



Informe de actividades del COPRED 2022



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

La discriminación es el trato diferenciado injustificado que niega u obstaculiza el ejercicio de derechos y libertades, se sostiene en prejuicios, es decir, son creencias generalizadas arraigadas estructuralmente y reproducidas culturalmente.

La misión del COPRED es visibilizar y señalar los prejuicios para eliminarlos a través de procesos de cambio cultural que implican el diseño e impulso en la implementación de medidas y políticas para prevenir el trato discriminatorio en los ámbitos público, privado y social con el objetivo de garantizar el acceso igualitario a los derechos y libertades para todas las personas y generar sociedades incluyentes y libres de discriminación.

La visión del COPRED es lograr un cambio cultural hacia una sociedad incluyente, respetuosa de la diversidad para que la discriminación sea eliminada de las prácticas sociales y el acceso igualitario a los derechos y libertades esté garantizado para todas las personas independientemente de sus características identitarias o de sus contextos.

Equipo

El Copred está integrado por una estructura de 13 personas.

Además, cuenta con 4 plazas por folios menores de honorarios asimilados y cuenta con alrededor de 45 personas que laboran bajo el esquema de servicios profesionales.

Presupuesto

El Copred contó con un presupuesto de \$27,040,569 pesos.

Este informe corresponde al periodo de enero a diciembre del 2022

DIRECTORIO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Martí Batres Guadarrama

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Rigoberto Salgado Vázquez

Secretario de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México

Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación
de la Ciudad de México

Presidencia

Geraldina González de la Vega Hernández
Saúl Iván Ramírez Escobedo
Vidal Agustín García Colula
Patricia Flores Orozco

Coordinación de Atención

Alfonso García Castillo
Paola Ortiz Chávez
Rosa Candelaria Saynes
Rosa Marlene Rodríguez Mejía
Joaquín Guerrero Guerrero
Omar Cruz Bretón
Carlos Antonio Reyes Domínguez
Juan Maya Molina
Jorge Alberto Tierradentro Sánchez
Martín Zubillaga Gómez

Subdirección de Educación

Veronica Carranza Ansaldo
Norma Jessica Narváez Aguilar
Eliu Tonatíuh Mateos Aguilar
Ricardo Portilla de la Cruz
Alexis Samuel Cabral Acosta

Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Viridiana Álvarez González
Catalina Ruth González Rodríguez

Subdirección de investigación

Yesica Aznar Molina
Alejandra Estrada Esparza
Irais Lidoine Tecuatzin Caballero

Subdirección de evaluación

María del Carmen López Mendoza
Laura Rosales Álvarez
Verónica Sammaí Ramírez González

Subdirección de Planeación

Berenice Vargas Ibáñez
Adriana García Jiménez
Ninette Ruvalcaba Torrero
Reneé Gabriela Hernández Chavero

Secretaría Técnica

Armando Jesús Meneses Larios
Georgina Ivana Ontiveros Rivera
Ivan Aaron Osorio Flores
Maricela Hernández Martínez
Victoria Plata Luna
Rosa María Pérez García

Comunicación Social

Jorge Morales Novas
Andro Aguilar Navarrete
Jazmín Morales Castelán
Karina Buendía Monroy
Erika Cosío Triana
Tania Reyes Melchor

Coordinación de Administración

René Uriega Ponce de León
Luis Antonio Castillo Yee
Ximena Rosas Ronces
Roberto Estrada Nacar
Carmen Gloria Reyes Casasola
Mayra Yeessel Alcaraz Cavazos
Juan Manuel Córdova Viveros
Julio García Velasco
Christian Olvera Arredondo
Román Pérez Najera
Luis Adrián Jiménez Motolinia
Luis Bryan Martínez Pérez

