

EL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, ARTÍCULO 37, LA FRACCIÓN XVI "PROPORCIONAR LOS SERVICIOS DE ASESORÍA, ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN INTEGRAL A PERSONAS, GRUPOS Y COMUNIDADES EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN"; Y LA FRACCIÓN XIX "ACTUAR COMO ÓRGANO DE CONSULTA, ASESORÍA, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS SECTORES SOCIAL Y PRIVADO DE LA CIUDAD DE MÉXICO"

PRESENTA

Con base en los lineamientos para la programación de acciones sociales 2025, dados a conocer en el Aviso correspondiente publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 26 de diciembre de 2024, suscrito por Federico Taboada López, Director Ejecutivo de Planeación del Desarrollo del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México, con fundamento en artículo 63, párrafo primero del Reglamento Interno del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México relacionado con los diversos 15, apartado D, numerales 1 y 5, fracción IX, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 74, fracción XI y XX de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 4, fracción II y 10 fracción I de la Ley Orgánica del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México; 31 de la Ley del Derecho al Bienestar e Igualdad Social para la Ciudad de México, 11, párrafo primero, de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, se emiten los *Lineamientos de operación de la acción social* denominada:

"Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral"

LINEAMIENTOS

- 1. Nombre de la acción:** Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral.
- 2. Tipo de Acción social:** De incidencia en espacios laborales a través de capacitaciones para el desarrollo de proyectos de inclusión laboral y no discriminación.
- 3. Entidad responsable:** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
- 4. Diagnóstico**
 - a) Antecedentes**

Involucrar al sector privado en los diálogos sobre cómo afrontar la discriminación y generar acciones de inclusión representa un reto que, afortunadamente, empieza a vislumbrar fructíferos resultados. Desde 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicó las directrices OCDE para empresas multinacionales. Este instrumento internacional menciona en su capítulo IV, sobre empleo y relaciones laborales, que las empresas no deberían discriminar a las personas trabajadoras en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, tono de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra condición social.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Declaración *tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006* especifica que son los gobiernos quienes deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación.

Quizá el instrumento internacional sobre respeto y promoción de los derechos de las personas en el ambiente laboral más relevante es el que establece los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, de la ONU. A través de este documento se menciona que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se divide en dos grandes rubros:

1. Evitar que sus propias actividades contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
2. Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente 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, estado civil o cualquier otra; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.

En el ámbito local, la Constitución Política de la Ciudad de México cuenta con todo un apartado de igualdad y no discriminación y otro sobre la ciudad productiva, en el cual se reconoce que, toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, también establece el derecho humano al trabajo, garantizando que el respeto a los derechos humanos estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad. A su vez, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, considera como acto discriminatorio las diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, así como limitar o negar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional para el trabajo.

Es así que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) se ha enfocado, desde su creación en 2011, a que el sector privado forme parte de manera activa en la lucha contra la discriminación. Para lograr lo anterior, ha creado el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), iniciativa que busca involucrar al sector privado en la lucha contra la discriminación e impulsar una perspectiva de derechos humanos, inclusión y no discriminación en las empresas que lo suscriben. Su objetivo es reconocer y acompañar a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones que les dicta la ley en materia de diversidad e inclusión y que buscan ser referentes en la promoción y respeto del derecho a la no discriminación en sus espacios y ámbitos de competencia.

A través del GATI, el COPRED ha colaborado de manera activa y constante con empresas del sector privado de la Ciudad de México para sumar esfuerzos en la creación de proyectos y acciones que ayuden a combatir y prevenir la discriminación en los centros de trabajo. Actualmente, la red del GATI cuenta con 67 empresas, mismas que tienen un alcance de alrededor de 300 mil personas trabajadoras; también resaltan acciones recientes tales como:

La renovación del proyecto del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, presentando en 2020 con el objetivo de mejorar el proceso de adhesión de empresas al GATI.

La firma del “Decálogo para la construcción de espacios laborales libres de acoso sexual”, en el cual las empresas refrendaron su compromiso para diseñar e implementar acciones que prevengan y atiendan el acoso sexual en las empresas con un enfoque preventivo e interseccional, alineadas a los estándares de protección de derechos humanos locales, nacionales e internacionales, llevada a cabo en noviembre del 2021.

