado y qué oportunidades existen en este ámbito? ¿Qué le dirías a otros emprendedores o jóvenes que están pensando emprender? ¿Y qué le dirías al gobierno y a las empresas para que cambien, mejoren y/o aprovechen mejor todo el potencial que hay en este sector en la Ciudad?, ¿Qué acciones se pueden promover para mejorar la economía social para las juventudes?

Diana Alarcón abrió la reflexión con uno de los aspectos más difíciles en las oportunidades de negocios: definir quién es responsable de generarlas y propiciar el ambiente adecuado para que existan. Señaló que en 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. Asimismo, es fundamental que coincidan e interactúen un conjunto de instituciones públicas y actores privados, así como las personas trabajadoras jóvenes. Por esta razón un elemento clave es 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.

Ahondando en el tema de la cultura, Juan Manuel Martínez explicó que desde el INAES se entiende que 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. Conformer 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. Sin embargo, existen algunos referentes como el sistema alemán que se basa en la cooperación en lugar de la competencia, donde las protagonistas son las pequeñas y medianas empresas con un alto sentido de responsabilidad social.

Desde la perspectiva de Juan Manuel Martínez, 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 quieran unirse. Que resulten ejemplos atractivos con los que se extienda el mensaje de que la economía social puede ser para todas las personas.¹⁹

En línea con lo anterior, Pierre Delord de la OIT subrayó que 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 deconstruye el sistema patriarcal y colonizador, porque abre oportunidades a quienes tradicionalmente han sido excluidos del modelo económico dominante.

Con frecuencia –relató Pierre Delord– las personas que se involucran en iniciativas de economía cooperativa, carecen de la información y formación necesaria para tener éxito. Por ejemplo, una cooperativa formada por amigos o vecinos que compra maquinaria sin tener los conocimientos

¹⁹ <https://www.gob.mx/inaes>

suficientes para maniobrar o para administrar su negocio, puede tener un alto porcentaje de fracaso. Por esta razón es de la mayor relevancia identificar las necesidades de capacitación de las cooperativas y hacer accesibles los conocimientos necesarios. Al respecto, desde el Proyecto Ciudades se han impulsado 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.²⁰

En cuanto a los retos del modelo de economía social y solidaria, la OIT reconoce la importancia de revertir 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.

Por su parte el representante de COPARMEX, León Prior, explicó que aunque el 90% de sus asociados son pequeños o micro empresarios, el capital se concentra en 100 de ellos. Este grupo requiere de 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.

El representante de COPARMEX resaltó la importancia de impulsar esquemas de desarrollo que sean inclusivos y sobre todo sostenibles en el tiempo a pesar de los cambios de administración en el gobierno. Asimismo, destacó la importancia de preservar el estado de derecho como incentivo para conservar a los grandes capitales dentro del país, y coincidió con Pierre Delord en

²⁰ <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd1686/files/documents/20211124-Proyecto%20Ciudades-1.pdf>

la importancia de la capacitación y del trabajo en equipo para impulsar un cambio cultural entre los pequeños y medianos empresarios.

Jazmín Martínez, representante de las juventudes transformadoras, aludió a su experiencia como emprendedora y participante de un proyecto de economía solidaria. La joven refirió que recibió capacitación para la captación de agua pluvial por parte de JuventusMX, sin embargo la capacitación no es todo ya que hace falta vincularse con otras propuestas para empezar una empresa. En este sentido 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.

El panel cerró con una reflexión sobre las acciones que se pueden promover para impulsar la economía social entre las juventudes de la CDMX. Diana Alarcón propuso encontrar una nueva forma de conversación entre las instituciones presentes en los diálogos de JuventusMX para identificar las acciones en las que es posible caminar juntos. Juan Manuel Martínez, subrayó que el objetivo del cooperativismo no es vender, sino resolver necesidades comunes, resolver problemas y proporcionar servicios que respondan a necesidades concretas. León Prior hizo un llamado a adoptar nuevas prácticas, sobre todo reconociendo que la pandemia cambió bastante las cosas y ahora obliga a pensar de manera distinta. El reto en este sentido es la innovación, la inserción de las empresas mexicanas en el mundo digital. 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. Por eso, este tipo de conversatorios deben traducirse en acciones conjuntas.

Pierre Delord añadió que para fomentar la economía social hay dos tiempos: el de urgencia y el de construcción. En el tiempo de la urgencia, se debe crear cuanto antes un mecanismo para fomentar empresas sociales en la CDMX. Mientras que en el tiempo de la construcción se deben

aprovechar las herramientas disponibles como este espacio de diálogo, para dar a conocer la economía social entre las personas jóvenes. Desde su perspectiva, 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.

Posteriormente, las 57 personas participantes integraron tres mesas de trabajo, equilibrando la representatividad de cada sector para garantizar la pluralidad. Al igual que en el primer diálogo, las mesas de trabajo fueron lideradas y moderadas por las propias juventudes transformadoras.

MESA 1: Protagonismo económico que construye alternativas: empresas sociales y solidarias.



En esta mesa participaron representantes de instituciones gubernamentales, emprendedores juveniles, organizaciones civiles y juventudes transformadoras. Fue moderada por Estela Melchor, juventud transformadora de JuventusMX. En esta mesa, la ausencia de representantes del sector privado también es un factor que habría que reflexionar para futuros espacios de diálogo.

Las juveniles transformadoras que a su vez cuentan con emprendimientos en marcha, iniciaron el diálogo planteando que un factor de éxito es que en la CDMX se concentran una serie de oportunidades, como recursos, programas, apoyos, financiamiento, capacitación y redes. Sin embargo, uno de los desafíos para los emprendimientos de economía social y solidaria “son islas en medio de un océano” ya que están inmersas en un sistema que impone muchas condiciones, empezando por la competencia. Esto conduc a asumir una visión utilitarista de este tipo de iniciativas que prioriza la ganancia e implica la explotación de las personas, lo que lleva a una

falsa percepción de que el emprendedurismo llevará al éxito y a ganar mucho dinero. En la realidad la economía social y solidaria implica constancia, iniciar un camino que no es fácil ni inmediato y que debe tener como principal valor 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.

Respecto a la disponibilidad de recursos en la CDMX, las juventudes enfatizaron que no basta que existan. Los recursos disponibles para el emprendedurismo deben estar ordenados y coordinados, no dispersos, por lo que es indispensable la articulación entre las instituciones clave.

La persona representante de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) explicó que cuentan 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.²¹ 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.

La persona representante del Fondo para el Desarrollo Social (FONDESOC) de la SEDECO, explicó que uno de los problemas que enfrentan las instituciones es que no se difunden los programas y apoyos que tienen disponibles. Asimismo, estuvo de acuerdo con las otras personas participantes en la mesa, en que se requiere que la oferta programática y presupuestal que ofrecen las instituciones de la CDMX se incorporen y articulen en una estrategia integral. Para ilustrar esta afirmación mencionó que lo que sostiene a la economía de la CDMX son los micronegocios. Sin embargo, desde la demanda parecería que todos quieren seguir el camino de una gran empresa,

²¹ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/apoyo-para-el-desarrollo-de-sociedades-cooperativas-de-la-ciudad-de-mexico

pero en la práctica no todos pueden seguir la misma ruta. De ahí la necesidad de una mayor colaboración y articulación entre el gobierno, la iniciativa privada y las universidades para preparar y formar a las juventudes, acompañarles, guiarles y darles los apoyos que requieren en su inserción al mercado laboral y el acceso a más y diversas oportunidades.

La persona representante del ICAT compartió la reflexión sobre aquellos emprendedurismos juveniles son de poco valor agregado y por lo tanto no son viables en el largo plazo, por lo que preparar a las personas jóvenes implica orientarles a sectores de alto valor agregado como los sectores santuario²² y promover el financiamiento inicial para empezar, como aquel destinado al acompañamiento en su etapa de consolidación.

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



En la segunda mesa participaron instituciones del gobierno local, organizaciones civiles, organismos empresariales, organizaciones internacionales y juventudes transformadoras. Fue moderada por Ana Cecilia Villagómez, juventud transformadora de JuventusMX.

La mesa comenzó a dialogar sobre los retos que enfrentan las juventudes de la CDMX para acceder a un trabajo digno. Dos organizaciones civiles señalaron la discriminación y estigmatización de las personas en movilidad humana y de quienes viven con VIH.

²² Se consideran “sectores santuario”, entre otros los siguientes: transporte de autocarga, hotelero, agrícola, restaurantero, digital, bancario, telecomunicaciones, construcción (principalmente smart buildings), farmacéutico y en general el sector de la salud, agroquímico, turismo, transporte a través de aplicaciones digitales.

En el primer caso, se mencionó que las personas jóvenes y refugiadas sufren estigmatización debido a los requisitos que se les piden para obtener un empleo. La mayoría de estas personas no cuenta con documentación debido a las condiciones en que se vieron obligadas a dejar su país o lugar de origen. El principal obstáculo que enfrentan es que no pueden ejercer su derecho a la identidad, además de que los plazos que establece el Instituto Nacional de Migración para otorgarles tarjetas de identificación, van de seis meses a dos años. De igual modo, la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados tarda mucho tiempo en entregar un documento de identidad como la CURP temporal o permanente.

Las personas jóvenes que viven con VIH, también enfrentan el estigma de la enfermedad, lo que se agrava por la escasa información que tienen las empresas sobre el acceso a la salud de las personas trabajadoras. Las personas representantes de las organizaciones civiles subrayaron que, para abrir oportunidades de empleo a las personas que viven con VIH y a las personas en movilidad humana, se necesita una campaña permanente de sensibilización que combata la estigmatización y la discriminación laboral.

Diana Alarcón, de la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales de la CDMX, refirió que 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.

Por su parte, Pierre Delord de la OIT planteó como un desafío la falta de permanencia en el empleo que representa un costo para las empresas que capacitan a sus trabajadores. Delord mencionó que 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.

León Prior, representante de COPARMEX en la CDMX, recordó que en México la mayor parte del sector privado lo integran pequeñas y microempresas, por esta razón sería muy útil contar con el apoyo del gobierno y de otros actores sociales y económicos para capacitar a la fuerza laboral y de este modo reducir el costo para las empresas. En este sentido consideró fundamental generar alianzas entre diversos sectores ya que las empresas después de la pandemia están luchando por sobrevivir en un contexto económico adverso.

