



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 13, FRACCIÓN II, QUE ESTABLECE COMO MEDIDA PARA LAS AUTORIDADES DE ESTA CIUDAD FOMENTAR LA EDUCACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, QUE PROMUEVA LOS VALORES DE DIVERSIDAD, TOLERANCIA Y RESPETO A LAS DIFERENCIAS ECONÓMICAS, SOCIALES, CULTURALES Y RELIGIOSAS; ASÍ COMO EL ARTÍCULO 37, FRACCIÓN X, QUE SEÑALA QUE ES ATRIBUCIÓN DE ESTE CONSEJO "PROMOVER EL DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS, GRUPOS Y COMUNIDADES EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN, MEDIANTE CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN"; Y LA FRACCIÓN XVI "PROPORCIONAR LOS SERVICIOS DE ASESORÍA, ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN INTEGRAL A PERSONAS, GRUPOS Y COMUNIDADES EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN";

### PRESENTA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 31, 37, y 49, segundo párrafo, de la Ley del Derecho al Bienestar e Igualdad Social para la Ciudad de México; 1 y 3 de la Ley de Austeridad Transparencia en Remuneraciones Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, 1, 2, 4 fracción III y 14 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; 1, 2, 10, 30 y 31 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, y en el Acuerdo por el cual se dan a conocer los Lineamientos de Operación de las Acciones Sociales 2025, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 26 de diciembre de 2024, por el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva, se emiten los siguientes Lineamientos de Operación de la Acción Social:

#### Red de talleristas por la no discriminación de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México 2025

- 1. ACCIÓN SOCIAL:** Red de Talleristas por la No Discriminación de los Grupos de Atención Prioritaria en la Ciudad de México 2025
- 2. TIPO DE ACCIÓN SOCIAL:** Proceso educativo a través de personas facilitadoras de servicios (talleristas)
- 3. ENTIDAD RESPONSABLE:** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)
- 4. DIAGNÓSTICO**

Entre los objetivos del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) se encuentra la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México a través de acciones que promuevan los derechos humanos con el fin de generar un cambio social y cultural a favor de la igualdad y la no discriminación, esto por medio del trabajo con los diferentes actores y sectores de la sociedad. En ese sentido, desde el COPRED se considera que el cambio social y cultural por la igualdad y la no discriminación es posible por medio de acciones de carácter educativo que permitan la reflexión y comprensión de las prácticas discriminatorias, enfatizando en la relevancia de su atención y prevención.

La discriminación se entiende como aquella "conducta, culturalmente fundada y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de prejuicios o estigmas relacionados con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) anular o limitar tanto sus derechos y libertades





fundamentales como su acceso a las oportunidades socialmente relevantes de su contexto social (Rodríguez, 2023).

De acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (2021), en relación a los espacios en los cuales las personas manifestaron haber sido discriminadas, las instituciones públicas se mencionan y mantienen en los primeros lugares dentro del periodo del 2017 al 2021. El fenómeno de la discriminación sigue siendo una constante en las prácticas y espacios cotidianos, incluyendo también los espacios institucionales, manifestándose a través de la negación o dificultad de acceso a servicios, atenciones y, por tanto, a derechos humanos.

El artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, menciona que:

“Es obligación de las autoridades de la Ciudad de México, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas (sic) los individuos gocen sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano”

En este sentido, es menester de las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México, garantizar el acceso, promoción y respeto de los derechos humanos de todas las personas, generando soluciones y propuestas de trabajo para atender las distintas manifestaciones de la discriminación y su prevención.

En relación a ello, las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Organismos Descentralizados, Alcaldías y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México resultan espacios estratégicos en los cuales es necesario identificar, cuestionar y modificar las prácticas discriminatorias que se manifiestan hacia la población usuaria, con la finalidad de generar cambios en favor de los derechos de todas las personas.

Por tal motivo, se requiere entender la discriminación además en su concepción sociocultural, lo cual implica reconocer una relación de poder estructural, de dominación, de desigualdad y no sólo una carencia de derechos. Es decir, conlleva también identificar el sentido negativo en las interacciones o relaciones humanas en un contexto adverso para algunos grupos.

La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 11, menciona que:

[...] los grupos de atención prioritaria están compuestos por personas que, debido a la desigualdad estructural, enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. Los grupos de atención prioritaria contemplados en este instrumento son: 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 migrantes y minorías religiosas.





