



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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



# INFORME DEL ÁREA DE ATENCIÓN 2023

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA  
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MEXICO  
28-02-2024

## Coordinación de Atención

- **El área realiza las siguientes tareas:**
  1. Funciona como Unidad de Atención (recibe denuncias por presuntos actos de discriminación)
  1. Analiza las denuncias y las clasifica en:
    - a) Gestión
    - b) Orientación
    - c) Canalización
    - d) Expedientes de queja o reclamación
  1. Lleva a cabo el procedimiento de queja o reclamación lo cual implica el estudio del caso, las notificaciones, la facilitación de las conciliaciones, la realización de convenios de conciliación, y en su caso, la investigación, el estudio y emisión de una opinión jurídica.
- ★ **La subdirección jurídica está integrada por 11 personas, las cuales incluyen abogados y abogadas, así como personal administrativo y de apoyo legal. Llevan a cabo otras tareas como el área jurídica del Consejo y la emisión de opiniones consultivas y reportes administrativos.**
- ★ **La atención inicial y la integración de los expedientes es proporcionada por 4 abogados/as.**



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



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



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

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

## Atenciones durante 2023

Número total de atenciones por vía de ingreso	
Vía de ingreso	Número de atenciones
Comparecencia	713
Correo electrónico	585
Telefónico	414
LLAVE CDMX	113
Escrito	54
Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC)	53
Canalización	46
De oficio	8
<b>Total</b>	<b>1986</b>

Durante 2023 se brindaron 1986 atenciones a personas peticionarias que denunciaron situaciones violatorias a sus derechos humanos ya sea de manera presencial, por vía telefónica, correo electrónico, LLAVE CDMX, el Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC), canalización u otro.



# ATENCIONES DURANTE 2023

Grupo de población	Número de personas
Mujeres	685
Población LGBTTTI+	263
Personas con discapacidad	218
Niñas y niños	128
Personas mayores	84
Personas que viven con VIH/SIDA	32
Personas jóvenes	26
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	23
Personas en situación de calle	20
Personas con tatuajes y/o con perforaciones	19
Personas privadas de su libertad en centros de reclusión	14
Indígenas	11
Comunidad Judía	10
Trabajadoras del hogar	7
Personas trabajadoras sexuales	5
Afrodescendientes	3
Otro	3
Personas que no se identifican con ningún grupo	648

Por quinto año consecutivo la atención a mujeres víctimas de posibles actos de discriminación sigue repuntando.

Asimismo, la atención a la población LGBTTTI+ y a personas con discapacidad que se encuentran entre los tres grupos de atención prioritaria más atendidos al igual que el año pasado.

Las mujeres continúan siendo el grupo de atención prioritaria que más presenta denuncias ante el COPRED, tomando en consideración las interseccionalidades.

Mujeres 52.47 %  
 Hombres 43.59 %  
 Intervenciones de oficio anónimas o colectivas 3.93 %



# ATENCIONES DURANTE 2023

---

Modalidad de Intervención	Número de atenciones
<b>Orientación</b>	1440
<b>Gestiones</b>	276
<b>Queja</b>	173
<b>Canalización</b>	78
<b>Reclamación</b>	19
<b>Total</b>	<b>1986</b>

Las gestiones son acciones encaminadas a resolver en forma inmediata las problemáticas planteadas y buscan prevenir la violación a los derechos humanos con motivo de las presuntas prácticas de discriminación.



# ATENCIONES DURANTE 2023

## Quejas y Reclamaciones

---

Tipo de expediente	Número de expedientes abiertos.
Queja	173
Reclamación	19
<b>Total</b>	<b>192</b>

**Expedientes de Queja:**  
Presuntos actos discriminatorios llevados a cabo por particulares, personas físicas o morales.

**Expedientes de Reclamación:**  
Presuntos actos discriminatorios realizados por personas servidoras públicas o instancias públicas.