La persona representante del ICAT abundó en el tema de la capacitación y explicó que en alianza con JuventusMX, brindan capacitación que es considerada una inversión y no un gasto.²³ Asimismo, recordó que 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.

En el último segmento de la mesa de trabajo, las personas participantes se refirieron a los programas o iniciativas que cada uno desarrolla para impulsar la economía social y ampliar las oportunidades laborales para las juventudes de la CDMX. La persona representante de Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C., explicó que 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.²⁴

²³ <https://www.icat.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/inicia-capacitacion-la-segunda-generacion-del-programa-cosecha-de-lluvia-con-el-proyecto-juventusmx>

²⁴ <https://www.jovenesconstructores.org/>

La persona representante del FONDESO, explicó que desde su institución se ofrece financiamiento y otro tipo de apoyos a emprendimientos de pequeños y microempresarios.²⁵ 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.

La Mesa cerró con un pequeño balance de los retos del programa federal Jóvenes Construyendo el Futuro, como la real adquisición de experiencia laboral y la permanencia en los puestos de trabajo. Finalmente, se sugirió 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.

MESA 3: Actores globales y la empleabilidad juvenil: iniciativas y acciones.



La participación en esta mesa fue principalmente de organizaciones civiles, juventudes transformadoras, e instituciones del gobierno local. A pesar de que el subtema que se abordaría en la Mesa se centraba en buenas prácticas de organismos internacionales para la empleabilidad juvenil, hubo sólo un representante de este sector, por lo que la discusión se abordó de manera más general. La mesa fue facilitada por Luis Sosa, juventud transformadora de JuventusMX.

La persona representante de la Red Global de Jóvenes Oportunidad (GOYN) explicó que la red trabaja con personas jóvenes entre 15 y 29 años que no tienen empleo o cuentan con un trabajo

²⁵ <https://www.fondeso.cdmx.gob.mx/>

precario. En su intervención subrayó la importancia de sumar los esfuerzos que actualmente hacen diversos actores y trabajar de manera colaborativa. Se refirió a un proceso de largo plazo que GOYN está llevando a cabo, donde se podría incrementar el alcance de sus actividades mediante la articulación con diversos actores.²⁶

En la experiencia de Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C., la pandemia hizo evidentes diversos problemas y puso en tela de juicio el sistema económico prevaleciente. Al mismo tiempo, la pandemia dejó claro que es necesario buscar nuevas formas de trabajo y empleabilidad y en ese sentido las cooperativas podrían ser una opción. Esta organización cuenta con el programa Jóvenes con Rumbo, que trabaja 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.

Al respecto, la persona representante de SERAJ A.C. mencionó que es importante trabajar desde lo que las juventudes ya conocen. Explicó que los organismos internacionales proponen estandarizar la formación, pero el camino a seguir no necesariamente tiene que ser así ya que eso genera desconfianza en las juventudes. Para que las estrategias funcionen se requiere un acercamiento a las juventudes y conocer qué es lo que quieren y pueden hacer para generar ingresos.

En su intervención, la persona representante del 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

²⁶ <https://goynmexico.org/>

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.

La persona representante del ICAT CDMX explicó que sus programas institucionales están 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.

La persona representante de la Instancia Ejecutora de SIDH de la CDMX reiteró la importancia del programa Jóvenes Unen al Barrio, que coordinan 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.

Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.

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. Respecto a los programas que implican la canalización de recursos financieros, créditos y capacitación, hubo consenso en que estos esfuerzos deben sostenerse desde que inician los emprendimientos hasta su consolidación en el mediano y largo plazo.

Durante el intercambio de opiniones se reconoció que hay desconexión entre los programas, apoyos y acciones que ofrecen las instituciones gubernamentales y lo que las juventudes desean o necesitan.

Las instituciones gubernamentales ofrecen distintas alternativas al sector privado para brindar capacitación a las juventudes de acuerdo con sus necesidades, y lograr que permanezcan en el empleo.

Reflexiones desde la sociedad civil y desde las juventudes emprendedoras

Los participantes en la mesa reconocieron que la CDMX cuenta con muchos recursos para apoyar a las juventudes emprendedoras, pero la coordinación y la articulación entre las instituciones es clave para evitar la fragmentación y difundir con mayor amplitud estas oportunidades.

La mirada de las empresas.

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.

En conclusión, 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.

TERCER ESPACIO DE DIÁLOGO.

Intercambio con el sector privado en los sectores económicos "santuario"²⁷ para abrir oportunidades de empleo dignos e inclusivos para las juventudes.

En el tercer diálogo se realizó por videoconferencia el 14 de julio de 2022, derivado del alza en el número de contagios por la variante OMICRON en la CDMX. En este espacio se incorporaron como convocantes COPARMEX - Ciudad de México y la Unión Social de Empresarios de México (USEM). Además de participar en cada una de las mesas de este diálogo, COPARMEX invitó a las y los presidentes de las siguientes comisiones: salud, seguridad, higiene y protección civil, desarrollo regional, desarrollo urbano y de vivienda, negocios y financiamiento, turismo, sustentabilidad y energía y la comisión de movilidad.

Siguiendo con la alta participación, en el espacio dialogaron 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.

Los objetivos que orientaron el espacio fueron:

- 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.

²⁷ 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).

- Identificar oportunidades para incentivar la contratación de juventudes en contexto de movilidad humana residentes en la CDMX

La primera parte del espacio contó con la bienvenida y apertura de Tomas Jaimes, juventud transformadora de JuventusMX y representante de las juventudes de GOYN CDMX. Le acompañaron Angélica Montes de la Coordinación General de Asuntos Internacionales del Gobierno de la CDMX; León Prior, Vicepresidente de COPARMEX; y Elio Villaseñor, Director General de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A.C.

Thomas Jaimes abrió la conversación con una reflexión en torno al enfoque del sistema económico que mide a las personas por su rendimiento. Señaló que más allá de que los empleadores califiquen si las juventudes son rentables o no, es más importante reflexionar si el salario mínimo actual es suficiente para cubrir las necesidades básicas de las personas, incentivar su desarrollo y mejorar su calidad de vida. Como representante de las juventudes afirmó que se requieren de empleos que dignifique a las juventudes como personas.

Angélica Montes se congratuló por la presencia de una variedad tan amplia de representantes de diversos sectores, especialmente del empresariado, y saludó la posibilidad de conversar para buscar entre todos y todas mejores condiciones para el acceso al empleo, sobre todo de las juventudes en condiciones de vulnerabilidad.

De acuerdo con León Prior, una premisa para que haya empleo e inversiones es precisamente la paz. Consideró que este es un momento muy importante para trabajar en conjunto y entender que somos un solo país. Ese es el reto en el que está trabajando COPARMEX CDMX y agradeció la presencia de sus colegas presentes en la sesión.

Elio Villaseñor compartió una reflexión sobre el momento que estamos viviendo como sociedad y que enfrenta otro reto además de la pandemia: la crisis humanitaria. Esta crisis realmente se

profundiza en algunos sectores de la sociedad como las juventudes y mujeres de cualquier edad, quienes con frecuencia experimentan abandono y discriminación. Resaltó la contribución de cada institución participante para buscar nuevas propuestas y alternativas que den una salida digna e inclusiva. El gran valor de los diálogos promovidos por JuventusMX es reconocer que todas las personas somos actores importantes para mitigar las consecuencias de la crisis.

Elio Villaseñor invitó a considerar las nuevas tendencias mundiales donde los actores sociales son protagonistas. Esto exige imaginación, exige hacer las cosas de manera distinta. Comentó que ya no podemos ser únicamente observadores o replicadores, sino que innovar e impulsar nuevos valores como el de la colaboración intersectorial para buscar soluciones. No hay ningún actor que pueda solucionar todos los problemas por sí solo, por lo que las soluciones surgen de una actitud colaborativa y humanista para no dejar a nadie atrás. El toque de la nueva es el rostro más humano, digno y con una mejor convivencia.

Al igual que en los diálogos anteriores, se inició con un talk show y posteriormente se dividió a las personas asistentes en mesas de trabajo. El talk show versó sobre las Juventudes, diversidad y empleo en sectores santuario y contó con la participación de Homero Mejía de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la CDMX; Yessica Álvarez, juventud transformadora de JuventusMX; Miguel Gallardo, Presidente de la Red AliaRSE; Tere Lanzagorta de GOYN CDMX y Pierre Delord de la OIT. El panel estuvo moderado por César Augusto German, también juventud transformadora.

Al inicio del panel, Yessica Álvarez hizo referencia a los impactos de la pandemia de COVID19, pues además de los impactos en la salud, también sigue afectando la economía mundial. En México, una de las consecuencias fue el incremento del desempleo y cambios por parte de las entidades empleadoras, donde algunas empresas disminuyeron los salarios. Según cifras del INEGI, entre marzo y abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo. En ese marco, muchas

personas jóvenes que perdieron un trabajo formal tuvieron que buscar nuevas fuentes de ingreso, incluso a emprender negocios propios. Así, un proyecto que originalmente podría ser una meta o un sueño, se convirtió en una necesidad. 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.

Yessica comentó que algunas personas jóvenes empezaron a hacer *tiktoks*, 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. Recalcó que si bien las leyes señalan que los jóvenes tienen derecho a un trabajo digno bien remunerado, que el gobierno promoverá el empleo y la capacitación a las juventudes, el verdadero reto está en la oferta real de programas que otorguen fondos y créditos accesibles. En caso de que sí existan dichos programas dirigidos a las juventudes, el siguiente reto es saber a cuántas personas jóvenes llega esa información y cuántas realmente la aprovechan. La juventud transformadora cerró su intervención sugiriendo mayor y mejor difusión de los programas gubernamentales en las redes sociales donde interactúan las juventudes. Asimismo señaló el valor de ofrecer otro tipo de apoyos y patrocinios de alto impacto como los cursos de edición, marketing y otras herramientas digitales para que las juventudes hagan crecer más rápido sus emprendimientos.