De acuerdo con datos del Consejo de Evaluación de la Ciudad de México (EVALÚA) en 2022 el porcentaje de población en pobreza multidimensional en la Ciudad de México ascendió a 62.9 por ciento, 14.7 por ciento se encontraba en situación de pobreza extrema multidimensional y 48.2 por ciento en pobreza moderada. Dentro de estas estadísticas, algunos grupos de atención prioritaria se encontraban en los niveles más extremos de pobreza, como lo es la población indígena la cual presenta la mayor incidencia de pobreza (74.4 y 75 por ciento, respectivamente en 2018 y 2022), en la población con discapacidad asciende a 56.4 por ciento, una incidencia menor que la de la población sin discapacidad (de 63.4 por ciento) y el 62% de mujeres.

En relación a ello, de acuerdo con datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (2021) un 83.5% de la población considera que existe mayor discriminación hacia las personas pobres. A su vez, se percibe que, dentro de los grupos mayormente discriminados, se encuentran las personas de piel morena, las personas indígenas y las mujeres.

La relación entre los índices de pobreza y las poblaciones que mayormente se encuentran en ellos, es consecuencia y reflejo de la desigualdad estructural que ha existido y continúa presente. A su vez, la percepción del fenómeno discriminatorio contra estas poblaciones dentro de sus diferentes interseccionalidades, denota que se siguen sosteniendo, perpetuando y replicando estigmas y prejuicios negativos en torno a ellas, delegándolas a lugares y situaciones de vulnerabilidad en donde el acceso a los derechos humanos se ve limitado y negado.

En este sentido, resulta importante y necesaria la transformación social y cultural a favor de la igualdad y no discriminación y en la defensa y garantía de los derechos humanos de todas las personas, partiendo desde la visibilización y problematización de las prácticas discriminatorias dirigidas hacia ciertos grupos y sectores de la población que se da en la atención en el servicio público.

Así mismo, es importante mencionar que la perspectiva de igualdad y no discriminación, así como la de género y de inclusión, es transversal y obligatoria para todas las instancias públicas, la cual es mencionada en la Constitución Política de la Ciudad de México en el Artículo 4. En donde también se puede incluir la capacitación del funcionariado público como parte sustantiva para brindar un servicio sin discriminación. Para ello, se requiere de procesos de capacitación y sensibilización del funcionariado público en temáticas relacionadas a la igualdad y la no discriminación, permitiendo así que las personas servidoras públicas puedan convertirse en agentes de transformación. Las metodologías y enfoques educativos de los procesos llevados a cabo desde la Subdirección de Educación del COPRED, se sustentan en las pedagogías críticas, la educación para la paz y en derechos humanos, así como la formación de comunidades de aprendizaje a través de experiencias participativas, las cuales buscan promover la reflexión, el cuestionamiento, la comprensión y el análisis.

La presente Acción social busca desarrollar e implementar diversos procesos de capacitación y sensibilización al funcionariado público, que atiendan la diversidad humana que componen los grupos de atención prioritaria. En este sentido, el trabajo educativo que se pretende realizar responde a la necesidad de generar redes de personas servidoras públicas capacitadas y sensibilizadas en diferentes temáticas relacionadas a los derechos humanos, principalmente en el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Hy.





La conformación de una Red de talleristas por la No Discriminación responde al cumplimiento del objetivo de promover el conocimiento de los derechos humanos, el trato igualitario y la no discriminación en la Ciudad de México por medio de la capacitación y la sensibilización, así como de actividades de reflexión que incidan en la atención de problemas públicos, la generación de cambios culturales y las transformaciones sociales.

La Red de Talleristas por la No Discriminación de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México se impulsó desde el año 2021 en respuesta a la solicitud de instituciones de servicio público conscientes de la importancia de capacitar y sensibilizar a personas trabajadoras de las mismas para la contribución y construcción de una cultura igualitaria y sin discriminación en la Ciudad de México.

Desde entonces, la Red de Talleristas por la No Discriminación de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México, ha capacitado y acrecentado su alcance de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación, contando con 453 personas, desagregadas en 215 mujeres y 237 hombres, capacitadas en 2021; en 2022 516 personas, desagregadas en 213 mujeres, 295 hombres y 8 personas sin desagregar; en 2023, 604 personas desagregadas en 210 mujeres y 394 hombres; en 2024, 761 personas desagregadas en 300 mujeres, 445 hombres, 6 que se identificaron con otro género y 10 sin desagregar.