# ATENCIONES DURANTE 2023

## Motivos de discriminación

Motivos	Número de quejas	Número de reclamaciones	Número total de caso
Condiciones de salud	36	-	36
Género	28	2	30
Discapacidad	24	3	27
Embarazo	21	2	23
Identidad de género	14	3	17
Apariencia física	13	2	15
Orientación o preferencia sexual	11	-	11
Edad	9	-	9
Condición jurídica	3	2	5
Maternidad	4	-	4
Tono de piel	3	1	4
Condición social	1	2	3
Por tener tatuajes o perforaciones	2	-	2
Religión	1	1	2

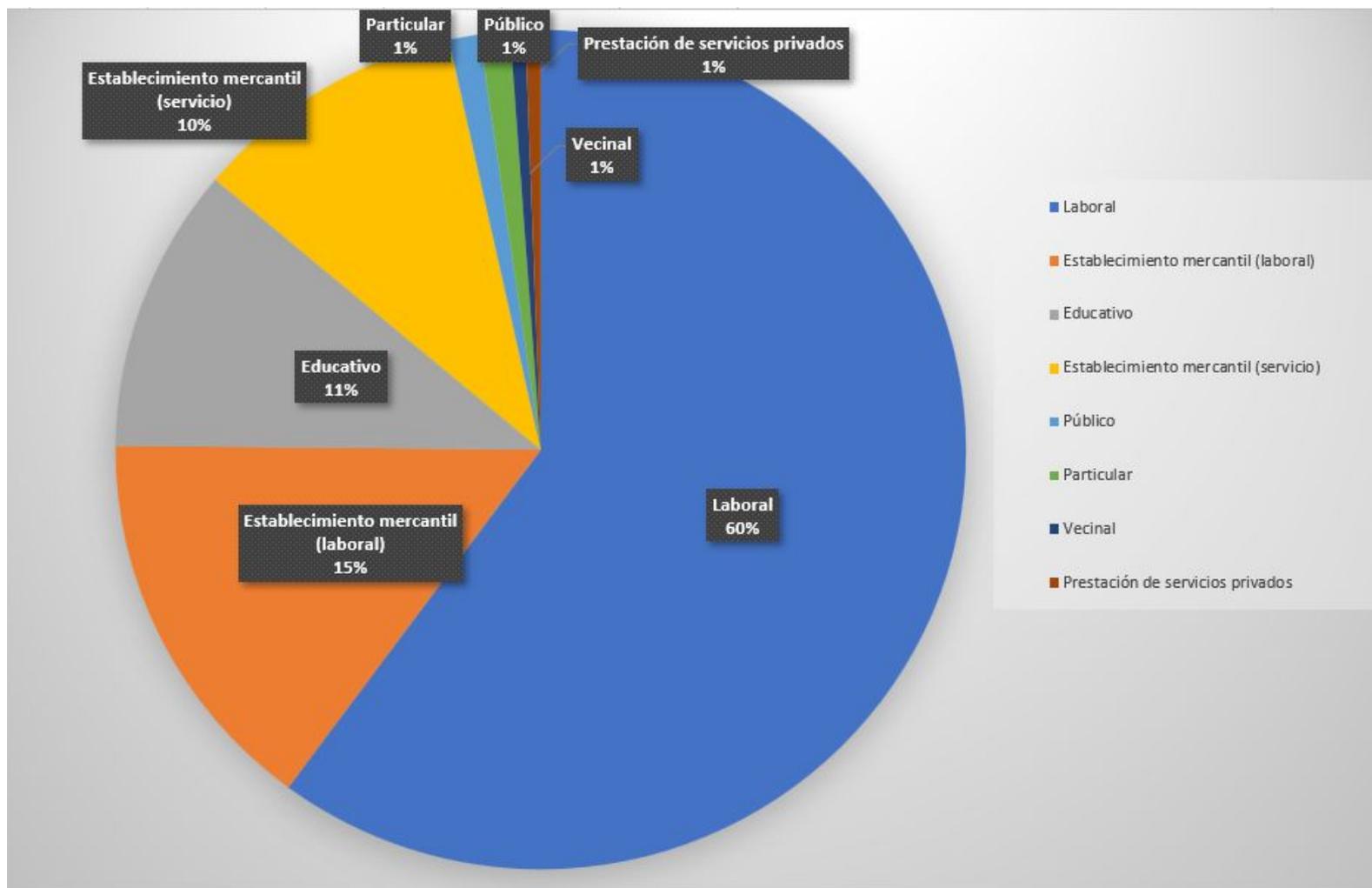


GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



# QUEJAS 2023

## ÁMBITOS EN DONDE SUCEDE LA DISCRIMINACIÓN



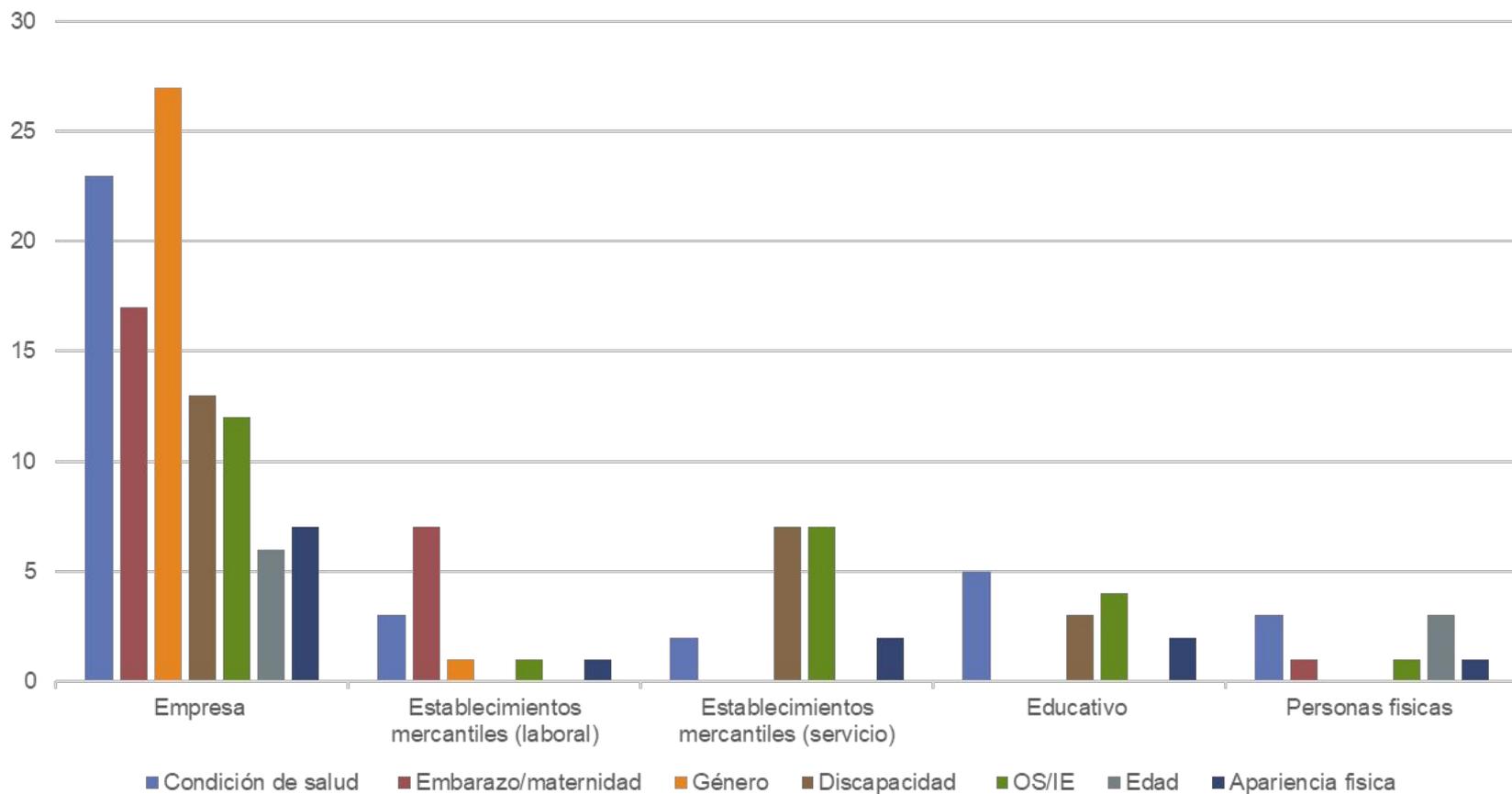
GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