El representante de la Red AliaRSE, Miguel Gallardo, recordó que en el contexto de la pandemia la prioridad de sus afiliados fue salvar la mayor cantidad posible de puestos laborales. En algunos casos 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.

Tere Lanzagorta de GOYN CDMX explicó que el concepto de “jóvenes oportunidad” retoma la voz y la expresión concreta de las juventudes. En GOYN CDMX se trabajó durante un año en un diagnóstico sobre las barreras que encuentran las personas jóvenes a la hora de buscar un trabajo en la CDMX.²⁸ Señaló que 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 sociedad. En GOYN CDMX se busca lograr un cambio cultural para dejar de asignar a los jóvenes estigmas negativos que colocan a las juventudes en desventaja. El diagnóstico mencionado ejemplifica diversas prácticas discriminatorias que se ejercen incluso desde las áreas de recursos humanos, donde se han normalizado y no se reconocen como discriminación. Ejemplos son el rechazo por la apariencia, o por vivir en zonas azotadas por la violencia y el crimen.

Tere detalló el caso de las juventudes que tienen un nivel educativo precario, y que la pandemia de COVID 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. Tere indicó que 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.

Tere compartió otra iniciativa llamada FIT Formación Integral para el Trabajo. Es un modelo que se probó en la ciudad de Monterrey y que resultó exitoso, por lo que en 2022 se piensa abrir por

²⁸ <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>

lo menos 10 grupos en la zona metropolitana. El FIT es un puente entre los empresarios que necesitan empleados y las juventudes que necesitan trabajo. Con ese fin, se definen perfiles con los empleadores, para ver realmente qué necesitan y las organizaciones de la sociedad civil ofrecen capacitación para que las juventudes desarrollen esas habilidades y capacidades. El FIT es un programa intensivo de cuatro meses de formación para la vida y el trabajo, que vincula desde el principio a los trabajadores jóvenes con las empresas. Tere Lanzagorta concluyó señalando que 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.

Pierre Delord de la OIT retomó la idea de Elio Villaseñor sobre la importancia de buscar un enfoque cooperativo y humanista. Señaló que el primer paso, y el más importante, es que el Estado Mexicano proteja y prepare 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. El primer paso a corto plazo es trabajar con el sector privado para anticipar las necesidades de la oferta laboral. Así lo hicieron en Haití donde prepararon a 1600 jóvenes para que desarrollaran las competencias que necesitaban las empresas, tanto en aspectos técnicos como socioemocionales, fue una capacitación holística que permitió a las juventudes tener su primera experiencia profesional y contribuir al desarrollo de su país.

Pierre comentó que la OIT México tiene un programa enfocado en personas migrantes dentro de las cuales muchas son jóvenes. Para este programa se aliaron con la Cámara Nacional del Autotransporte que tiene una escasez de 50,000 conductores de carga.²⁹ Identificaron juntos las habilidades que necesitaban para reclutar la mano de obra y en función de eso, diseñaron la capacitación. Al igual que el programa FIT de GOYN CDMX, el propósito de esta iniciativa es vincular a los jóvenes con las necesidades de las empresas que los pueden contratar. De esta

²⁹ www.tyt.com.mx/nota/canacar-promueve-capacitacion-de-migrantes-para-ser-operadores

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.

Para finalizar el panel, el representante de la STyFE, Homero Mejía, explicó en qué consiste el Programa Empleos Verdes.³⁰ Esta iniciativa 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.

Mejía expuso también otro programa de economía social y solidaria que fortalece a cooperativas que se coordinó con el programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”, para apoyar a 200 cooperativas exclusivamente para juventudes en sectores considerados prioritarios para la CDMX. El programa otorga financiamiento a grupos de al menos cinco jóvenes para proyectos de creación o fortalecimiento de empresas sociales.

Por otra parte la STyFE cuenta 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.³¹ A través de este programa se otorgan recursos a las juventudes para que puedan subsistir mientras encuentran trabajo.

Para finalizar, Homero Mejía se refirió al programa Reconecta con la Paz que intenta incidir en 40 polígonos prioritarios de alto impacto integrando a jóvenes al mercado laboral con un empleo

³⁰ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/empleos-verdes

³¹ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/seguro-de-desempleo

temporal.³² Este programa se dirige a jóvenes de colonias con alto índice de violencia para abrirles oportunidades de empleo digno y tratar de reconectarlos a una vida social sin adicciones que les permita mejorar su entorno mediante el trabajo comunitario.

Una vez concluido el panel, las personas participantes se distribuyeron en tres mesas de trabajo. El propósito de cada una de las mesas fue compartir experiencias que hayan arrojado buenos resultados 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?.

La estructura de cada mesa de trabajo fue conformada con personas que en los primeros dos diálogos plantearon propuestas similares, con la finalidad de colocarlas juntas y reconocer sus iniciativas, vincularlas y materializar una ruta de seguimiento viable. Las mesas estuvieron moderadas por las juventudes transformadoras Jazmin Martínez, Maira Hernández Maldonado, Abigail López y se sumaron otras juventudes transformadoras para dar las conclusiones de cada mesa: Angélica Hernández Montes, Lizbeth Pineda y Erik Riojas.

³² https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/seguro-de-desempleo <https://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/reconecta-con-la-paz/>

Mesa virtual 1.



La primera mesa contó con una nutrida participación y estuvieron representadas las juventudes transformadoras, personas emprendedoras juveniles, instituciones del gobierno local, organizaciones civiles y empresas.

Al hablar de buenas prácticas, la representante de CENIDE expuso que su consultoría 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.

Las juventudes transformadoras presentes en la mesa relataron sus experiencias al recibir capacitación de JuventusMX en alianza con el ICAT. También señalaron que la preparación emocional y mental es tan relevante como la técnica para todas las juventudes, sobre todo después de la pandemia por COVID 19.

Por su parte, una emprendedora juvenil egresada de JuventusMx relató que actualmente lleva a cabo 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.

En lo que respecta a las propuestas para incentivar la contratación, las juventudes transformadoras mencionaron la enorme discrepancia que existe entre las expectativas educativas y la realidad laboral. Propusieron incrementar y hacer efectivas las prácticas

³³ <https://cenide.com.mx/>

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.

Las personas representantes del INJUVE mencionaron como un factor clave la alianza y comunicación entre los sectores privado, público y sociedad civil, por lo que propusieron seguir fomentando espacios de diálogo que amplíen la oferta en capacitación técnica y educativa para las juventudes.

La persona representante del ICAT 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.

La persona representante de Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C. estuvo de acuerdo en la importancia de la formación en aspectos que no sean sólo técnicos. La educación emocional es una herramienta para erradicar la estigmatización de las juventudes.

Los miembros de COPARMEX CDMX hicieron varias propuestas. Una de ellas fue 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. Otro integrante mencionó que el sector transporte tiene una crisis de contratación porque requiere de certificaciones especiales, pero no es un campo que llame la atención a las personas jóvenes. 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.

La empresa consultora 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.

Pierre Delord de la OIT expuso que desde su organización internacional fomentan 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.

Mesa virtual 2.



En esta mesa participaron varios organismos internacionales, instituciones del gobierno local, organizaciones civiles, una donante internacional, empresas y juventudes transformadoras.

La persona representante de COPARMEX CDMX mencionó como buena práctica del empresariado la definición clara del perfil y las funciones de las personas que necesita contratar. Esta es una responsabilidad que deben asumir las entidades empleadoras y es muy importante para que las juventudes sin experiencia puedan irse formando y adquiriendo experiencia.

En una línea parecida, la persona representante de COPRED señaló que las empresas deben asumir un compromiso de no discriminación y desarrollar acciones para verificar que no ocurra. Para ello 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. Una buena práctica

en este sentido podría ser 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.

La persona representante de SERAJ A.C, recordó el *Decálogo de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral*³⁴ en el marco de la Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. Este Decálogo enfatiza que las mujeres jóvenes encuentran más barreras para acceder a un empleo, sobre todo cuando tienen a su cargo las tareas de cuidado. De igual manera otros sectores de la población enfrentan barreras específicas que les coloca en desventaja para obtener un trabajo digno. 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 empresas deben considerar cómo los diversos sistemas de exclusión afectan a las personas trabajadoras. Por ejemplo una persona joven que llega tarde, puede tener detrás una historia de exclusión que la deja a merced de un transporte de mala calidad desde distancias muy lejanas a su centro laboral, crisis familiares, precarización del sistema de cuidados y otros factores que colocan a las juventudes en situaciones de especial vulnerabilidad. Las empresas tienen el deber de comprender la diversidad y adaptarse a estos retos.

De acuerdo con lo compartido por los participantes en esta mesa, las juventudes migrantes son uno de los grupos que mayores dificultades enfrenta para acceder a un empleo. En este sentido, la persona representante de la OIM explicó su colaboración con las empresas para informarles sobre las condiciones del trabajo regular y formal de las personas en movilidad humana en México. Esto se realiza en colaboración con el Instituto Nacional de Migración.³⁵

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>

Por su parte, la representante de la Cooperación Alemana (GIZ) explicó su colaboración con el gobierno mexicano a través del Sistema Nacional de Empleo (SNE) para identificar desafíos. Han observado con frecuencia que las personas jóvenes llegan poco preparadas a las entrevistas, aunque tengan un curriculum muy bien armado. Esto es importante porque las empresas interpretan estas deficiencias como falta de compromiso.

En cuanto a las propuestas, la representante de GIZ ofreció su ayuda para integrar a las personas en movilidad al SNE. Actualmente han diseñado un micrositio en internet para las personas migrantes en colaboración con la OIT y el ACNUR. Su propuesta es involucrar a más organizaciones para hacer la plataforma mucho más inclusiva.

Finalmente, la persona representante del ACNUR detalló cómo trabajan con organizaciones y empresas para detectar necesidades de personal en sus equipos.³⁶ A la par, recomienda trabajar en la sensibilización a las empresas: las políticas en temas de violencia, micromachismos, etc. Cerró su intervención señalando que la formación no sólo es un curso, sino que es un proceso continuo y permanente donde es importante involucrar a todas las personas.

Mesa virtual 3.