En seguimiento a los datos anteriores, la Red de Talleristas ha buscado trabajar en espacios masculinizados, es decir, en donde mayoritariamente son hombres, con el propósito de capacitar y sensibilizar sobre el derecho a la no discriminación, la perspectiva de género y la interseccionalidad a poblaciones que usualmente no son tan impactadas, siendo las mujeres en su mayoría las que participan más en dichos temas. En el mismo sentido, se plantea la atención a la masculinidad como un frente necesario para prevenir la violencia de género, así como otros tipos de violencia.

A su vez, se ha acrecentado el alcance de instituciones públicas capacitadas, comenzando con una sola institución en 2021, añadiendo una más en 2022, sumando otra más en 2023 e incluyéndose cuatro más a 2024, cerrando este último proceso con un total de ocho instituciones de servicios de transporte público capacitadas.

Las materias en las que se ha incidido han tenido como eje el derecho de igualdad y no discriminación abordando temáticas como: Acoso y hostigamiento sexual, diversidad sexual y de género, lenguaje incluyente, atención a personas con discapacidad, atención a la masculinidad para prevención de las violencias, racismo y discriminación racial.

El impacto y resultados de la Red de Talleristas por la No Discriminación de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México, han denotado la necesidad de continuar impulsando este trabajo educativo y de continuar incidiendo a un nivel de mayor alcance en búsqueda de una ciudadanía más informada y una cultura igualitaria, en donde se vean reflejados el respeto, la promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como a los derechos humanos y su diversidad en la Ciudad de México.

### **Perspectiva de género.**





La desigualdad de género es una de las formas de desigualdad más enraizadas. De acuerdo con datos del Consejo de Evaluación de la Ciudad de México (EVALÚA) en el año 2022 la mitad de la población en la Ciudad de México (48.8%) se encontraba en situación de pobreza dentro de un rango moderado. Dentro de estas estadísticas el 62% corresponde a mujeres.

Paralelamente con la feminización de la pobreza, se encuentra la discriminación por razón de género, considerada también como una de las formas de violencia.

Por consiguiente, los datos que arroja el "Informe de Atención a Casos 2024" emitido por el COPRED, muestran que la discriminación por embarazo persiste como una de las principales causas reportadas en el 2024. En el mismo sentido, los principales motivos de discriminación reportados fueron: discapacidad, condición de salud, mujeres considerando sus interseccionalidades y población LGBTTTI+. Asimismo, el informe da cuenta que las mujeres, continúan siendo por sexto año consecutivo el grupo de atención prioritaria que más denuncias presentan ante el COPRED con el 54.92 % de las atenciones, mientras que las denuncias de hombres representan el 42.91 % y el 2.6 % restante son anónimas o colectivas. También en dicho informe se dio a conocer que los espacios donde más se reproducen actos discriminatorios son: el laboral, educativo y establecimientos mercantiles. Por consiguiente, ante este panorama es urgente seguir fortaleciendo las acciones del COPRED para contrarrestar discursos de odio, de discriminación y anti derechos humanos. En ese sentido la presente acción social guarda pertinencia.

## 5. DEFINICIÓN DE POBLACIONES OBJETIVO, BENEFICIARIAS Y/O USUARIA

-Población objetivo: La población usuaria es de aproximadamente 700 personas servidoras públicas impactadas con los servicios de promoción y sensibilización, donde se espera que participe un 60% de hombres y un 40% de mujeres, de acuerdo al planteamiento de atención a la violencia de género.

-Población usuaria final: La población usuaria es de aproximadamente 700 personas servidoras públicas impactadas con los servicios de promoción y sensibilización, donde se espera que participe un 60% de hombres y un 40% de mujeres, de acuerdo al planteamiento de atención a la violencia de género.

-Personas facilitadoras de servicios: Se contará con 10 personas facilitadoras de servicios de capacitación y sensibilización del derecho a la igualdad y la no discriminación, en donde se priorizará a la mujeres y personas de la diversidad de género, esperando que el 60% de las personas seleccionadas sean de dicha población. El perfil necesario se define en el punto 10.- Requisitos de acceso.

## 6.OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Capacitar y sensibilizar a las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación contribuyendo así a la construcción de una cultura de la no discriminación en donde se vean reflejados el respeto, la promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Objetivos específicos:



-Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación para que las personas facilitadoras de servicios fortalezcan sus conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan realizar de mejor manera sus actividades.

