

# INFORME DE CASOS DISCRIMINACIÓN COMETIDA POR PARTICULARES



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

# INFORME DE CASOS

---

- La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación local, faculta al COPRED a atender casos de discriminación entre **particulares** y promueve la **reparación** del daño.
- El COPRED tiene entre sus atribuciones de Ley, **reconocer** buenas prácticas y **pronunciarse** para denunciar actos que vulneran el derecho a la igualdad.
- Los procedimientos del COPRED son de naturaleza **conciliatoria**, las presuntas responsables son **citadas** a efecto de buscar **acuerdos** con la parte afectada y lograr la **reparación del daño**.



# EMPRESAS PROMOVRIENDO

## DERECHOS HUMANOS

---

### DEBIDA DILIGENCIA

**Proceso** continuo mediante el cual las empresas pueden **prevenir**, mitigar y, en caso de que ocurran, **remediar** los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los **derechos humanos**. Este proceso diferirá entre las empresas en función de su tamaño, el alcance de sus impactos en los derechos humanos y su naturaleza y contexto operacional.

---

### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- a) Directrices OCDE para empresas multinacionales 1976.
- b) Declaración tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006.
- c) Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).
- d) Estándares de Desempeño, Cooperación Financiera Internacional 2006.
- e) Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000.
- f) Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ONU.



# PRINCIPALES EJES RECTORES SOBRE DERECHOS HUMANOS

---

- **PROTEGER:** el deber estatal de **proteger** los derechos humanos **contra los abusos** por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante **políticas**, regulación y adjudicación adecuadas;
- **RESPETAR:** La **responsabilidad** empresarial de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la diligencia debida a fin de **evitar vulnerar** los derechos de otros;
- **REPARAR:** Un mayor **acceso** de las víctimas a **recursos efectivos**, judiciales y no judiciales



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

# CASOS ANALIZADOS

- Casos periodo 2016 – 2017.
- Se analizaron un total de 117 casos vs particulares.

| LUGAR | MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN          | PORCENTAJE |
|-------|-----------------------------------|------------|
| 1°    | EMBARAZO                          | 34.1%      |
| 2°    | CONDICIÓN DE SALUD                | 12.8%      |
| 3°    | ORIENTACIÓN/PREFERENCIA SEXUAL    | 10.2%      |
| 4°    | DISCAPACIDAD                      | 8.5%       |
| 5°    | FORMA DE ACTUAR                   | 8.5%       |
| 6°    | CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOATIVAS | 3.4%       |
| 7°    | EDAD                              | 3.4%       |
| 8°    | IDENTIDAD DE GÉNERO               | 2.5%       |
| 9°    | CONDICIÓN SOCIAL                  | 2.5%       |
| 10°   | CONDICIÓN JURÍDICA                | 1.7%       |



# PARTICULARES DESTACADOS

## POR SU BUENA DISPOSICIÓN AL CONCILIAR

---

### 10 PRINCIPALES PARTICULARES

1. Nueva Walmart de México.
2. Abastecedora Lumen.
3. Centro Universitario Anglo Mexicano.
4. Interlingua y/o E.S.L Gran Sur.
5. Probiomed.
6. Liquids Services.
7. Facility Services, Soluciones Integrales.
8. Escore Alimentos.
9. Celulares Segundo Milenio.
10. Instituto Educativo Olinca, S.C.



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

# PARTICULARES DESTACADOS

## POR SU FALTA DE DISPOSICIÓN AL CONCILIAR

---

### 10 PRINCIPALES PARTICULARES

1. Colegio Senda y/o Comunidad Senda.
2. Atento Servicio.
3. Waldo´s Servicios Profesionales y/o Waldo´s Dólar Mart de México.
4. Migdal Arquitectos y/o Migdal Asociados.
5. Aseo Mantenimiento y Algo Más (Limpeq).
6. Madero Restaurant Café y/o Gastronomía Tradicional Madero.
7. Corporación Profesional Aztec y/o Aeroextremo de México.
8. Adolfo Domínguez, Diseñador.
9. Etre Esthetiques.
10. Asesoría en Seguridad Privada Intramuros Castro



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

# CASOS DE CONCILIACIÓN PARCIAL

---

Casos donde se lograron acuerdos conciliatorios parciales.

En estos casos el COPRED concluye los expedientes dejando a salvo los derechos de las peticionarias para hacerlos valer ante las instancias civiles o penales correspondientes:

ALGUNOS PARTICULARES SON:

- UNITEC.
- Coppel.
- Plaza Reforma 222.
- Liceo Herbart.
- Latin Air Seaworldwide
- Aspidpro
- Premiun Restaurant Brands.
- La Bufetera



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

# EMPRESAS CON MALAS PRÁCTICAS

## FALTA DE DISPOSICIÓN AL CONCILIAR

---

### RAMOS EMPRESARIALES CON MAYOR NÚMERO DE QUEJAS POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

- Restaurantes.
- Tiendas de Autoservicio.
- Centro Comerciales.
- Empresas de Limpieza y Mantenimiento.
- Escuelas.
- Seguridad Privada.



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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



**CDMX**

CIUDAD DE MÉXICO



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

**COPRED**

# COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN

5512-8641 y 5341-3010

quejas.copred@gmail.com

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



COPREDCDMEX



@COPRED\_CDMX



/COPREDDF