En esta mesa se logró la representación de juventudes transformadoras, funcionarios del gobierno local, empresarios, académicos, organismos internacionales y organizaciones civiles.

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

Para iniciar el intercambio sobre buenas prácticas en la contratación de juventudes, la persona representante de ManpowerGroup expuso que uno de los pilares del Plan Global de Sustentabilidad es preparar 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 que impulsa ManpowerGroup funcionan integrando 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.

La persona representante de COPARMEX profundizó en el tema refiriéndose a su experiencia en la industria farmacéutica donde han tenido buenos resultados mediante la celebración de convenios con las universidades para que los jóvenes, como parte de sus programas formativos, puedan hacer prácticas profesionales. Si bien se requieren perfiles muy especializados, es una práctica que ha resultado muy provechosa. Estas juventudes han logrado obtener un puesto en la industria cuando terminan sus estudios.

La persona representante de la Unión Social de Empresarios de México (USEM)³⁸ 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.

Una de sus principales tareas ha sido acompañar a los socios de USEM para encauzar tanto las habilidades de las juventudes como las de las entidades empleadoras. USEM diseñó un proyecto específico permitiendo crear un camino de desarrollo para una verdadera experiencia de

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

³⁸ <https://www.usemcdmx.org.mx/>

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. Así es como USEM invierte el primer año en cursos de formación, donde las juventudes participan en cursos, talleres, seminarios, que les permitan consolidar los principios que sostiene la USEM. 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.

La representante de Fundación Coppel compartió el programa Primer Empleo,³⁹ el cuál 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 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.

La persona representante del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) mencionó que actualmente tienen 2400 empresas que cuentan con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR).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. Por esta razón CEMEFI está buscando soluciones, por ejemplo, miden a las empresas que están haciendo inversión en

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

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

capacitación formal y en formación; observan las prácticas de contratación y de selección de personal; monitorean 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.

Desde la perspectiva de CEMEFI, 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, lo que permite identificar dónde están los problemas. Entre las propuestas que presentó CEMEFI destaca la relativa a la formación en el empleo, donde las empresas invierten en prácticas laborales a través de becas y en voluntariados, donde las mismas empresas capacitan a las juventudes como parte de su responsabilidad social. Finalmente 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.

Por su parte, la académica representante de la Universidad del Valle de México (UVM) relató que cuentan 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

⁴¹ <https://uvm.mx/>

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.

La persona representante del ICAT 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 estratégicas 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.

Por su parte, la persona representante de 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. Este es el caso del programa Trabajo en tu Unidad que se implementa en las unidades habitacionales más grandes de la ciudad

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

para crear 1,000 empleos temporales para juventudes que viven en estas unidades habitacionales y jóvenes en movilidad humana.⁴³ Las actividades son entre otras, embalizamiento, jardinería y pintura. El 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.

La persona representante de 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.

Finalmente, Liz Pineda, representante de las juventudes transformadoras consideró que es muy importante difundir todas las iniciativas, programas y capacitaciones expuestas en los diálogos, para que lleguen realmente a las juventudes. Asimismo, propuso difundirlo en redes sociales que es donde muchas juventudes pasan la mayor parte de su tiempo.

⁴³ <https://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/trabajo-en-tu-unidad/>

Acciones, iniciativas o programas de las instituciones participantes.

Importancia de hacer alianzas.

Para realmente atender los retos estructurales es necesario actuar en conjunto. Esfuerzos aislados no tienen los resultados que realmente permitan hacer frente a estos retos. El mensaje es: hagamos alianzas, trabajemos articuladamente. Las redes empresariales expresaron públicamente la necesidad de fortalecer estos espacios ante la asistencia de gran pluralidad de actores y también por la falta de espacios de diálogo similares en la CDMX.⁴⁴

Hacer las cosas de diferente forma.

Empezar por hacer un diagnóstico que mire a las juventudes pero también a las necesidades de las empresas y en función de ese diagnóstico, diseñar soluciones.

Pensar en términos de inversión.

Si bien las iniciativas implican cierto costo, en realidad se estaría haciendo una inversión que tendría una compensación para todas las personas.

Reconocimiento a las juventudes.

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.

Al igual que en los diálogos anteriores las personas jóvenes participaron en los diálogos generando propuestas y sumándose a las discusiones juntos con los otros actores.

⁴⁴ Nota y fotografías: <https://juventusmx.org/dialogo-3/>

CUARTO ESPACIO DE DIÁLOGO.

Propuestas para fomentar la empleabilidad de las juventudes en la Ciudad de México.

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.

En este apartado se presentan las propuestas con mayor potencial de transformación a lo largo del proceso. Para ello se utilizó un formato de fichas que sistematiza, resume y analiza las principales reflexiones, hallazgos, discusiones y consensos, ordenando esta información en propuestas específicas. Estas fichas (disponibles en los anexos) son el resultado de un diálogo horizontal entre actores clave de la CDMX en espacios estratégicos para formular conjuntamente propuestas de políticas y acciones de fomento a la empleabilidad, emprendedurismo e inclusión social de las juventudes en la CDMX.

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 fichas 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	7

El primer paso para la construcción de las fichas 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 articulaciones. Por ello las fichas contienen el nombre de la propuesta, el tipo, su descripción, la persona responsable o vocera de la misma, su vínculo con otras propuestas con las que se relaciona y posibles actores que pueden participar.

Es así como el cuarto y último espacio de diálogo se realizó el 11 de agosto de 2022 vía zoom, para continuar las medidas precautorias ante la quinta ola derivada de la COVID19 y su variante OMICRON. Al igual que en el diálogo anterior, USEM y COPARMEX CDMX se sumaron como convocantes y participaron en los diferentes espacios. Participaron 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.

Todo el evento fue facilitado por juventudes transformadoras. La bienvenida estuvo a cargo de Luisa Ortíz. Las mesas tuvieron la facilitación de Ana Cecilia Villagómez, Diana Laura Guzmán, Estela Melchor y las conclusiones fueron compartidas por Carlos Tena, Alberto Rojas y Jaqueline García. Finalmente, las relatorías estuvieron a cargo de Luis Sosa, Francisco Bezares e Irvin Solís.

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.

Conclusiones de las mesas de trabajo del cuarto espacio de diálogo.

Mesa 1: Empleabilidad en las empresas.



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. Las fichas de las propuestas discutidas en la primera mesa pueden verse en la sección de anexos.

Las personas participantes en esta mesa estimaron que las siete propuestas analizadas son complementarias. Asimismo, identificaron que la propuesta presentada por Gabriela Medina de 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 cuatro grandes subtemas: capacitación; acciones que atiendan la falta de experiencia y el desarrollo de habilidades blandas, consideraciones sobre la situación de los empleadores y seguimiento.

Respecto a la capacitación, Carlos Tena propuso una primera articulación entre ManPowerGroup, USEM y SERAJ A.C. ManPowerGroup aportaría la vinculación entre las juventudes, USEM podría desarrollar estrategias de información y capacitación en habilidades blandas a partir del plan que proponga ManPowerGroup y SERAJ A.C. otorgaría 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.

En lo que respecta a las acciones que se pueden desarrollar para atender la falta de experiencia de las juventudes 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, 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 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. 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.

Mesa 2: **Economía social y solidaria y emprendedurismo.**



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. Sociedad en Movimiento y COPARMEX CDMX invitaron a instalar un espacio 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.

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 contribuye a articular todas las que se discutieron en la mesa, porque consiste en una plataforma o micrositio 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. Las fichas de las propuestas analizadas en esta mesa pueden ser consultadas en la sección de anexos.

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. Asimismo, la STyFE ofrece el programa Prepárate,⁴⁵ con el que se cubre el costo de capacitación y certificación de personas jóvenes; así como el programa Empléate,⁴⁶ 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.

⁴⁵https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/preparate

⁴⁶https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico/empleate

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.

Mesa 3: **Grupos prioritarios, discriminación y empleabilidad.**



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.

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 inicial 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,⁴⁷ 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),⁴⁸ 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 incidir en la eliminación de estereotipos y estigmas para las personas jóvenes, y al mismo tiempo emplearles, para incidir en procesos de cambio sistémico.

⁴⁷ <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/instituto-nelson-mandela-cdmx>

⁴⁸ <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/cursos/73>

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 Subsecretaría del Sistema Penitenciario 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 reinserción 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. Ante un panorama así es difícil que las juventudes quieran comprometerse con trabajos que tienen esas características. 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. Las fichas analizadas en esta mesa pueden ser consultadas en la sección de anexos.



Conclusiones generales

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.

Anexos

Fichas técnicas de las propuestas finales.

PROPUESTA 1	Nombre de la propuesta: Acompañamiento y capacitación en el marco de "Jóvenes construyendo el futuro". Institución que hizo la propuesta: USEM. Nombre de quien hizo la propuesta: Gustavo Ramírez.			
TIPO DE PROPUESTA	Acompañamiento.			
DESCRIPCIÓN	<p>Cuando recién salió el programa "Jóvenes construyendo el futuro" USEM acompañó a algunos socios a generar un programa, sobre todo, encauzado a las habilidades de los jóvenes, pero también para los jefes. Esto, porque los jefes querían que las juventudes tuvieran todas las habilidades y se desesperaban. Con varios socios implementaron proyectos para que se creara un camino de desarrollo para cada miembro de este programa y pudiera ser una experiencia de desarrollo profesional y no que los mandaran a actividades mínimas.</p> <p>En términos de costos del programa "Jóvenes construyendo el futuro" USEM tenía claro que más que una ganancia, era importante participar en un programa de gobierno que era una muy buena idea para formar a jóvenes. Sí hubo una inversión, sobre todo en capacitación. Las juventudes del programa tenían asignado un coach, que les ayudaba a cerrar brechas, porque había jóvenes con muchas brechas, incluso en el ámbito personal. USEM dio acompañamiento para que tuvieran un desarrollo integral y lo mismo promocionaron con sus socios: que no vieran al joven como un colaborador gratis, sino que aportaran a un programa que tiene mucho valor para el desarrollo de las personas. En el caso de las juventudes que llegan a USEM sin ningún tipo de práctica, se invierte en el primer año en cursos de formación. Todos tienen que pasar por cursos, talleres, seminarios, que les permitan consolidar los principios que sostiene la USEM. Incluso en el segundo año, se les manda a cursos para altos directivos. Esta formación permite un desarrollo integral y se genera una "rotación positiva", cuando han crecido lo suficiente y el USEM ya no tiene más que ofrecer, se van a otras organizaciones donde siguen su crecimiento profesional.</p>			
RESPONSABLE	USEM.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	2 y 7			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número		No	Por sí misma, el impacto de esta propuesta es limitado pues depende, por un lado, del alcance, apoyo y características del programa Jóvenes construyendo el futuro; y por el otro, del alcance y capacidad tanto de USEM como de sus socios y