-Diseñar las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al servicio público.

-Implementar acciones educativas de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad sexual, garantizando que éstas sean el 30% de las acciones totales.

-Implementar acciones educativas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación, racismo y atención a personas con discapacidad.

-Sistematizar los procesos de sensibilización y capacitación para la documentación, revisión y mejora de la práctica realizada durante la acción social.

### 7.METAS FÍSICAS

Se pretenden realizar acciones de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación, los cuales se implementarán de forma presencial y estarán dirigidos a las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Organismos Descentralizados, Alcaldías y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México. Se pretende capacitar aproximadamente a 700 personas servidoras públicas.

Se brindará un apoyo monetario total por cada persona facilitadora de servicios por la cantidad de \$8,200.00 (Ocho mil doscientos pesos 00/100 m.n.) diferidos en cuatro pagos por medio de transferencias interbancarias. Este rubro se especifica en el punto 8.- Presupuesto.

Para las capacitaciones a implementar se podrán realizar entre las 9:00 am y hasta las 18:00 horas.

Se pretende capacitar a un estimado de 10 diferentes grupos por cada institución. Cada uno de los grupos estará conformado con un número aproximado de 20 participantes.

Los cursos y temáticas a desarrollar se especifican a continuación:

**Curso: Derecho a la igualdad y no discriminación en el servicio público**

Duración: 4 horas

1. Derechos humanos y el derecho a la igualdad y no discriminación
  - 1.1. Panorama general de los derechos humanos
  - 1.2 Principio y derecho de igualdad y no discriminación
2. Perspectiva sociocultural y estructural de la discriminación  
Raíces y dimensiones de la discriminación
  - 2.1 Grupos históricamente discriminados e interseccionalidad
3. Perspectiva jurídica de la discriminación
  - 3.1 Marco normativo sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación





**CIUDAD DE MÉXICO**  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



**COPRED**

3.2 La discriminación desde la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

4. Cambio social y cultural

4.1 Atención y prevención de la discriminación: el COPRED

4.2 Acciones y medidas para la igualdad y la no discriminación

**Curso: Atención al acoso y hostigamiento sexual en el servicio público Duración: 4 horas**

1. Expresiones del sexo y género

1.1 Sistema sexo-género

1.2 Roles y estereotipos de género.

2 Discriminación y violencia por motivos de género: causas y consecuencias

2.1 Raíces y prácticas socioculturales de la discriminación por género

2.2 Violencias de género

2.3 Acoso y hostigamiento en el servicio público

3 Marco normativo en materia de género

3.1 Marco internacional y nacional en materia de género

3.2 El derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México

4 Cambio social y cultural para la igualdad de género

4.1 Perspectiva de género

4.2 Prevención y atención de la violencia de género y otras acciones

**Curso: Atención a personas con discapacidad en el servicio público**

Duración: 4 horas

1. Derechos humanos y discriminación

1.1 Derechos humanos

1.2 Derecho a la identidad y no discriminación

2. Paradigmas y modelos de la discapacidad

2.1 Paradigmas de la discapacidad

2.2 Modelo social de la discapacidad

3 Discriminación hacia personas con discapacidad

3.1 Tipos de discapacidad

3.2 Capacitismo

3.3 Interseccionalidad

3.4 Lenguaje incluyente y no discriminatorio

4 Perspectiva jurídica de la discriminación

4.1 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

4.2 Marco normativo sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación

4.3 La discriminación desde la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

**Curso: Prevenir y eliminar las manifestaciones de discriminación racial en el espacio público**

4.





CIUDAD DE MÉXICO  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

Duración: 4 horas

1. Racismo
  - a. Definición del racismo
  - b. Racismo sin razas
  - c. Racialización de los cuerpos
2. El racismo en México
  - a. Mito del mestizaje
3. El racismo y la discriminación
  - a. Definición de discriminación y discriminación racial
  - b. Colorismo y perfilamiento racial
4. Acciones antirracistas desde el servicio público
  - a. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
  - b. Check antirracista

#### Curso: Desmantelando el machismo y la lgbtobia en la esfera pública

Duración: 4 horas

1. Imposición del Cis-tema Binario sexo-género.
  - a. Construcción del sexo y género
  - b. Estereotipos de género
2. Masculinidad
  - a. Qué es la masculinidad
  - b. Ordenes de masculinidad y masculinidad hegemónica
3. Discriminación y su relación con la violencia
  - a. Definición de discriminación
  - b. Machismo y lgbtobia
  - c. Experiencias de discriminación de personas LGBTI+ en la actualidad.
4. El accionar desde el servicio público.
  - a. Perspectiva jurídica de la discriminación: LPEDCM.
  - b. Obligaciones del servicio público en materia de no discriminación.