# MOTIVOS

Desagregado por ámbitos

## Motivos de discriminación



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



# OPINIONES CONSULTIVAS

Posicionamiento del Consejo frente a solicitudes relacionadas con el derecho a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil, ente otras.

Año	Emitidas
2013	2
2014	4
2015	8
2016	18
2017	17
2018	17
2019	31
2020	30
2021	43
2022	49
2023	73
2024	11
TOTAL	303



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

## Opiniones jurídicas públicas 2023

---

- Los **grupos de población** afectados:
- Mujeres
- NNA
- Personas morenas y afrodescendientes.

Bancos, restaurantes, empresas de alimentos, hospitales, escuelas, empresas de telecomunicaciones, inmobiliarias, empresas de recursos humanos que trabajan para una farmacéutica.

Durante 2023 se emitieron 10 opiniones jurídicas relacionadas con los siguientes **motivos\***:

- Condición de salud (7)
- Género (2)
- Embarazo (2)
- Discapacidad (1)
- Rascismo (1)
- Desigualdad de trato (1)

**\*Debe señalarse que en algunas opiniones se puede encontrar más de un motivo.**

6 opiniones fueron impugnadas



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

## Opiniones jurídicas 2023

---

- Condición de salud, en 7 casos.
- En 6 de estos casos la discriminación ocurrió en el espacio laboral, (5 mujeres y un hombre, fueron despedidas por su condición de salud); 1 víctima fue un niño a quien se le negó la inscripción en una escuela.
- 1 caso de despido por embarazo y 2 en los que el despido se dio en la semana en la que la mujer se re incorporó al empleo después del embarazo.
- 1 opinión motivada también por el trato diferenciado al asignar lugares en un restaurante con base en la apariencia.



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

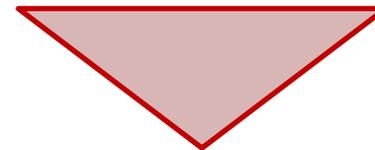
# CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

**Presidencia  
COPRED**



Recursos de inconformidad

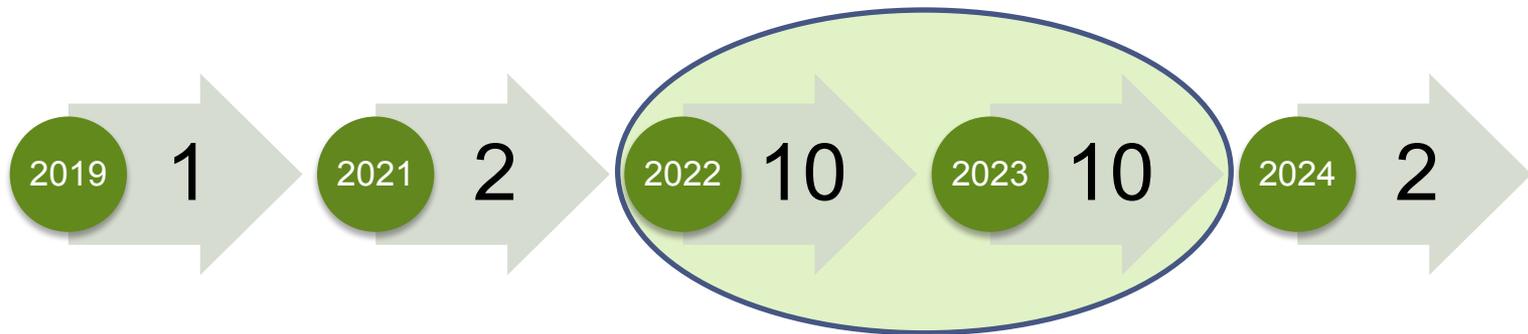
**Tribunal de Justicia  
Administrativa de la Ciudad de  
México.**