Unidad de Transparencia

Abril Ariadna Sasai Bonifaz Tamayo
Ana María García Alzola

Introducción	8
I. Eje 1 Atenciones	10
1. Modelo de atención ciudadana	12
1.1 Justicia restaurativa	13
2. Modalidades de intervención	14
2.1 Gestiones, orientaciones y canalizaciones	15
2.1.1 Características de las personas atendidas	16
2.2 Quejas y reclamaciones	17
2.2.1 Motivos de discriminación y ámbitos de ocurrencia	19
3. Opiniones jurídicas	21
4. Opiniones consultivas	23
5. Acciones de justicia restaurativa en 2022	24
5.1 Acciones sociales	25
II. Eje 2 Procesos educativos y comunicación	26
1. Capacitaciones	30
1.1 Características de las personas capacitadas	30
2. Plataforma educativa: “En línea con la igualdad”	32
2.1 Características de las personas que cursaron En Línea con la Igualdad	33
2.2 Curso de lengua de señas mexicana	34
3. Sensibilizaciones	37
3.1 Características de las personas sensibilizadas	37
4. Talleristas por la no discriminación	38
5. Red Ciudadana por la Igualdad y No Discriminación (REDCII)	40
6. Concurso de video	41
7. Vinculación para profesionalizar	44
7.1 Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación	44
8. Campañas	45
9. Boletines y pronunciamientos	50
10. Acciones estratégicas en medios de comunicación	52
10.1 Programa de televisión: “Espacio Diverso” en Justicia TV	52
10.2 Blog Capital Plural en Animal Político	54
10.3 Entrevistas	55
10.4 Redes sociales del Copred	55
III. Eje 3 Evaluación de políticas públicas y seguimiento legislativo	56
1. Informe de Acciones 2021 Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI	58
2. Insumos para delinear la política pública antidiscriminatoria	59
2.1 Lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México	59
2.2 Guía para la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México	60
2.3 Reglas de Operación de los Programas Sociales vigentes en la Ciudad de México (ROP) 2022	61
3. Seguimiento a órganos legislativos	62
3.1 Opinión sobre ordenamientos normativos vigentes o iniciativas de ley	63
3.2 Atención a puntos de acuerdo	64
4. Transversalización de la función pública y coordinación interinstitucional	67
4.1 Vinculación interinstitucional	67
IV. Eje 4 Vinculación con otros ámbitos y sectores	72

1. Sector privado	74
1.1 Gran acuerdo por el trato igualitario GATI	75
1.1.1 Adhesiones	76
1.1.2 Red de empresas incluyentes del COPRED	77
1.1.3 Talleres y pláticas especializadas	78
1.2. Estrategias focalizadas	80
1.2.1 Firma del acuerdo empresarial contra el racismo en ambientes laborales y profesionales	80
1.2.2 Estrategia con cámaras empresariales y establecimientos mercantiles	82
1.2.3 Firma de convenios	84
1.3 Segundo concurso de buenas prácticas de inclusión laboral	87
1.4. Diagnosticos para identificar problemáticas de discriminación laboral	90
1.4.1 Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales	90
1.4.2 ¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo. Experiencias de personas trabajadoras en Ciudad de México	91
1.4.3 Sistematización y análisis de expedientes de quejas por discriminación en el ámbito laboral atendidos por el Copred	92
2. Academia	92
2.1 Concurso de tesis	92
2.2 Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México – REMID	97
2.3 Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN	99
2.4 Estudios e investigaciones sobre el fenómeno de discriminación	100
3. Sociedad civil	104
3.1 Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación	105
3.2 Gestión Menstrual Digna: Asunto Público	108
3.3 Trabajo de cuidados	110
3.4 Gordofofia	111
3.5 Trabajo Sexual	114
4. Acciones focalizadas	116
5. Conmemoración de días internacionales	119
6. Vinculación con organizaciones de la sociedad civil (OSC)	121
6.1 Acompañamiento a la sociedad civil	129
7. Vinculación con redes, coaliciones y organismos internacionales	133
7.1 Redes y coaliciones de ciudades	133
7.2 Acciones en colaboración con organismos internacionales	134
V. Órganos administrativos y de opinión del Copred	138
1. Junta de gobierno	139
2. Asamblea Consultiva	142
VI Transparencia y protección datos personales	144
VII Trabajo interno	149
1. Protocolo Copred	150
2. Capacitaciones internas	150
2.1. Curso para personal de nuevo ingreso	150
2.2 Proceso de capacitación sobre el Protocolo Copred	151
3. Evaluación del personal adscrito al Copred	152

Introducción

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es el organismo encargado prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

A 11 años de su creación, el Copred ha sido relevante para promover una cultura de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México, no obstante, el fenómeno discriminatorio sigue prevaleciendo y vulnerando los derechos de personas y grupos de atención prioritaria, es por ello que resulta relevante seguir fortaleciendo y robusteciendo las acciones para prevenir y eliminar cualquier trato discriminatorio.

Para llevar a cabo su misión, el Consejo actúa como órgano de atención a víctimas de discriminación; de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación; realiza estrategias de prevención y difusión; incide en la política pública y legislativa de la Ciudad de México; coadyuva en la internacionalización en materia de no discriminación y crea sinergias con el sector público, académico, la iniciativa privada y las organizaciones de la sociedad civil.

Durante el 2022 el Consejo atendió diversas situaciones que pusieron en riesgo el acceso a derechos de grupos históricamente discriminados, es por ello que se trabajó en acciones antidiscriminatorias en espacios condominales, en empresas y en los servicios, el racismo y la discriminación racial, la no discriminación de poblaciones de la diversidad sexual y de género, en específico la promoción y respeto de poblaciones trans y la generación de acciones para una menstruación digna para mujeres y personas menstruantes.