Los contenidos temáticos se plantean como una propuesta de acuerdo a los temas de relevancia identificados en años pasados y a la evaluación de la última acción social realizada, sin embargo, éstos pueden cambiar de acuerdo a la pertinencia de abordaje y necesidades que tenga cada institución con la que se trabaje.

#### 7. PRESUPUESTO

El total del apoyo monetario para las 10 personas facilitadoras, es de \$82,000 (Ochenta y dos mil pesos 00/100 m. n.). El presupuesto se ubica en el capítulo 4,000.





Número de personas facilitadoras	Apoyo por todo el periodo de la acción social por persona	Total, del apoyo monetario de la acción social
10	\$8,200.00	\$82,000.00

## 8. TEMPORALIDAD

La temporalidad de la acción social es de cuatro meses a partir del mes de septiembre. Fecha de inicio: septiembre de 2025

Fecha de término: 15 de diciembre de 2025

## 9. REQUISITOS DE ACCESO

Podrá postularse para ser persona facilitadora de servicios cualquier persona de 18 años o más, que tenga experiencia en la facilitación de procesos de sensibilización y/o capacitación en temáticas sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, diversidad sexual y de género, lenguaje incluyente, racismo y discriminación racial, atención a la violencia de género y atención a personas con discapacidad, así como en metodologías de educación popular, en y para los derechos humanos y para la paz, y que desee aportar desde sus conocimientos, habilidades y actitudes a la construcción de una sociedad libre de discriminación.

Requerimientos de postulación para ser persona facilitadora de servicios:

- Tener 18 años o más.
- Interés manifiesto en ser una persona facilitadora de servicios de capacitación y sensibilización del derecho a la igualdad y no discriminación, diversidad sexual y de género, lenguaje incluyente, racismo y discriminación racial, atención a la violencia de género y atención a personas con discapacidad, a partir de los siguientes requerimientos:

*Handwritten signature*

Carta de motivos: Deberá tener una extensión máxima de una cuartilla, en letra Arial 12 e interlineado sencillo, en formato PDF.

- Curriculum vitae dirigido a la facilitación de servicios de capacitación y sensibilización sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación con una extensión de una a dos cuartillas en formato PDF.

Así mismo, se requiere:

- Tener experiencia previa en facilitación de procesos educativos en temas de derechos humanos, igualdad y





CIUDAD DE MÉXICO  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

no discriminación, diversidad sexual y de género, racismo, lenguaje incluyente, atención a la violencia de género y/o atención a personas con discapacidad.

- Tener disponibilidad y compromiso para capacitarse en los temas mencionados.
- Tener disponibilidad para implementar los procesos de capacitación y sensibilización de manera presencial. Con un trabajo mínimo de 25 horas frente a grupo.
- Compromiso social
- No es necesario cumplir con un perfil profesional o académico en específico.

En caso de llegar a ser una de las personas seleccionadas para ser facilitadora de servicios como parte de la acción social "Red de Talleristas por la No Discriminación de los Grupos de Atención Prioritaria", se deberán cumplir con las siguientes **responsabilidades**:

- Asistir a las sesiones de capacitación presencial en las instalaciones del COPRED durante el mes de septiembre del año en curso.
- Desarrollar e implementar procesos de capacitación y sensibilización en los ejes temáticos mencionados anteriormente a las personas servidoras públicas de las instituciones correspondientes en los horarios establecidos durante el periodo de duración de la acción social.
- Realizar las evaluaciones correspondientes de cada proceso implementado.
- Cumplir con los entregables y sistematización de cada proceso de capacitación.
- Cada persona facilitadora de servicios deberá contar con actividades implementadas cada mes durante el periodo de duración de la acción social.
- Se deberá entregar un informe mensual de actividades implementadas al finalizar cada mes durante el periodo de duración de la acción social. Este documento es indispensable para la liberación de los apoyos económicos.
- Las personas facilitadoras se comprometen a partir de una carta compromiso a no tener durante el periodo de convocatoria y hasta la terminación del programa en sus cuentas sociales contenido ofensivo a algún sector de atención prioritaria o contenido contrario a la Ley o a los principios que rigen al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, cualquier acción contraria a esta disposición será objeto de expulsión de la acción social.
- Las personas seleccionadas no podrán ser facilitadoras de servicios en más de un programa o acción social dentro del COPRED.