	de empleos para las juventudes?			aliados que estén interesados en participar en el tipo de acompañamiento descrito. En todo caso, su impacto podría incrementarse en la medida en que se pudiera vincular en conjunto con otras propuestas.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		La USEM señaló que existe interés en participar en procesos de formación con la idea de crear programas integrales para solucionar el problema de las brechas en la experiencia laboral.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Es factible en tanto que la articulación se podría dar en el marco de una iniciativa que está ya en marcha y que representa una prioridad del gobierno federal. Sin embargo, mediante esta propuesta difícilmente se contribuiría de manera directa al objetivo de generar un mayor número de empleo para las juventudes.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	Gobierno Federal Gobierno CDMX Alcaldías			Empresas: Iniciativa privada en general. Empresas interesadas. Sociales: OSC
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 2	Nombre de la propuesta: Programa Primer Empleo. Institución que hizo la propuesta: Fundación Coppel. Nombre de quien hizo la propuesta: Paulina Rodríguez.
TIPO DE PROPUESTA	Programa.
DESCRIPCIÓN	Programa en alianza con diferentes instituciones para poder brindar oportunidades a jóvenes para que puedan tener un seguimiento y poder medir la trazabilidad de corto, mediano plazo en los centros de trabajo donde los contratan los aliados de Fundación Coppel. El programa está enfocado en jóvenes que tienen unos ingresos familiares que no les permiten acceder a una vida digna y lo que buscan es que a través de la contratación en diferentes centros de trabajo puedan contribuir a ese mejoramiento de vida y que puedan tener una visión diferente a lo que están acostumbrados.
RESPONSABLE	Fundación Coppel

SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	1, 7			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		El impacto de esta propuesta estriba en el hecho de que busca no sólo la inserción laboral de jóvenes (primer ingreso) sino asegurar su permanencia y posterior desarrollo en su trabajo. Además, incorpora las necesidades tanto de jóvenes como de las empresas, por lo que puede evaluar qué está funcionando y qué no, y buscar mejoras continuas en la intervención.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Esta propuesta se puede vincular con la propuesta tres y con ManpowerGroup.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		La intervención está diseñada y probada. Para incrementar su alcance se tendrían que generar nuevas alianzas con empresas u otros posibles empleadores que estuvieran interesados en implementarla.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
				Empresas: Iniciativa privada en general interesada en implementar el programa.
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 3	<p>Nombre de la propuesta: Plan Global de Sustentabilidad de Manpower.</p> <p>Institución que hizo la propuesta: ManpowerGroup.</p> <p>Nombre de quien hizo la propuesta: Gabriela Medina.</p>
TIPO DE PROPUESTA	Programa.
DESCRIPCIÓN	Uno de los pilares principales del Plan Global de Sustentabilidad de ManPowerGroup es la preparación de las y los jóvenes. A la fecha hay buenos resultados para eliminar etiquetas que, generalmente, les ponen; por ejemplo, que no tienen experiencia o que son irresponsables. Los jóvenes empiezan como becarios o con programas de capacitación de dos o tres meses. Posteriormente, se les asignan responsabilidades. El resultado es satisfactorio, porque los clientes tienen la buena visión de darles la oportunidad de empezar.

RESPONSABLE	ManpowerGroup			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	4, 5, 7			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?		No	El impacto de la propuesta para generar empleos es limitado. Su mayor contribución se encuentra en el potencial de articulación con otras iniciativas y buscar así establecer procesos o programas integrales de formación.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Hay interés de actores de todos los sectores por colaborar para generar programas de formación integrales, que incluyan el seguimiento en la instalación y desarrollo de habilidades y que puedan ser certificadas.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Se trata de una iniciativa probada ya. Depende de que más socios se interesen y se comprometan a participar e implementarla.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
				Empresas: Aliadas de Manpower, USEM. Sociales: SERAJ.
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 4	Nombre de la propuesta: Convenios entre universidades y empresas de la industria farmacéutica. Institución que hizo la propuesta: COPARMEX CDMX. Nombre de quien hizo la propuesta: Rafael Gual.
TIPO DE PROPUESTA	Convenios.
DESCRIPCIÓN	COPARMEX CDMX ha tenido resultados celebrando convenios con las universidades para que los jóvenes, como parte de sus programas formativos, puedan hacer prácticas en la industria farmacéutica. Son perfiles muy especializados, pero es una práctica que ha resultado muy provechosa. Estos jóvenes luego han tenido un puesto en la industria cuando terminan sus estudios.

RESPONSABLE	COPARMEX CDMX			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	3, 5, 7			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Aunque focalizado en la industria farmacéutica, COPARMEX cuenta con evidencia de que a partir de esta intervención se generan empleos para las personas jóvenes. Se podría ampliar su alcance en la industria farmacéutica o explorar el modelo en otros sectores.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Empresas de la industria farmacéutica están satisfechas con los resultados de los convenios, por lo que estarían interesadas en explorar cómo potenciar la intervención. Cabría esperar este mismo interés en otros sectores también.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		El factor más importante es el interés de empresas, en este caso de la industria farmacéutica, para suscribir convenios y abrir las puertas mediante la ruta propuesta a las personas jóvenes.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
				Empresas: Empresas de la industria farmacéutica y de otros sectores interesadas en la propuesta.
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 5	<p>Nombre de la propuesta: Prácticas profesionales UVM.</p> <p>Institución que hizo la propuesta: Universidad del Valle de México.</p> <p>Nombre de quien hizo la propuesta: Yazmín Benítez.</p>
TIPO DE PROPUESTA	Acompañamiento.
DESCRIPCIÓN	La UVM tiene un proceso de formación para futuros profesionistas, concretamente, prácticas profesionales, donde ellos ya van al mercado de trabajo y adquieren habilidades que no adquieren en el aula. Esto les permite tener la primera experiencia, que es algo que les piden los empleadores: cierto tiempo de experiencia. Este programa de prácticas profesionales les acredita ese tiempo para poder insertarse de mejor manera en el mercado laboral.

RESPONSABLE	UVM.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	3, 4, 7			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?		No	Por sí misma la propuesta no genera un mayor número de empleo para las juventudes. Sin embargo, sí puede contribuir a que adquieran experiencia y habilidades que no obtienen en el aula. Además les proporciona experiencia que es un factor que las entidades empleadoras consideran al contratar a una persona.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		En específico la USEM expresó interés en participar en esta propuesta como parte de la creación de un programa o proceso de formación integral.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Se trata de una iniciativa que ya está en marcha y probada por parte de la UVM. Podría ser fácilmente replicada o sumar a nuevos actores aliados para incrementar su alcance o incorporarse a una iniciativa más amplia pensando en un programa o proceso de formación integral.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
				Empresas: USEM Academia: Otras universidades que deseen adoptar el modelo.
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 6	Nombre de la propuesta: Certificación de competencias laborales de personas jóvenes Institución que hizo la propuesta: SERAJ. Nombre de quien hizo la propuesta: María Eugenia Robles.
TIPO DE PROPUESTA	Certificación.

DESCRIPCIÓN	SERAJ cuenta con un programa de certificación de competencias. El foco de los esfuerzos debe ser la empleabilidad de personas jóvenes sin universidad, porque numéricamente son más. Una forma de hacerlo es a través de una certificación que incremente sus posibilidades de encontrar un empleo.			
RESPONSABLE	SERAJ			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS				
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		La certificación de competencias es realmente importante para las juventudes que no cuentan con universidad. Para este grupo la propuesta sí representa una gran oportunidad para incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Diversos actores de todos los sectores han expresado su interés por avanzar en la ruta de certificación de competencias como un medio para incrementar las posibilidades de encontrar mejores empleos para las juventudes, por lo que el potencial de articulación de una propuesta de este tipo es alto.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Hay diversos actores que cuentan con modelos o propuestas de certificación, por lo que el costo de vincularse e implementar una propuesta en conjunto es bajo.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	ICAT			Empresas: USEM, ManpowerGroup Sociales: SERAJ
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 7	Nombre de la propuesta: Programa de Desarrollo Integral. Institución que hizo la propuesta: USEM. Nombre de quien hizo la propuesta: Gustavo Ramírez.
TIPO DE PROPUESTA	Programa.

DESCRIPCIÓN	USEM propone impulsar una estrategia para que las empresas implementen programas de desarrollo institucional para sus colaboradores. El programa de cada empresa deberá contemplar las necesidades y contexto específico de sus colaboradores.			
RESPONSABLE	USEM.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	1, 2, 3, 4, 5			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?		No	Por sí misma, la propuesta no tiene un alto potencial para generar un mayor número de empleos para las juventudes. Sin embargo, su contribución es alta para conservar el empleo de las juventudes que ya cuentan con un empleo en empresas que cuentan con este tipo de programas.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Esta propuesta podría formar parte de un plan o programa integral de formación. Además es especialmente importante pues aborda la sensibilización a las entidades empleadoras, lo que redundará en un proceso de beneficio mutuo para juventudes y empleadores.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?			
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
				Empresas: AliaRSE, USEM Sociales: OSC Academia: Universidades
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 8	Nombre de la propuesta: Apoyos a cooperativas a fondo perdido. Institución que hizo la propuesta: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México. Nombre de quien hizo la propuesta:
TIPO DE PROPUESTA	Apoyos y financiamiento.