Juicios Administrativos

## Coordinación de Atención

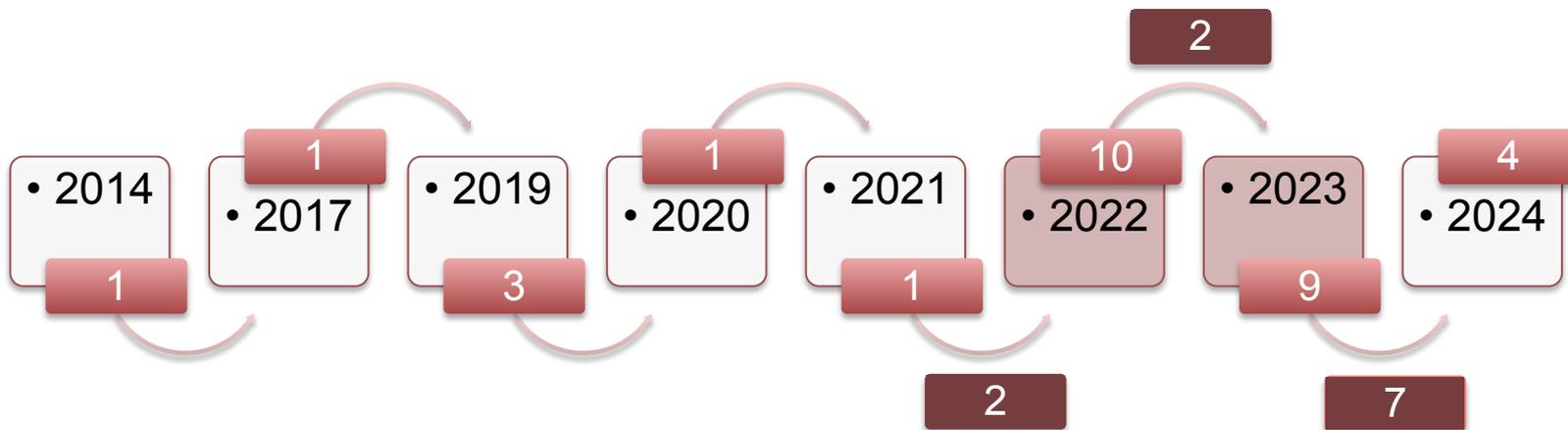
Recursos de inconformidad



## Coordinación de Atención

Juicios de nulidad.- 30

Recursos de Apelación.- 11



## Coordinación de Atención

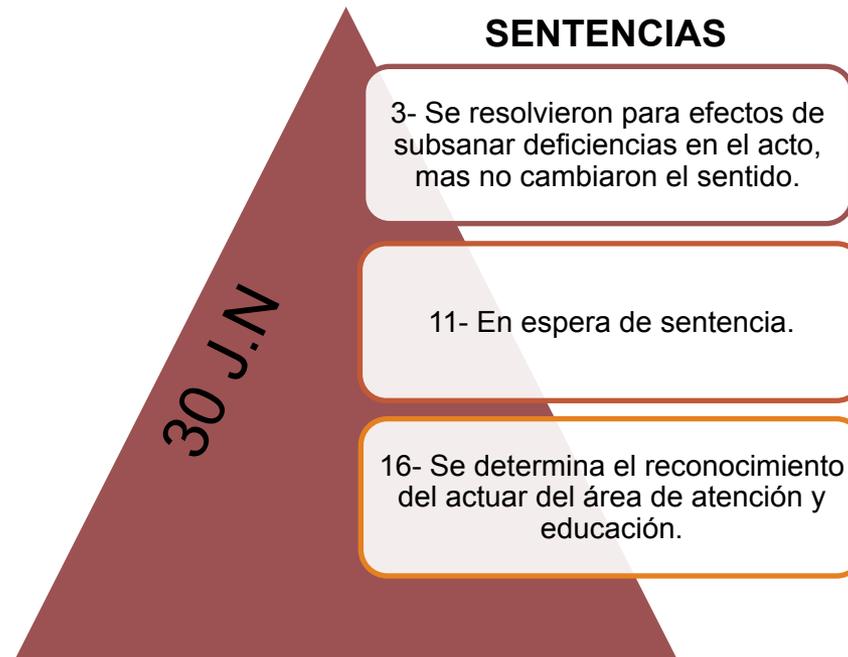
Vs de Opiniones Jurídicas	Origen étnico.	1
	Condición de salud	9
	VIH	4
	Edad	2
	Discapacidad	1
	Orientación sexual	1
	Forma de actuar	1
	Género	2
	Apariencia física	1
	Disposiciones jurídicas.	1