A su vez, las personas seleccionadas para ser facilitadoras de servicios deberán cumplir con los siguientes **requisitos**:

- Cuenta bancaria para depósito de apoyo económico (es necesario que el titular de la cuenta sea la persona seleccionada).
- CURP e Identificación Oficial.
- Las personas postulantes que hayan sido seleccionadas deberán firmar una carta donde se comprometan cumplir con las horas estipuladas.





- Las personas postulantes que hayan sido seleccionadas firmarán una carta en la que se comprometen 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. Son causales de baja inmediata:
  - Tener un comportamiento violento, discriminatorio o que fomente discursos de odio en el ámbito laboral, privado, así como, en redes sociales.
  - Realizar acciones a nombre del COPRED sin autorización u ostentándose como parte del COPRED.
  - La ausencia reiterada a las actividades programadas, es decir, no realizar las actividades establecidas y/o las entregas correspondientes a las actividades implementadas durante el mes (informe mensual, cédulas de evaluación, listas de asistencia, etc.)

Las especificaciones respecto al procedimiento de envío de documentos, fechas y operación de la acción se especifican en los puntos 11.- Criterios de elección de la población y 12.- Operación de acción. Todos los trámites solicitados para la postulación y selección son de carácter gratuito.

En el caso de las personas usuarias finales de por la acción social:

Deberán ser personal de base, estructura, así como personas contratadas por servicios profesionales, que pertenezcan a instituciones del Gobierno de la Ciudad de México y que tengan contacto directo de atención al público. Los criterios de elegibilidad de las personas usuarias se basarán en que éstas sean servidoras públicas del gobierno de la Ciudad de México e identificarse como tal de acuerdo con la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México. Se continuará el trabajo con algunas instituciones de servicios de transporte público con las que se ha trabajado anteriormente, con la finalidad de continuar con la estrategia de seguimiento al proceso de capacitación de años anteriores. Así también se pueden integrar otras dependencias en el ámbito de la salud, trabajo, entre otras.

## 10. CRITERIOS DE ELECCIÓN DE LA POBLACIÓN

Se seleccionará a 10 personas facilitadoras de servicios recurriendo al mecanismo de elección de las personas beneficiarias que a continuación se describe.

El proceso de selección se dividirá en dos etapas:

### Etapas 1

En ésta se emitirá una convocatoria a través de la página web del COPRED, indicando los requisitos y especificaciones anteriormente mencionados, así como el proceso de selección de las personas facilitadoras de servicios. Dicha convocatoria también se difundirá en las redes sociales del COPRED.





Para esta etapa se solicitará a las personas interesadas enviar al correo [educacion.copred@cdmx.gob.mx](mailto:educacion.copred@cdmx.gob.mx) la carta de motivos y currículum vitae en formato PDF mencionados en el punto 10.- *Requisitos de acceso*, colocando en el asunto del correo la siguiente nomenclatura "POSTULACIÓN TALLERISTAS 2025\_NOMBRE COMPLETO."

Una vez concluido el periodo de recepción de documentos, la Coordinación de Atención y Educación, a través de la Subdirección de Educación del COPRED establecerá un Comité de selección, el cual evaluará cada uno de los requisitos de acuerdo con las siguientes valoraciones:

- 1.- Inadecuado
- 2.- Puede mejorar
- 3.- Bueno
- 4.- Excelente

Las valoraciones se registrarán en la siguiente tabla:

Nombre de la persona	Currículum Vitae	Carta de Exposición de motivos	Promedio

Las 20 personas con mayor puntaje y de acuerdo con las conclusiones del Comité de selección, serán quienes pasen a la Etapa 2. Se les asignará un número de folio y se les informará vía correo electrónico su avance a la siguiente etapa, así como las indicaciones correspondientes respecto a la continuación del proceso.

Esta selección y envío de información por medio de correo electrónico.