La firma del “Acuerdo empresarial contra el racismo”, donde empresas se comprometieron a impulsar acciones para fomentar la inclusión sociolaboral de personas racializadas en los centros de trabajo, impulsar la sensibilización y capacitación, así como realizar diagnósticos, realizado en abril del 2022.

Talleres especializados para la construcción de protocolos de atención a la discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

Seminario web de argumentos a favor de la inclusión laboral.

Con antecedentes de la acción social se tiene que en junio del 2020, se llevó a cabo el “Primer Concurso Buenas Prácticas de Inclusión Laboral”¹, en agosto del 2021, se realizó el “Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México”², y que en agosto de 2022 se llevó a cabo el “Segundo Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral”³. Estas iniciativas resaltaron la importancia de promover la generación de proyectos integrales que ayuden a eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

Además, durante 2023 se llevó a cabo la primera edición de la acción social “Apoyo en el desarrollo de buenas prácticas de inclusión laboral”, teniendo como resultado 10 proyectos implementables a empresas. En el año 2024 se realizó la segunda edición de la misma acción social, teniendo como resultado 12 proyectos implementables para empresas en materia de inclusión de grupos de atención prioritaria.

El COPRED, a través de sus acciones de vinculación con empresas, busca incidir en la disminución de la desigualdad laboral que enfrentan los distintos grupos de atención prioritaria, sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y derechos humanos, generar acciones que promuevan el trato igualitario en espacios que históricamente han sido relegados, fomentar la perspectiva de género y crear acciones para prevenir y atender la discriminación, acoso y hostigamiento sexual; así como visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la Ciudad de México.

b) Problema o necesidad social que atiende la acción

¹ Para consultar los resultados del “Primer Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral” consulte la siguiente liga:
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/personas-ganadoras-del-primer-concurso-de-buenas-practicas-de-inclusion-laboral>

² Para consultar los resultados del “Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México” consulte la siguiente liga:
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/concursos/79>

³ Para consultar los resultados del “Segundo Concurso de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral” consulte la siguiente liga:
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-premia-proyectos-de-inclusion-laboral-en-la-iniciativa-privada>

A pesar de contar con una estructura robusta de política pública y legislativa local, nacional e internacional, la discriminación y otras formas de violencia en el espacio laboral persisten como un problema social, esto no nos permite avanzar como sociedad.

Desde la creación del COPRED, alrededor del 70% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se manifiestan en el ámbito laboral. Además, según datos de la última Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS 2021), la cual mide la percepción y prevalencia sobre discriminación de las personas de 18 años o más que residen y *transitan* en esta ciudad, el fenómeno de la discriminación es percibido por la ciudadanía con un puntaje de 7.5 de una escala del 0 al 10, donde 10 significa mucha discriminación, y señala que el principal espacio donde se discrimina es en el trabajo (36.9%).

La discriminación en el ámbito laboral tiene diferentes manifestaciones una de ellas es la falta de acceso al empleo y sus condiciones. La Evaluación de las Políticas Públicas de empleo en la Ciudad de México 2021, realizado por Evalúa, presenta la importancia de hacer un análisis del empleo, tomando en cuenta las tasas de ocupación y desocupación, así como las características de los empleos. Dentro del análisis se demuestra la importancia de construir acciones específicas de inclusión laboral de grupos históricamente discriminados.

En el mismo estudio, se presentan los retos a los que se enfrentan las juventudes al conseguir empleo, sobre todo por las restricciones respecto a los requisitos de los trabajos que "solicitan no únicamente cierto grado de escolaridad, sino también habilidades que [...] se aprenden con el ejercicio del trabajo mismo" (ibid, p.93), las juventudes son un grupo que de manera histórica y reiterada han sido discriminadas en el empleo con base en prejuicios y estereotipos como que son personas menos dedicadas o que no le pondrán empeño al trabajo.