DESCRIPCIÓN	El Gobierno de la Ciudad de México a través de la STyFE cuenta con un programa y dos presupuestos para el apoyo a cooperativas (a fondo perdido). Uno de ellos es para la creación de cooperativas y el otro para cooperativas que ya están creadas. La clave del éxito y la principal preocupación para este tipo de iniciativas no sólo es dar el recurso inicial, sino cómo podemos apoyar y trabajar después, para la permanencia de las cooperativas.			
RESPONSABLE	STyFE.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	Se relaciona con las propuestas 9 y 10 principalmente. Pero también con las propuestas 11 y 12.			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		<p>Sobre todo si se articula con el resto de las propuestas de esta mesa.</p> <p>Se identificó un área de oportunidad con alto potencial de impacto si, específicamente, esta propuesta se logra articular con las propuestas 9 y 10 a su vez fusionadas.</p> <p>Además, la fusión de las propuestas 11 y 12 garantizarían también contar con un espacio idóneo para el seguimiento, articulación y diálogo permanente.</p>
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		<p>Todas las instituciones participantes expresaron su interés y disposición para articularse en torno a estas propuestas:</p> <p>8 + (9+10) + (11+12)</p>
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		<p>Si bien el apoyo económico que puede ofrecer STyFE actualmente es fijo y está preestablecido, su alcance se podría potenciar mediante la articulación con otros actores para ampliar la capacitación de jóvenes (en términos de tipo, calidad y oferta) y asegurar la permanencia de las cooperativas.</p>
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	STyFE Alcaldías de la Ciudad de México			Sociales: Iniciativa GOYN OIT
COMENTARIOS	<u>Karla Ambrosio de Iniciativa Ciudadana:</u> Se trata de un programa social activo y puede ser relacionada con la propuesta 10 de la OIT de fortalecimiento a la economía social, para que las cooperativas tengan éxito. También se podrían explorar posibles sinergias en el marco de la propuesta 9.			

	<p><u>José Ramón Garrido Sucasa de Jóvenes Construyendo Comunidad:</u> La clave es que la cantidad de recursos que las cooperativas puedan recibir a partir de esta propuesta sean suficientes y pertinentes. Pero además, se necesita que haya seguimiento con perspectivas de mediano y largo plazo. Que no sólo se dé dinero al inicio, sino que se de seguimiento para identificar y atender las necesidades que puedan tener las cooperativas más adelante.</p> <p><u>Paulina Zepeda-STyFE:</u> También sería bueno incluir a las Alcaldías, que pueden ayudar en la constitución legal de las cooperativas. Tienen facultades para ello. A través de las Alcaldías, el trámite para la creación y formalización de las cooperativas puede ser gratuito. También es importante que las Alcaldías sepan que cuentan con esta atribución, pues en ocasiones su personal no necesariamente lo sabe.</p> <p>Este programa de la propuesta 8, también contempla seguimiento, si las cooperativas demuestran avances en su arranque, pueden obtener financiamiento para que las cooperativas se mantengan.</p> <p>Las cooperativas se identifican como resilientes y, si se les apoya desde las instituciones públicas, es más probable que puedan permanecer en el tiempo.</p> <p><u>María De Ibarrola-DIE Cinvestav:</u> Las propuestas de esta mesa se pueden integrar de manera paralela.</p> <p>Sería positivo incluir indicadores previo al primer empleo de las y los jóvenes.</p> <p>Sería bueno no sólo hablar de cooperativas, sino también de micro empresas o nichos de empresas.</p> <p>Sería bueno pensar en las unidades de operación de cada uno de los esfuerzos. Grupos reducidos de jóvenes, instructores de distintos lados, y coordinar todos sus esfuerzos.</p> <p><u>Karla Ambrosio de Iniciativa Ciudadana:</u> Sería ideal articular las 5 propuestas.</p> <p><u>Paulina Zepeda-STyFE:</u> Las cooperativas tienen promedio de vida de 2 años, por eso el programa primero apoya la creación y luego al fortalecimiento. Quienes superan estos primeros 2 años, tendrán posibilidad de poder sostener su forma de vida con el trabajo en cooperativas.</p> <p>La Secretaría del Trabajo participa en estrategias de <i>Barrio Adentro</i> para la capacitación de personas jóvenes y donde se establecen tutores y tutoras por cooperativa para saber cómo van con sus trámites, por ejemplo con el SAT, y que puedan concluir con éxito la formación de su cooperativa.</p> <p>La Secretaría del Trabajo también trabaja con la OIT para el programa de economía social y solidaria en el programa ciudades, para personas en movilidad humana, pero hay límite de ley que impide que personas en movilidad humana puedan organizarse en una cooperativa. Habría que legislar para modificar esa limitante para personas en movilidad humana para organizarse en cooperativa.</p> <p><u>Jazmín Martínez Laredo-Juventud Transformadora:</u> Que STyFE pueda ampliar la difusión de este tipo de programas, pues muchas veces las personas jóvenes no se conocen las oportunidades que existe. También sería importante explorar la vinculación e incluso establecer alianzas con universidades.</p> <p><u>Paulina Zepeda-STyFE:</u> En Pílares también apoyan con talleres para cooperativas, por lo que también puede vincularse con la STyFE. Las Alcaldías también deben involucrarse y capacitarse</p>
--	---

	<p>pues representan una gran oportunidad, por su cercanía con la población, para apoyar a las cooperativas.</p> <p><u>Gabriel Fuentes-CPX CDMX:</u> Todas las propuestas son muy valiosas y pueden articularse, pero es necesario pensar cómo orientarlas a las personas jóvenes.</p> <p><u>María De Ibarrola-DIE Cinvestav:</u> Se podría definir un solo objetivo como eje articulador de todas las propuestas de esta mesa. Por ejemplo: impulsar a personas jóvenes en zonas de riesgo a partir del incentivo y fortalecimiento de cooperativas. Se puede incluso proponer un nombre para la articulación de todas estas propuestas: Programa Integral de Cooperativas.</p> <p>Se podría hacer una convocatoria al nivel Ciudad de México para lanzar este Programa Integral de Cooperativas; para financiarlo (y que no sólo sean recursos del gobierno sino de empresas, entidades sociales, universidades, etc.), con cuánto y durante cuánto tiempo.</p> <p>Las escuelas siempre han tenido interés de formar cooperativas. Sería muy importante que las escuelas incorporaran en sus planes y programas la formación del trabajo, sería una gran oportunidad para impulsar a las cooperativas.</p> <p><u>Alberto Rojas-Juventud Transformadora:</u> Las propuestas están integradas, pero se necesita formación y seguimiento integral, para que todas las personas e instituciones involucradas puedan contribuir al proceso de extender el tiempo de vida de las cooperativas y contribuyan a su supervivencia primero y a su éxito (que no desaparezcan en los primeros dos años).</p> <p><u>María De Ibarrola-DIE Cinvestav:</u> Ayudar a cooperativas en la gestión y trámites ante las instituciones públicas. Pero también en su operación administrativa, que es donde se detectan problemas para las cooperativas que ponen en riesgo su permanencia.</p> <p><u>Alberto Rojas-Juventud Transformadora:</u> Importante que existan iniciativas como Juventus y darles mayor impulso e incentivos para que puedan formar a más personas.</p>
--	--

PROPUESTA 9	Nombre de la propuesta: Programa de capacitación de la OIT. Institución que hizo la propuesta: OIT. Nombre de quien hizo la propuesta: Pierre Delord.			
TIPO DE PROPUESTA	Capacitación.			
DESCRIPCIÓN	<p>Se ofrecieron áreas de capacitación para socios de empresas solidarias en habilidades socioemocionales, capacitación financiera, inglés y conocimientos digitales, entre otros. Para evitar que durante la pandemia se mantuviera y prolongara el cierre en el acceso al mercado, se proporcionaron herramientas para que las empresas solidarias pudieran conquistar nuevas vías de comercialización digital. Pierre Delord señaló que recién estrenan una metodología para que personas migrantes acogidas aprendan a lanzar su propia cooperativa.</p>			
RESPONSABLE	OIT.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	8, 10, 11 y 12			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES

Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí	Poder incrementar el alcance que ya tiene actualmente el programa dependerá de la articulación que se pueda hacer con las demás propuestas de la mesa.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí	Hay un gran potencial de articulación, toda vez que la oferta de capacitación en la CDMX es muy amplia. Se deben construir alianzas de tal manera que no haya duplicidades, y haya claridad en lo que cada actor puede aportar para que, finalmente, el valor agregado para las cooperativas / personas jóvenes que reciben estas capacitaciones sea mayor.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí	No requiere incremento en costos, más que el esfuerzo de articulación con el resto de las propuestas y las demás partes.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales		Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	Gobierno: ICAT e INJUVE		
COMENTARIOS	<u>Karla Ambrosio de Iniciativa Ciudadana:</u> Sería interesante poder fusionar esta propuesta con la propuesta 10 y que puedan dar continuidad a la propuesta 8. Que las propuestas 11 y 12 puedan servir para dar seguimiento y fortalecer a las cooperativas. 8 + (9+10) + (11+12)		

PROPUESTA 10	Nombre de la propuesta: Mecanismo para fomentar empresas sociales en la CDMX. Institución que hizo la propuesta: OIT. Nombre de quien hizo la propuesta: Pierre Delord.
TIPO DE PROPUESTA	Programa.
DESCRIPCIÓN	Para fomentar la economía social hay dos tiempos: el de urgencia y el de construcción. En el tiempo de la urgencia, se debe crear cuanto antes un mecanismo para fomentar empresas sociales en la Ciudad de México. Mientras que en el tiempo de la construcción se deben aprovechar las herramientas disponibles (como este encuentro), para dar a conocer entre las juventudes la economía social. Para el tiempo de urgencia, hay que promover dentro las empresas sociales que ya existen los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, y la equidad de género, puesto que la empresa social debe avanzar y ser promovida y fortalecida sin que se puedan descuidar estos aspectos.
RESPONSABLE	OIT.

SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	8, 9, 11 y 12.			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Sí, pues es susceptible de implementarse en coyunturas específicas, como lo es la pandemia de COVID-19 pero también en otros choques o crisis económicas, como también en una perspectiva de mediano y largo plazo para difundir, invitar e incorporar a las personas jóvenes a esta vía y ofrecerles oportunidades de vida.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		La difusión de derechos laborales y de la economía social puede ser un esfuerzo conjunto.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Es factible si se logra establecer el mecanismo de coordinación que se propone. Que ya no sea trabajo exclusivo de cada actor impulsar y difundir sus propias iniciativas, sino que se logre articular un espacio y mensaje en común.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	Gobierno: STyFE			Sociales: OIT, Juventudes Transformadoras de JuventusMX, JCC
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 11	Nombre de la propuesta: Procesos de GOYN. Institución que hizo la propuesta: GOYN. Nombre de quien hizo la propuesta: Carmen Soledad.
TIPO DE PROPUESTA	Programa.
DESCRIPCIÓN	El Programa GOYN se trata de un plan de largo plazo de 5 años- donde hay emprendimiento sostenible. El programa busca generar incentivos que contribuyan a la sostenibilidad y permanencia de las cooperativas en el largo plazo. Es un esfuerzo que requiere la articulación de nuevos esfuerzos.
RESPONSABLE	GOYN.

SE RELACIONA CON LAS PROPUUESTAS	9 y 10			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Para incrementar el alcance que ya tiene actualmente el programa será necesario construir nuevas articulaciones con otras propuestas / actores de la mesa.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		El programa GOYN podría tener un mayor alcance si se articula con los demás actores de la mesa.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?			La articulación tendría que explorarse más, pues se entiende que el programa GOYN tiene ya características y objetivos propios que tendrían que adecuarse si se quisieran articular con otras propuestas. Por lo que la factibilidad de dicha articulación dependería de la flexibilidad y disposición que hubiera en todas las partes.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
COMENTARIOS	<p><u>Gabriel Fuentes-CPX CDMX</u>: Es importante articular las cooperativas con la formalidad y dar seguridad social para cooperativistas</p> <p>Se puede tomar de ejemplo la iniciativa Youth Build Boston, donde las personas jóvenes capacitadas técnicamente son vinculadas a las instituciones para que puedan certificarse con organizaciones sindicales.</p> <p>Así, es necesario que desde el gobierno hagan exigibles las certificaciones y que haya a su vez instituciones certificadoras y que eso pueda permitir ubicar oportunidades de empleo, que tengan la seguridad social necesaria y que puedan tener prestaciones sociales.</p>			

PROPUESTA 12	<p>Nombre de la propuesta: Plataforma de participantes de los diálogos de JuventusMx y bolsa de trabajo.</p> <p>Institución que hizo la propuesta: COPARMEX.</p> <p>Nombre de quien hizo la propuesta: León Prior.</p>
TIPO DE PROPUESTA	Plataforma.
DESCRIPCIÓN	COPARMEX propuso aprovechar la dinámica que se ha generado a partir de los Diálogos de JuventusMx para generar sinergias entre las y los participantes. Por ejemplo, tener una

	plataforma o directorio compartido en el que puedan ubicar con quiénes se podrían hacer sinergias, porque distintas instancias tienen estrategias o programas y sería importante generar ese ecosistema para darle consistencia al trabajo que se hizo en estos diálogos. Podría ser a través de una plataforma compartida donde se encuentre la información y se logre mantener una comunicación permanente para darle continuidad a las conversaciones que se desarrollaron en estos diálogos. COPARMEX propone también generar una bolsa de trabajo a partir de estos diálogos clasificada por rubros y sectores para tener un lugar al que pudiéramos recurrir para promover la empleabilidad de las juventudes.			
RESPONSABLE	JuventusMx / COPARMEX CDMX			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	8, 9, 10 y 11			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Permite ordenar, articular y potenciar esfuerzos con todos los actores.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí.		Iniciativa Ciudadana pude dar seguimiento para articular la plataforma.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Es altamente factible, toda vez que no requiere un costo elevado inicial, y puede aprovechar la disposición y el interés de todos los actores que quieran formar parte y participar activamente en la plataforma.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	STyFE			Sociales: Iniciativa Ciudadana
COMENTARIOS	<u>Jazmín Martínez Laredo-Juventud Transformadora:</u> Es muy importante crear la red de alianzas para ayudar a que las cooperativas puedan estar y sobrevivir por más años. <u>Gabriel Fuentes-CPX CDMX:</u> Hay un área en Coparmex de vertebración y puede haber vinculación desde la vicepresidencia. <u>Paulina Zepeda-STyFE:</u> La STyFE vincula a las personas de las cooperativas con el ICAT para certificarse y también da continuidad con el programa <i>Empléate</i> para que puedan adquirir maquinaria y dar inicio a su primer proyecto de empleo y cooperativa.			

PROPUESTA 13	Nombre de la propuesta: Combate a estereotipos en las personas jóvenes. Institución que hizo la propuesta: COPRED. Nombre de quien hizo la propuesta: Geraldina González de la Vega.			
TIPO DE PROPUESTA	Programa.			
DESCRIPCIÓN	COPRED trabaja para eliminar los estereotipos que pesan sobre las juventudes, que cruzadas con otros tipos de discriminación, estigmatización y criminalización disminuyen sus posibilidad de tener un empleo digno. COPRED propone aprovechar el marco del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario que suscribe COPRED con diversas empresas para impulsar la empleabilidad de las juventudes. Además, cuenta con una plataforma en la que las empresas se vinculan voluntariamente para revisar sus normas y reglas con el fin de que el Consejo pueda brindarles capacitaciones y recomendaciones para generar buenas prácticas.			
RESPONSABLE	COPRED			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	14, 15			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Se puede buscar que a partir del Gran Acuerdo Político Igualitario, las empresas que lo suscriban generen opciones de empleo para las juventudes.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Se podrían buscar alianzas en el Congreso de la CDMX y que el Gran Acuerdo de COPRED se pudiera impulsar con otros actores, como sindicatos de empresas como COPARMEX, o sindicatos de personas trabajadoras y otros núcleos donde se pudiera multiplicar esta iniciativa. Se podría hacer un directorio de posibles alianzas para impulsar esta iniciativa Se observa una articulación natural por ejemplo con MANPOWER.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos de costo-beneficio de implementarla?	Sí		COPARMEX está trabajando en un modelo de desarrollo inclusivo. Pensando en el corto plazo y en el marco de las limitaciones financieras, las pequeñas empresas tienen dificultades para enfrentar los retos de la inclusión, por eso se debe llegar a cosas muy prácticas como la capacitación, no sólo la técnica sino también la actitudinal y de compromiso de la gente para aprender. Trabajar en el tema de valores.

POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales	Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	COPRED Subsecretaría del Sistema Penitenciario	Empresas: COPARMEX, MANPOWER
COMENTARIOS	<p>COPRED: En el caso de quejas de discriminación, se pueden acercar a este instituto. Tiene el instituto Nelson Mandela que se encarga de capacitaciones, cursos en línea en la plataforma COPRED.net que puede tomarlo el momento que quiera. Tiene una red ciudadana para prevenir, eliminar la discriminación, enfocada a personas jóvenes para promover la igualdad y en contra de la discriminación (esto es para talleristas que les da apoyo económico). Para la RED se abre la convocatoria cada año y es para 15 personas, al igual que para talleristas. COPRED también ha participado con Jóvenes Construyendo el Futuro.</p> <p>Iniciativa Ciudadana. En el espacio público está la Asamblea Legislativa para que este acuerdo se pueda empujar, sindicatos (ej. COPARMEX), para colocar el tema del acuerdo político igualitario.</p> <p>COPARMEX. Modelo de desarrollo inclusivo. En el contexto de un país con una crisis financiera, las empresas pequeñas tienen dificultad de cumplir con la carta impositiva, la capacitación técnica y la contratación. Hay que trabajar en la actitud y compromiso de la gente, hay una alta rotación de personal joven.</p> <p>Nacional Monte de Piedad. Programa de combate a estereotipos y capacitación de empresas: ayuda a cambiar el paradigma para tener resultados a largo plazo. Apostar ahora ayudará para el futuro. La propuesta de ManPowerGroup es una solución que se puede hacer hoy desde la capacitación técnica hasta habilidades blandas. La inserción laboral a corto plazo puede realizarse con la propuesta de ManPOWER. Estas dos propuestas (CONAPRED y MANPOWER) se pueden articular, así como cada una tiene su poder articulador con otros actores.</p> <p>YouthBuild/GOYN: Buscar que las propuestas puedan articularse con base en la primera propuesta de erradicar los estereotipos. La propuesta de ManPowerGroup es una plataforma que puede llevarse a cabo en este momento para responder a un mayor impacto a las juventudes. Sin embargo, no hay que dejar las propuestas a largo plazo porque es un cambio sistémico y estructural. Sumar estas propuestas a corto y largo plazo permite no sólo darle empleos dignos a las juventudes, sino pensar también en el futuro.</p> <p>Ernesto Morales, COPARMEX (zona oriente): La capacitación para erradicar la discriminación ha avanzado mucho. Hay una red de 300 universidades (CENIDE) que ofrecen capacitación, sin embargo, no ve un compromiso por parte de las juventudes. La COPARMEX puede ser una gran aliada para capacitar a las juventudes. COPRED tiene una desventaja: tiene una red menos extensa de difusión como la que tiene MANPOWER. Podemos fortalecer la red y tener una propuesta más grande desde las diferentes alianzas que ya existen.</p> <p>COPRED: Las juventudes no tienen seguridad social, tienen una precarización en cuanto a los salarios, no hay una posibilidad de jubilación. El problema es generacional y no tiene que ver con la falta de actitudes, esto se convierte en estereotipos. La capacitación no puede ir en el sentido de fomentar la capacitación para que los “jóvenes aguanten” en trabajos que no tienen condiciones dignas.</p> <p>YouthBuild: Me parece que mencionar que las juventudes tienen apatía al empleo tal vez no sería completamente apropiado. De 15 millones y medio de juventudes empleadas, 10.8 millones no reciben ingreso suficiente para lo más básico y/o están en empleos precarios. Eso aunado a la violencia,</p>	