Vs  
de Acuerdos de  
conclusión.

Vs  
de Acción u omisión  
del COPRED.



## Coordinación de Atención





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

## DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

---

Históricamente la discriminación en el empleo ha sido el número más alto de las denuncias recibidas en el Consejo.

Ello incluye: ingreso, permanencia, movilidad y acceso a beneficios.

Este año, 144 del total de 192 expedientes están relacionados con discriminación en el empleo, lo que equivale al 75% (60% de empresas y 15% de establecimientos mercantiles como empleadores)



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



HISTÓRICO DE CASOS QUE INVOLUCRAN EMPRESAS  
2013 A 2022

1,130 CASOS QUE  
INVOLUCRAN A  
1,257 EMPRESAS\*

**MOTIVOS:** embarazo (34%), salud (165) y género (10%)

**GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA:** mujeres (56%), LGBTIQ (11%), hombres (9%), jóvenes (4%)

**ACTIVIDAD ECONÓMICA:** Servicios (68%) y el resto transformación de bienes.

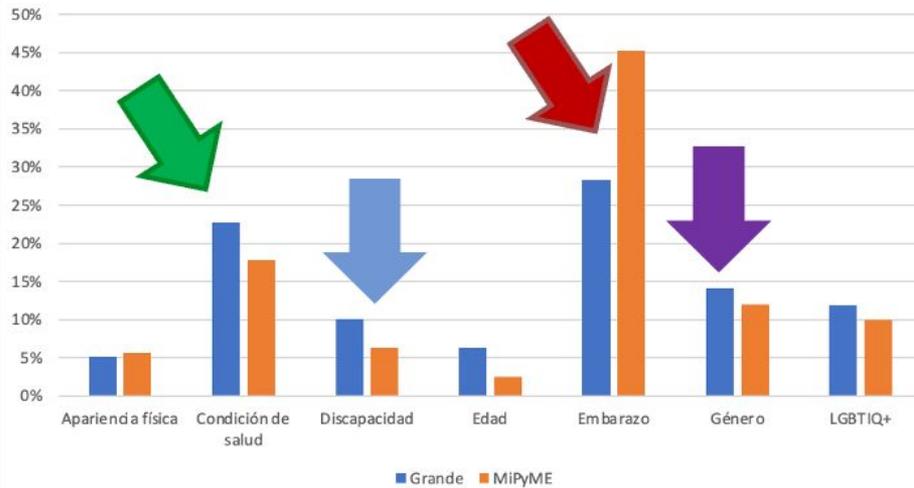
**TAMAÑO:** Grande (34%) y MiPyMEs (66%)