Una característica de la estructura laboral de la Ciudad de México es "una menor incorporación en promedio de las mujeres a la fuerza laboral o a la PEA" (Evalúa, 2021, p.88), lo cual es una representación de la discriminación en razón del género en los espacios laborales. Las mujeres enfrentan retos importantes en el acceso al empleo, por ejemplo, tienen que dedicar parte de su tiempo también a las labores de cuidados. De igual manera, datos del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO) demuestran que en el país las mujeres tienden a ganar 15% menos que los hombres por los mismos trabajos, además según las estimaciones del IMCO, México tardaría 56 años en alcanzar la participación económica que tienen hoy los países de la OCDE (67%) y necesitaría incorporar a 18.6 millones de mujeres a su economía para alcanzar esa cifra (IMCO, 2025)

Un grupo que mayores retos encuentra en los espacios laborales son las personas con discapacidad (PcD), a pesar de las dificultades para obtener datos de la ocupación de este grupo poblacional, en su estudio Evalúa presenta diferencias en la demanda de trabajo por grado de discapacidad y menciona que: "el grupo que menos demanda ocupación es el que tiene problemas de movilidad, [...] el que más demanda, en términos relativos es el que tiene problemas visuales" (Evalúa, 2021, p. 95).

Los estados de salud, el embarazo, la orientación sexual e identidad de género también se encuentran dentro de los principales motivos por los que se detona un trato diferenciado en el empleo en la capital del país.

Como parte del trabajo del COPRED para conocer los principales retos y beneficios de contar con acciones de diversidad e inclusión, recientemente se publicó el estudio "Beneficios de implementar estrategias de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales", en el que se demostró que los principales retos para la implementación de estas estrategias son:

- Las resistencias entre el personal de la empresa por razones basadas en roles y estereotipos de género.
- Falta de financiamiento para la implementación de estas medidas; y
- Falta de experiencia en la implementación de estas medidas

En ese sentido, resulta fundamental seguir generando esfuerzos entre las instituciones, las empresas y la sociedad civil para crear e implementar estrategias para erradicar la discriminación en los espacios laborales de la mano de personas expertas, y con ello, contribuir a la construcción de centros de trabajo más seguros e incluyentes.

Para lograr lo anterior, y dentro del marco de las acciones que se generan desde el COPRED para promover la diversidad e inclusión en las empresas, se ha decidido llevar a cabo el proyecto de "apoyo para la implementación de acciones de inclusión laboral", para impulsar la profesionalización y formación de personas trabajadoras en la generación de proyectos de igualdad y no discriminación dentro de los espacios laborales.

5. Definición de poblaciones objetivo, beneficiarias y/o usuarias

Para esta acción social se entenderá por:

- Personas beneficiarias: Personas que forman parte de la población atendida por la acción social y que reciben un apoyo social mediante transferencia monetaria o en especie. En el caso particular de esta acción social, son las personas que tomarán el proceso formativo y el incentivo económico para la creación de proyectos de inclusión laboral, aplicables a empresas.

6. Objetivos generales y específicos

Promover la creación e implementación de proyectos de inclusión laboral en centros de trabajo empresariales, a través de la capacitación en materia de igualdad y no discriminación, así como la formación en el diseño, implementación y evaluación de proyectos.

Algunos objetivos específicos son:

- Desarrollar proyectos con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y enfoque interseccional, enfocadas en atención a grupos de atención prioritaria.
- Generar y presentar ideas de proyectos de inclusión laboral que ayuden a fortalecer la inclusión dentro de las empresas y a atender la discriminación en el trabajo.
- Fortalecer las capacidades de personas trabajadoras en la generación de proyectos contra la discriminación.

7. Metas físicas

- La realización de un proceso formativo para desarrollar proyectos de inclusión laboral y no discriminación, mediante acciones de capacitación en materia de igualdad y no discriminación, así como de desarrollo de proyectos y enfoque empresarial, que se llevaran a cabo en formato híbrido.
- Otorgar apoyo monetario a cada persona participante, por la cantidad de \$4,461.53 (cuatro mil, cuatrocientos, sesenta y un pesos 53/100 m.n), con la intención de que este apoyo sirva como incentivo para que las personas logren concluir la capacitación y el desarrollo de sus proyectos. Dando un total del apoyo monetario por \$58,000 (cincuenta y ocho mil, pesos 00/100 m.n).
- Realizar un evento final para la presentación de proyectos.
- Realizar una publicación con los proyectos de inclusión laboral y no discriminación que participaron en el proceso formativo.