	<p>problemas de movilización, salarios insuficientes, falta de planes de carrera, entre otros, merman la motivación, justificadamente, de laborar. Actualmente, 19 de cada 100 jóvenes no encuentran trabajo. Para las mujeres jóvenes la exclusión es aún peor. 24 de cada 100 están desempleadas, hablamos de 1.8 millones de mujeres desocupadas o totalmente disponibles para trabajar que no consiguen trabajo. Es importante también considerar la perspectiva de género en todas las iniciativas. Precisamente siguiendo la línea de COPRED, me gustaría resaltar la importancia de sensibilizar a los empleadores, organizaciones multisector de la realidad de las juventudes mexicanas, todas, sobre todo las que no han tenido acceso a la educación media y superior: en total, hay 7 millones 634 mil juventudes excluidas del trabajo y fuera de la escuela.</p> <p>COPRED: Les comparto información adicional sobre el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario: https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario#:~:text=El%20Gran%20Acuerdo%20por%20el.COPRED)%20con%20el%20sector%20empresarial. Correo de vinculación al Gran Acuerdo: tratoigualitario.copred@gmail.com</p>
--	---

PROPUESTA 14	Nombre de la propuesta: Racismo.mx Institución que hizo la propuesta: COPRED. Nombre de quien hizo la propuesta: Armando Meneses.			
TIPO DE PROPUESTA	Plataforma.			
DESCRIPCIÓN	La página de Racismo.mx junto con la COPRED tienen una bolsa de trabajo para ayudar a las personas racializadas a buscar trabajo.			
RESPONSABLE	COPRED.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	13, 15			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		La propuesta ofrece una herramienta útil especialmente para las personas racializadas en su proceso de búsqueda de empleo.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		La bolsa de trabajo se puede ampliar y fortalecer mediante las articulaciones y alianzas que se puedan conformar.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		La plataforma ya existe. Se podría incrementar su alcance sin necesidad de mayores inversiones.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	COPRED			
COMENTARIOS	N/A			

PROPUESTA 15	Nombre de la propuesta: Programa de Empresa Comprometida con la Empleabilidad. Institución que hizo la propuesta: ManpowerGroup. Nombre de quien hizo la propuesta: Gabriela Medina.			
TIPO DE PROPUESTA	Capacitación.			
DESCRIPCIÓN	ManPowerGroup tiene el "Programa de Empresa Comprometida con la Empleabilidad". Con este programa se apoya a grupos de atención prioritaria para que se puedan capacitar y consigan un empleo. El programa da las primeras oportunidades a quienes no tienen experiencia.			
RESPONSABLE	ManpowerGroup.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	13, 14			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Esta es una propuesta que tiene potencial para integrar a las personas jóvenes, sobre todo para el desarrollo de las habilidades blandas. Tiene potencial para dar resultados en el corto y el largo plazo.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Iniciativa con potencial multiactor tanto hoy como en el futuro con capacitación para jóvenes. Es complementaria con la de COPRED.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Esta propuesta es la que tiene mayor potencial de viabilidad tanto en potencial de articulación como en términos presupuestales
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
COMENTARIOS	Que la capacitación que ofrece CONAPRED se inserte con el grupo de empresas con las que trabaja MANPOWER. Que la inserción laboral en el corto plazo se puede lograr con la propuesta de ManPowerGroup porque puede ir acompañada con los procesos de sensibilización que propone COPRED			

PROPUESTA 16	Nombre de la propuesta: Capacitación a las empresas. Institución que hizo la propuesta: OIM. Nombre de quien hizo la propuesta: Omar Macías.			
TIPO DE PROPUESTA	Capacitación.			
DESCRIPCIÓN	Desde la OIM trabajan con las empresas para la capacitación laboral y para que conozcan cuáles son las condiciones migratorias para que las personas puedan trabajar de manera regular en el país. Esto se realiza directamente con el Instituto Nacional para la Migración, pero también se puede hacer de manera directa a través de la regulación migratoria con una constancia de empleo.			
RESPONSABLE	OIM.			

SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS				
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		Aunque por sí misma la propuesta no garantiza la generación de un mayor número de empleos para las juventudes, el hecho de contar con empresas capacitadas y sensibilizadas en estos temas abre más oportunidades para este sector.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Actualmente la intervención cuenta con la colaboración de actores gubernamentales, sociales e iniciativa privada. Mediante la participación de otros actores de todos los sectores, su alcance se podría incrementar.
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		La intervención está probada y cuenta con tiempo de implementación.
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSC, academia, sector privado)
	Instituto Nacional de Migración			Sociales: OIM
COMENTARIOS				

PROPUESTA 17	Nombre de la propuesta: Reformar la Ley de Centros Penitenciarios de la Ciudad de México. Institución que hizo la propuesta: Subsecretaría de Sistema Penitenciario. Nombre de quien hizo la propuesta: Nahúm Román Mendoza.			
TIPO DE PROPUESTA	Reforma legal.			
DESCRIPCIÓN	Es necesario reformar la Ley de Centros Penitenciarios de la Ciudad de México, ya que el sistema no contempla empleo, sino “actividades productivas” porque la ley lo impide. Además, las reglas de operación de los programas impiden que una empresa les ofrezca empleo (ni el IMSS ni el ISSSTE permiten que se incorporen al trabajo remunerado).			
RESPONSABLE	Subsecretaría de Sistema Penitenciario.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	18			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?	Sí		El cambio legal propuesto podría abrir un espacio para generar nuevos empleos para las juventudes en reclusión y reinserción
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado	Sí		Buscar mecanismos para generar condiciones dignas de empleo al interior de los centros penitenciarios. Sería muy importante que el

	en desarrollar acciones conjuntas?			Sistema Penitenciario se sumara a este gran acuerdo y que las empresas pudieran ofrecer oportunidades laborales a las personas que adquieren su libertad para que la reincidencia disminuyera a través de la capacitación y el empleo tanto al interior del centro penitenciario como cuando recupera su libertad y puede obtener un trabajo sobre todo los primeros tres meses para que sus condiciones de reinserción sean las ideales. También se puede sumar esta iniciativa para ir canalizando las propuestas de empleabilidad en los centros penitenciarios, por ejemplo ManPowerGroup y COPARMEX que podrían ver las condiciones en las que se pueden desarrollar actividades en los centros penitenciarios y presentar un caso de éxito de una empresa que ya esté dando empleo a personas privadas de la libertad. Hay alrededor de 1000 personas trabajando en una iniciativa “De vuelta a la comunidad”
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		La reforma legal abre un espacio muy importante para cambiar las oportunidades de las juventudes en reclusión y reinserción, sin un costo financiero considerable
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
	Subsecretaría de Sistema Penitenciario			Empresas: Iniciativa privada
COMENTARIOS	Aaron Sánchez, Subsecretaría del Sistema Penitenciario: Existen 25 mil personas en centros penitenciarios y al menos 50% son jóvenes. Estos deben recibir una alternativa. Los jóvenes han sido excluidos de las políticas sociales, tener empleo, tener capacitación. Sumarnos a este acuerdo político igualitario, es necesario revisar todo el andamiaje legal, jurídico y administrativo para poder hablar de condiciones de trabajo digna, salario, entre otros dentro de los centros penitenciarios. La reincidencia es de alrededor de 37%, en la CDMX (2019) se hizo un estudio a la población que tuvo capacitación y empleo tanto al interior como al exterior de los centros. El resultado fue que la tasa de reincidencia fue del 1% al 7%. Buscar la vinculación con organizaciones como COPRED y ManPowerGroup para llevar a cabo estas propuestas. Dentro de los centros penitenciarios existen naves industriales que pueden ser utilizadas por las redes de empresas, empresas y otras iniciativas para dar empleo a las personas que están privadas de su libertad. Las labores de jornadas públicas es un programa que trabaja en las calles y en los centros penitenciarios, hacen labores de capacitación también.			

PROPUESTA 18	Nombre de la propuesta: Capacitación a personas jóvenes. Institución que hizo la propuesta: Subsecretaría de Sistema Penitenciario. Nombre de quien hizo la propuesta: Nahúm Román Mendoza.			
TIPO DE PROPUESTA	Capacitación.			
DESCRIPCIÓN	A su parecer hay 3 requerimientos en los que se debe preparar a los jóvenes pues es lo que requieren los empleadores: i) requerimientos tecnológicos-digitales; ii) conocimientos de formalidad, es decir, preparar un currículum vitae, llenar una solicitud de empleo, y iii) tener una cuenta de twitter o de linkedin y solicitud de experiencia. Para adquirir estos conocimientos o habilidades las juventudes se podrían capacitar en Pilares o en plataforma de Conocer.			
RESPONSABLE	Subsecretaría de Sistema Penitenciario.			
SE RELACIONA CON LAS PROPUESTAS	18			
ALCANCE	CRITERIO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Impacto	¿La propuesta tiene un alto impacto, es decir, puede generar un mayor número de empleos para las juventudes?		No	En sí misma la propuesta no contribuye a generar un mayor número de empleos para las juventudes. Sin embargo, sí les ayuda en el proceso de búsqueda de empleo.
Potencial de articulación	¿Hay más de un actor institucional (público, privado, social) interesado en desarrollar acciones conjuntas?	Sí		Esta propuesta se puede vincular con aquellas que buscan la creación de un plan o programa integral de formación
Factibilidad	¿Qué tan factible es la propuesta en términos del costo-beneficio de implementarla?	Sí		Se puede buscar la articulación de esta propuesta con aquellas que buscan la creación de un plan o programa integral de formación
POSIBLES ACTORES QUE PUEDEN PARTICIPAR	Gubernamentales			Sociales (OSCs, academia, sector privado)
COMENTARIOS	Subsecretaría del Sistema Penitenciario: El proceso de capacitación debe iniciar con los procesos de habilidades blandas. Es importante lograr la transversalización de las propuestas para unir los temas de inclusión, desarrollo de habilidades para las juventudes. JuventusMx: Debe haber un mayor alcance a las comunidades, colonias y zonas donde no hay los recursos para la capacitación, donde la reincidencia en centros penitenciarios es frecuente.			

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	https://www.immpc.org.mx/cid

Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas	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 (CONFE)	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 (FONDESOS)	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	https://sidh.cdmx.gob.mx/

Derechos Humanos (SIDH)	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@pentafo.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	https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/

(STyFE)	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