#### Etapa 2

En esta etapa, el Comité de selección de la Subdirección de Educación realizará una entrevista presencial grupal a las 20 personas que obtuvieron el mayor puntaje. Se dividirán en tres grupos para llevarla a cabo. Dicha entrevista tendrá la siguiente logística:

- Primera parte: Bienvenida y presentación de cada una de las personas presentes en la sesión
- Segunda parte: Se presentará y explicará la logística de la sección de preguntas y respuestas, dentro de la cual, a cada una de las personas postulantes se les realizarán dos preguntas, cuyas respuestas serán evaluadas de acuerdo con las siguientes valoraciones:

- Inadecuada
- Puede mejorar
- Buena
- Excelente

Las valoraciones se registrarán en la siguiente tabla:

Nombre de	Folio	Pregunta 1	Pregunta 2	Observaciones	Evaluación





la persona					

Después de que todas las personas postulantes hayan respondido sus dos preguntas, se realizará una pregunta abierta para las personas que quieran responder voluntariamente contemplando un máximo de 4 personas para responder.

Al finalizar, se realizará una segunda ronda de preguntas siguiendo con la misma logística.

Tercera parte: Agradecimientos y cierre. Al finalizar las rondas de preguntas, se agradecerá a las personas postulantes su asistencia y participación y se abrirá un espacio para dudas y aclaraciones respecto a la convocatoria de la acción social, así como para recordar los requisitos de postulación a la misma.

Una vez concluida la entrevista, el comité de selección evaluará el desempeño de cada una de las personas, seleccionando a las 10 personas que conformarán la red de talleristas.

Los números de folio de las personas seleccionadas serán publicados en la página web del COPRED. Del mismo modo, a las personas seleccionadas se les informará por medio de correo electrónico las indicaciones correspondientes a los procesos de capacitación.

Las decisiones del comité de selección serán inapelables.

### 11. OPERACIÓN DE ACCIÓN

Al finalizar las etapas de selección de las personas facilitadoras de servicios, se iniciarán los procesos de capacitación presencial de las mismas con la finalidad de fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan realizar sus funciones en los meses posteriores. Así mismo se diseñarán y desarrollarán los procesos de sensibilización y capacitación que se implementarán. Posteriormente, las personas facilitadoras de servicios implementarán los procesos de capacitación y sensibilización sobre los ejes temáticos del derecho a la igualdad y la no discriminación mencionados anteriormente, a las personas servidoras públicas de las diferentes instituciones participantes. Las personas facilitadoras deberán cumplir con las responsabilidades y compromisos establecidos en el punto 10.- *Requisitos de acceso*. Además de las sistematizaciones mensuales, en el último mes de la acción social, las personas facilitadoras de servicios desarrollarán una sistematización general de los procesos implementados.

Los temas que se abordarán durante las acciones de capacitación y sensibilización atenderán cinco ejes temáticos diferentes: igualdad y no discriminación, género, personas con discapacidad, racismo y diversidad sexual.

El comité de selección estará conformado por las personas educadoras y la subdirectora de la Subdirección de Educación del Copred.

Es importante puntualizar que en caso de que, por la situación epidemiológica, no se puedan realizar las acciones educativas de manera presencial, se llevarán a cabo de forma remota, lo que se haría de manera coordinada con las autoridades de cada una de las instituciones correspondientes.

*Handwritten signature*





La entrega de los beneficios asociados a acciones sociales no podrá realizarse en eventos públicos masivos. Esta acción social es de carácter público, no podrá asociarse ni vincularse explícita o implícitamente, con ningún partido político, candidato o persona servidora pública. Está prohibido el uso de las acciones sociales con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de esta acción social en la Ciudad de México será sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.

## 12. DIFUSIÓN

La convocatoria para ser persona facilitadora de servicios de la acción social "Red de Talleristas por la No Discriminación de los Grupos de Atención Prioritaria 2025" se publicará a través de la página web del COPRED ([www.copred.cdmx.gob.mx](http://www.copred.cdmx.gob.mx)), donde también serán publicados los resultados de la segunda etapa del proceso de selección. La convocatoria también será difundida por medio de las redes sociales del COPRED. Así también, 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.

## 13. PADRÓN DE BENEFICIARIOS Y FACILITADORES DE SERVICIOS Y/O LISTADO DE IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS USUARIAS

Después del proceso de selección, se elaborará la lista de las personas facilitadoras con los siguientes datos: Nombre completo, lugar y fecha de nacimiento, género, edad, pertenencia étnica, grado máximo de estudios, tiempo de residencia en la Ciudad de México, domicilio, ocupación, Clave Única de Registro de Población.

La publicación del padrón de beneficiarios se realizará de acuerdo con lo establecido en el "Aviso por el cual se dan a conocer los lineamientos para la programación de acciones sociales 2025".