8. Presupuesto

Se otorgará un apoyo monetario, a las 13 personas que se capacitarán, desarrollarán e implementarán proyectos de diversidad e inclusión en espacios laborales. El apoyo brindado a cada persona será de 4,461.53 (cuatro mil, cuatrocientos, sesenta y un pesos 53/100 m.n) Dando un total del apoyo monetario de \$58,000 (cincuenta y ocho mil, pesos 00/100 m.n).

9. Temporalidad

La acción social se llevará a cabo de septiembre a diciembre. A continuación, se muestra el esquema de operación:

MESES	ACTIVIDADES
Septiembre de 2025	Planeación de proyecto
Septiembre de 2025	Publicación de la convocatoria
Septiembre de 2025	Recepción de postulaciones
Octubre 2025	Proceso de entrevistas
Octubre 2025	Periodo de deliberación
Noviembre 2025	Publicación de resultados
Noviembre 2025	Proceso formativo: charlas y capacitaciones
Diciembre de 2025	Evento final de presentación de proyectos

10. Requisitos de acceso

Podrá postularse cualquier persona de 18 años o más, que trabaje o haya trabajado en una empresa de la Ciudad de México y que cuente con una propuesta de proyecto de inclusión laboral, que pueda ser implementado en empresas.

Requerimientos para ser persona beneficiaria:

- Tener 18 años o más
- Vivir o trabajar en la CDMX
- Tener una idea de proyecto sobre igualdad laboral y no discriminación en el trabajo.
- Se privilegiará a las personas postulantes que formen parte de un grupo de atención prioritaria.

Las personas que quieran ser parte del proceso de formación para desarrollo de proyectos, deberán llenar el formulario en línea con los siguientes requerimientos:

Nombre completo de la persona que aplica;

Copia de identificación oficial en formato PDF que acredite residencia en Ciudad de México o áreas metropolitanas de la persona responsable del proyecto.

Clave única de Registro Poblacional (CURP), salvo en los casos, que, por las condiciones de la acción social no sea procedente.

Datos de contacto de la persona responsable del proyecto (correo electrónico y teléfonos)

Curriculum Vitae

Carta de motivos. En la cual se exprese su interés en formar parte del proceso de capacitación y explique en qué consiste su idea para proyecto y por qué considera que se puede implementar en espacios laborales. Incluir tiempo de residencia en la Ciudad de México, adscripción étnica, trayectoria profesional o semblanza curricular dirigido al trabajo en el sector empresarial o en labores específicas sobre derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad o construcción de proyectos empresariales o colectivos, en formato. Esta carta deberá tener una extensión máxima de una cuartilla, en letra Arial 12 e interlineado sencillo, en formato .pdf

Así mismo, se requiere:

- Compromiso social
- Tener disponibilidad para completar en su totalidad el proceso de capacitación y acompañamiento para el desarrollo de su proyecto
- No es necesario cumplir con un perfil profesional específico o nivel de estudios mínimo.

11. Criterios de la elección de la población beneficiaria

Se seleccionará a 13 personas beneficiarias recurriendo al mecanismo de elección de las personas que a continuación se describen:

- Se emitirá la convocatoria a través de la página web del COPRED indicando los requisitos anteriormente mencionados, así como el proceso de elección de las personas beneficiarias.

Para esta etapa se solicita a las personas interesadas llenar el formulario de inscripción y anexar la carta de motivos y currículum vitae, además de sus datos de contacto.

Una vez concluido el periodo de recepción de documentos, la secretaría técnica del COPRED establecerá un comité de selección, el cual evaluará cada uno de los requisitos de acuerdo con los siguientes criterios:

La disposición para tomar las capacitaciones.

Mostrar alto grado de interés en combatir las desigualdades y en la protección de los derechos humanos.

Interés en temas de derechos humanos y en la perspectiva de género.

Nociones básicas sobre el trabajo en acciones sociales, colectivas o empresariales a favor de los derechos humanos.

La pertenencia a algún grupo de atención prioritaria.