**GEOGRAFÍA:** 83% son nacionales y 14% multinacionales , transnacionales y o internacionales

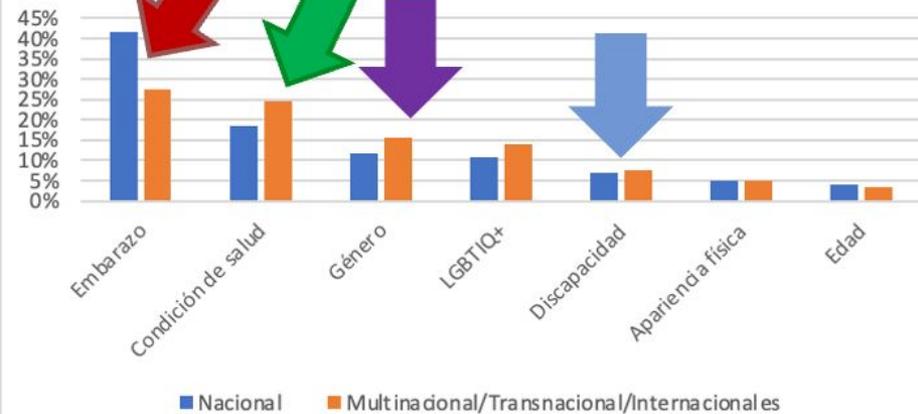


# CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Motivos de discriminación por tamaño



Motivo de discriminación por Geografía de la Empresa



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED y el tamaño de las empresas involucradas en las quejas.

**Embarazo:** Discriminan mucho más las MiPyMEs (45% frente a un 28%) y empresas nacionales (42% frente a un 27%)

**Salud:** Discriminan más las grandes (23% frente a un 18%) y multinacionales/transnacionales/internacionales (25% frente a un 18%)

**Género:** Discriminan más las grandes (14% frente a 12%) y las multinacionales/transnacionales/internacionales (15% frente a 11%)

**Discapacidad:** Discriminan más las grandes (10% frente a 6%) y entre las nacionales y las internacionales es similar (6% y 7%)



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## ESTUDIO DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN LA CDMX

Se analizaron los expedientes entre 2017 y mediados de 2022 (260)  
Los empleadores/as intentaron despedirlas por las siguientes razones:

- debido a su embarazo de alto riesgo;
- al avanzado nivel del embarazo;
- por sus citas médicas;
- En algunos casos, con la justificación “es por su bien”,
- los y las empleadoras entregaron a las mujeres una renuncia voluntaria misma que no firmaron,

\*\*Durante los primeros años el número de quejas llegó hasta 84 en 2014, y a 69 en 2019. Sin embargo, en 2020, muy probablemente derivado de la pandemia por COVID-19, el número cayó drásticamente a 12, Durante 2022 igualmente cerró en 18. Esto, como se puede observar en el resto de los componentes que integran este informe no está vinculado a una drástica disminución del fenómeno, si no que probablemente las limitaciones en la movilidad pudieran estar detrás.



## Expedientes despido por embarazo en el COPRED

Año	Quejas	Reclamaciones	Total
2013	54	1	55
2014	84	1	85
2015	65	0	65
2016	41	3	44
2017	63	4	67
2018	74	2	76
2019	69	4	73
2020	14	2	16
2021	11	0	11
2022	17	1	18
2023	24	3	27
Febrero 2024	5	-	5
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>22</b>	<b>543</b>

Los expedientes de queja se abren por denuncias de actos discriminatorios cometidos por particulares, sean personas físicas o morales.

Los expedientes de reclamación se abren por denuncias de actos discriminatorios cometidos por personas funcionarias públicas de la Ciudad de México o por la implementación de medidas por parte de autoridades de la Ciudad.