Los datos proporcionados para la inscripción a la acción social "Red de talleristas por la no discriminación de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México 2025" sólo serán utilizados con la única finalidad para la que fueron recabados; se encuentran protegidos en el Sistema de Datos Personales. "Personas inscritas a actividades de capacitación y educación en materia de discriminación". Para conocer el Aviso de Privacidad Integral remítase al siguiente vínculo <https://www.copred.cdmx.gob.mx/transparencia/avisos-de-privacidad-simplificados-e-integrales-del-copred> o puede acudir a la Unidad de Transparencia de este Consejo.

## 14. 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 Coordinación de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México desde el día posterior 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, 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 turnarla 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.

**15.EVALUACIÓN Y MONITOREO**

Nivel	Objetivo	Nombre del indicador	Fórmula de cálculo	Unidad de Medida	Frecuencia/Periodo de cálculo	Meta	Medios de verificación
Propósito	Brindar acciones de capacitación y sensibilización sobre el derecho a la Igualdad y no discriminación, género y diversidad sexual, racismo y personas con discapacidad, así como del fenómeno discriminatorio a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.	Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas que recibieron la capacitación y la sensibilización en materia de igualdad y no discriminación, género y diversidad sexual, racismo y atención a personas con discapacidad	Personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación, género y diversidad sexual, racismo y atención a personas con discapacidad.	Anual	700	Respaldo documental lo documentado de la evaluación sistematizada y sensibilizadas sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación
Componente	Implementar actividades	Porcentaje de	(Número de	Actividades	Anual	100%	Respaldo





	educativas de actividades de capacitación y sensibilización sobre el derecho humano a la igualdad y no discriminación, género y diversidad sexual, racismo y personas con discapacidad a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.	de actividades de capacitación y sensibilización sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, género y diversidad sexual, racismo y atención a personas con discapacidad a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.	actividades de capacitación y sensibilización impartidas/ Número de actividades de capacitación y sensibilización solicitadas)* 100	educativas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.		de actividades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación al año	documentación de fichas técnicas y planes didácticos de las actividades
Componente	Implementar actividades educativas de capacitación y sensibilización sobre género y diversidad sexual a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.	Porcentaje de actividades de capacitación y sensibilización sobre género y diversidad sexual a personas servidoras públicas de la Ciudad de México.	(Número de actividades de capacitación y sensibilización impartidas/ Número total de actividades de capacitación y sensibilización impartidas)* 100	Actividades educativas de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad sexual.	Anual	30% de actividades de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad sexual	Respaldo documental de fichas técnicas y planes didácticos de las actividades

4.





Actividad.	Publicación de resultados de personas seleccionadas para integrar la Red de Talleristas.	Personas seleccionadas por el comité seleccionador.	(Número de personas seleccionadas/ Número de personas programadas) *100	Personas.	Anual	100% de personas seleccionadas para la Red Talleristas (10 personas)	Publicación en la página del COPRED
------------	--	---	---	-----------	-------	--	-------------------------------------

*Handwritten signature*





## 16. REFERENCIAS

EVALÚA. (2023). Pobreza Multidimensional y de la desigualdad en la Ciudad de México y en el país 2018- 2022. Obtenido de [evalua.cdmx.gob.mx](https://www.evalua.cdmx.gob.mx):  
<https://www.evalua.cdmx.gob.mx/storage/app/media/2023/SE/Comunicado%2004092023%20rev.pdf>

COPRED. (2021). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México. Obtenido de [copred.cdmx.gob.mx](https://www.copred.cdmx.gob.mx):  
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/edis-cdmx>

COPRED. (2021). Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Ciudad de México. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Ley-para-Prevenir-la-Discriminacion-de-CDMX.pdf](https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Ley-para-Prevenir-la-Discriminacion-de-CDMX.pdf)

Rodríguez Zepeda, Jesús. (2023). Una teoría de la discriminación. [https://divcsh.izt.uam.mx/cefilibe/wp-content/uploads/2023/07/Una\\_teor%C3%ADa\\_discriminacion.pdf](https://divcsh.izt.uam.mx/cefilibe/wp-content/uploads/2023/07/Una_teor%C3%ADa_discriminacion.pdf)

COPRED.(2025). Informe de Atención a Casos 2024. (Boletín 002).  
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-presenta-informe-de-atencion-casos-2024>.



---

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