Que la idea del proyecto de inclusión laboral tenga por finalidad la disminución de desigualdades en el acceso, desarrollo o permanencia en el empleo hacia personas de grupos históricamente discriminados⁴.

Que la idea de proyecto incorpore, perspectiva de género, enfoque interseccional, y que sea viable y adaptable dentro de los entornos empresariales.

Consideraciones

En caso de ser necesario por el número de postulaciones que se presenten, el comité de selección evaluará la pertinencia de contar con una etapa de entrevistas, con el fin de buscar los perfiles que se adecuen a los objetivos del proyecto.

La persona solicitante que haya sido seleccionada para ser parte de la acción social, firmará una carta en la que se compromete a seguir lo establecido en el Manual Administrativo y en el Código de Conducta del COPRED, así como, en el Protocolo para Prevenir y Atender casos de Discriminación y Violencia en Razón de Género en los Espacios Laborales del COPRED; en el entendido que en los mismos se establecen los valores y las pautas de comportamiento de observancia obligatoria para terceras personas relacionadas con el COPRED. La inobservancia de dichas disposiciones o el difundir actividades privadas como institucionales serán causal de baja inmediata.

Son además causales de baja inmediata:

- a) Tener un comportamiento violento, discriminatorio o que fomente discursos de odio en el ámbito laboral, privado, así como, en redes sociales.
- b) Realizar acciones a nombre del COPRED sin autorización u ostentándose como parte del consejo.
- c) La ausencia reiterada a las actividades programadas, es decir, no asistir a los módulos.

⁴ Los grupos de atención prioritaria que señala el artículo 11 de la Constitución Local de la Ciudad de México como lo son mujeres, niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas adultas mayores; población LGBTI; personas indígenas; personas afrodescendientes; personas migrantes; personas con alguna discapacidad, entre otros, quienes histórica y estructuralmente han sufrido violencia, exclusión, discriminación y mayores retos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

12. Operación de la acción

Las personas seleccionadas para recibir el apoyo para el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral deberán ser parte de un proceso formativo que se llevará a cabo a lo largo de dos semanas de capacitaciones intensivas impartidas por el COPRED, personas expertas en inclusión laboral de organizaciones de la sociedad civil, así como de empresas del GATI. Las capacitaciones serán divididas en seis módulos. Se impartirá un módulo al día, durante tres días a la semana. A continuación, se presentan los contenidos de los módulos:

Módulo 1: Los Derechos Humanos y el Principio de Igualdad y No Discriminación.

Duración: 4 horas.

Módulo 2: Discriminación estructural y grupos de atención prioritaria

Duración: 4 horas.

Módulo 3: Prevención y atención de la discriminación en espacios laborales

Duración: 4 horas.

Módulo 4: Procesos de contratación y promoción igualitarios.

Duración: 4 horas.

Módulo 5: Imagen y lenguaje empresarial incluyente.

Duración: 4 horas.

Módulo 6: Construcción de proyectos.

Duración: 4 horas.

Al finalizar las capacitaciones se llevará a cabo un evento de presentación de proyectos, para el cual cada persona facilitadora deberá realizar una presentación sobre su proyecto y un texto descriptivo de este, que será entregado al equipo de la secretaría técnica del COPRED.

13. Difusión

Se publicará en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el "Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico donde podrán ser consultados" los presentes lineamientos de operación y la convocatoria para ser persona beneficiaria de servicios de la Acción Social se publicará a través de la página web del COPRED, donde también serán publicados los resultados del proceso de elección

14. Padrón o listado de personas beneficiarias de la acción social

En atención a los "Lineamientos para la programación de Acciones Sociales 2025" publicados por el Consejo de Evaluación de la Ciudad de México, se publicará el padrón de las personas beneficiarias de la acción social "Apoyo en el desarrollo de Buenas Prácticas de Inclusión laboral". Para el registro de las personas participantes, se solicita la siguiente información:

Nombre completo de las personas
Lugar y fecha de nacimiento
Identidad de género
Edad
Pertenencia étnica
Grado máximo de estudios
Tiempo de residencia en la Ciudad de México
Domicilio
Ocupación
Clave Única de Registro de la Población (CURP) sólo si se cuenta con él

Para conocer el Aviso de Privacidad Integral, se puede acudir directamente a la Unidad de Transparencia de este Consejo.