## Tipo de Discriminación

La mayor parte de las quejas que se presentaron ante el COPRED están asociadas a:

- despido injustificado vinculado al embarazo (68.8%) y
- a las presiones para firmar la renuncia (12.1%)

El despido por embarazo engloba una serie de conductas diferenciadas asociadas a controlar la maternidad de las mujeres y su presencia en el ámbito laboral. ← **ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**



Los expedientes se clasificaron en:

- ❖ Maltrato laboral (psicológico 49%, comentarios sobre apariencia, comentarios peyorativos sobre el trabajo)
- ❖ Persecución laboral (incremento en la carga de trabajo 17%, cambio de espacio, cambio de horarios, bloqueo laboral)
- ❖ Inequidad laboral (disminución de la carga 10%, incremento de horas, exposición a riesgos)
- ❖ Desprotección laboral (no registro en seguro)
- ❖ Cambios en la situación laboral (disminución de salario, prestaciones, cambio de puesto y
- ❖ Otras 24% (amenazas, privación de libertad, coacciones, no justificación de faltas por acudir a citas médicas, descuentos dobles en el salario por acudir a citas médicas, prohibición de ejercer su derecho a la lactancia, hostigamiento sexual, etc.)



## Sector más denunciado

El sector del que se han presentado más quejas es del comercial (21.2%), seguido del de ventas y servicios (10.4%), le siguen con 7.9% el médico y farmacéutico, por un lado, y el de hospital y restauración, por otro.



# ESTRATEGIA CON EMPRESAS

## GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO

Plataforma que reconoce y acompaña a empresas en la construcción de espacios laborales libres de discriminación



60 empresas adheridas

Más de 105 políticas revisadas

10 talleres especializados

Más de 30 espacios educativos

3 estudios y lineamientos empresariales

3 compromisos y acuerdos por la igualdad y no discriminación firmados

100% de las empresas del GATI cuentan con una política de inclusión

Más de 200 mil personas trabajadoras beneficiadas

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



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED y el tamaño de las empresas involucradas en las quejas.



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



# ESTRATEGIA CON ESTABLECIMIENTOS MERCANTILES

## Firma de acuerdos de colaboración

- Acuerdo antidiscriminatorio en los servicios (2022) entre el COPRED, CANIRAC y CESA
- Acuerdo por la no discriminación en la prestación de servicios de bares, discotecas y centros nocturnos de la Ciudad de México (2023) entre el COPRED y AMBADIC



## Estrategia específica

- Creación de un **equipo especializado** al interior de la ST
- Creación de campañas de sensibilización
- Desarrollo de diagnóstico
- Construcción de **estrategia de capacitación especializada**
- Plataforma de vinculación

- El ámbito más denunciado es el laboral: empresas y establecimientos por vulneración al derecho al empleo
  - Discriminación por embarazo subsiste (MIPyMEs y Nacionales)
- Las grandes empresas así como las Internacionales/multinacionales/transnacionales discriminan más por salud, género o discapacidad
  - Son las empresas que siguen haciendo pruebas y exámenes médicos
- De 2019 a la fecha han aumentado el número de O.J. pues se busca sentar criterios en la CDMX
- Combate de resoluciones (por su impacto y por acompañamiento de despachos jurídicos)
  - Sobre todo de O.J. por cuestión salud (grandes e internacionales)
- En todas las sentencias se han confirmado los criterios del COPRED (4 han subsanado formalidades) Implica respaldo del TJACDMX
- Reformas legales para reforzar el trabajo del Consejo
- Aumento de solicitudes de O.C. por parte de Sociedad Civil



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

## DENUNCIA

---

HAZ TU DENUNCIA O GENERA UNA CITA EN:

✉ [quejas.copred@cdmx.gob.mx](mailto:quejas.copred@cdmx.gob.mx)

**55 4600 8233**  
**55 5341 3010**

☎ **LÍNEA NO DISCRIMINACIÓN**  
**55 5658 1111**

☎ **LÍNEA DE SEGURIDAD  
Y CHAT DE CONFIANZA  
DEL CONSEJO CIUDADANO**  
**55 5533 5533**

  GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

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

El COPRED invita a la sociedad a denunciar todo hecho discriminatorio basado en prejuicios y estereotipos, investigamos hechos sucedidos en cualquier espacio público y privado de la Ciudad de México, tales como restaurantes y bares, escuelas y universidades, centros de trabajo, empresas, tiendas de autoservicio, tiendas departamentales, entre otros.

La denuncia **ACCIONA** el procedimiento, por ello es importante



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

**COPRED**