15. Criterios de exigibilidad, inconformidad y rendición de cuentas

A efecto de favorecer un procedimiento ágil y amigable, en caso de inconformidad de la misma se puede plantear directamente a la Secretaría Técnica del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México dentro de los primeros días hábiles posteriores a la fecha en que fue de su conocimiento el acto que se pretende impugnar, misma que deberá resolver en término no mayor a 5 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se realizó la manifestación de inconformidad.

Toda queja deberá presentarse por escrito en la oficialía de partes del COPRED o en la dirección de correo electrónico **quejas.copred@cdmx.gob.mx** y deberá contener los siguientes requisitos: Nombre de la persona promovente, domicilio para oír y recibir notificaciones y documentos (la misma puede ser una dirección de correo electrónico), narración detallada de los hechos motivos de queja o inconformidad, pretensión que plantea al Consejo, en caso de que no se resuelva la queja, se podrá acudir a la Procuraduría Social de la Ciudad de México, o bien, registrar su queja a través del Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL, quien deberá turnarse a la Procuraduría social para su debida investigación y en su caso a la instancia correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente en que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

De igual forma se puede acudir directamente al Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México a efecto de interponer un juicio de nulidad a las resoluciones contras las que se pretenda inconformar.

16. Evaluación y monitoreo

Nivel	Objetivo	Nombre del indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia/ periodo de cálculo	Meta	Medios de verificación
-------	----------	----------------------	------------------	------------------	--------------------------------	------	------------------------



2025
Año de
La Muier

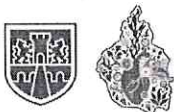




Propósito	Crear proyectos de diversidad e inclusión aplicables a centros laborales empresariales	Porcentaje de proyectos que lograron postularse.	(Número de proyectos que se postularon x100)	Proyecto de buenas prácticas (documento final)	Cuatrimstral	80% de proyectos con proceso finalizado	Documento final de proyecto concluido
Componente	Proceso de capacitación para el desarrollo de proyectos	Número de módulos cursados por las personas participantes	(Número de capacitaciones totales)	Asistencia a módulos	Seis listas (una por cada módulo)	80% de capacitaciones tomadas	Listas de asistencia
Actividades	Publicación de convocatoria y lineamientos de la acción social Instalación de comité calificador Acuerdo de deliberación del comité Publicación de resultados	Número de actividades realizadas	(Número de actividades completadas)	Actividades completas	Una vez	4 actividades	Link de convocatoria Link de resultados Documento de acuerdo de deliberación del comité

17. Referencias

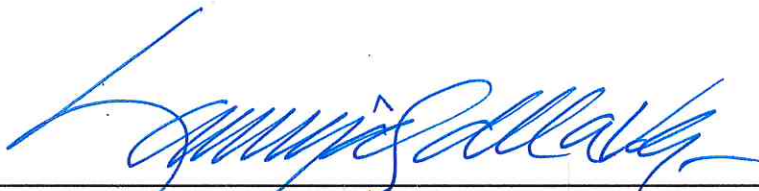
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México* (2021), disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/edis-cdmx>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales*, disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/investigacion->



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

sobre-los-beneficios-de-implementar-estrategias-y-politicas-de-diversidad-e-inclusion-en-los-centros-de-trabajo-empresariales.pdf

- Evalúa (2021), *Evaluación de las políticas públicas de empleo en la Ciudad de México*, disponible en: <https://www.evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/2022/evaluacion/EECMDX/Informe%20final.pdf>
- IMCO (2025) *El costo de los cuidados*, disponible en: <https://imco.org.mx/el-cost-de-los-cuidados/>
- IMCO (2025) *Como cerrar la brecha salarial*, disponible en: <https://imco.org.mx/como-cerrar-la-brecha-salarial/>
- OCDE, *Líneas directrices OCDE para empresas multinacionales*, disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- ONU, *Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos*, disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf
- OIT, *Declaración tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf


MTRA. GÉRALDINA GONZÁLEZ DE LA VEGA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.



2025
Año de
La Mujer

70
AÑOS
DE LA FUNDACIÓN DE