Asimismo, en octubre del 2022, la titular del Consejo, Geraldina González de la Vega Hernández, fue ratificada por la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum Pardo para un segundo periodo de cuatro años (2022 a 2026), acción que representa la continuación y consolidación de las líneas de trabajo diseñadas e implementadas desde su primer periodo (2018-2022) al frente de esta institución.

En el presente Informe de Actividades del Copred 2022, que se realiza en cumplimiento de lo establecido en el artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se rinde cuenta de las actividades que, en conjunto con otras instituciones, organizaciones de la sociedad civil, sector privado y academia, se realizaron para prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad. Lo anterior presentado a través de los siguientes ejes estratégicos de trabajo:

1. Atención a la ciudadanía
2. Educación y promoción
3. Políticas públicas de igualdad y no discriminación
4. Vinculación para el cambio cultural y transversalización de la no discriminación



Eje 1

Atenciones



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MEXICO



COPRED

Este primer eje de trabajo del Copred se refiere la atención a la ciudadanía por presuntos actos de discriminación, columna vertebral de la labor del Copred que realiza el Área de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo, la cual funciona como Unidad de atención (recibe denuncias por presuntos actos de discriminación), analiza las denuncias y las clasifica en: a) gestión, b) orientación, c) canalización y d) expedientes de queja o reclamación.

Asimismo 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.

1. Modelo de atención ciudadana

Entre otras atribuciones del Consejo se encuentran la de proceder de oficio, cuando se tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y no discriminación y sin que medie una solicitud para tal efecto; proporcionar los servicios de asesoría, orientación y capacitación integral a personas, grupos y comunidades en situación de discriminación; atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios, conforme a lo establecido en la Ley; así como orientar y canalizar a las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación a la instancia correspondiente para emitir alguna queja o reclamación por presuntas conductas discriminatorias provenientes tanto de personas servidoras públicas o autoridades de la Ciudad de México, como de particulares.

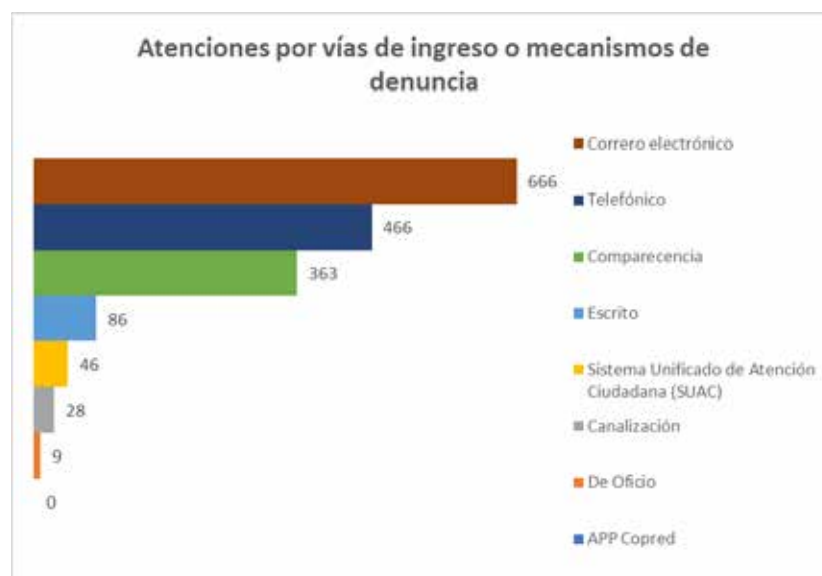
En ese sentido, el Copred, con base en las atribuciones que establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante LPED), atiende cualquier solicitud por presuntos actos discriminatorios sucedidos en la ciudad con el objetivo de tramitar las denuncias de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten a través de la apertura de expedientes de queja¹ o reclamación², así

¹ Cuando se denuncian hechos presuntamente discriminatorios que hayan sucedido en el ámbito privado.

² Cuando se denuncian hechos presuntamente discriminatorios que hayan sucedido en el ámbito público.

como orientando y canalizando ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan. De igual forma, puede realizar gestiones ante las instancias competentes cuando los hechos denunciados sean susceptibles de una restitución inmediata en los derechos vulnerados y proceder de oficio, cuando se detecte o tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y no discriminación y sin que medie una solicitud para tal efecto.

En el 2022, el Copred brindó un total de 1,664³ atenciones a través de las siguientes vías de ingreso o mecanismos de denuncia:



Gráfica 1. Titulada “Atenciones por vía de ingreso o mecanismos de denuncia 2022”

1.1 Justicia restaurativa

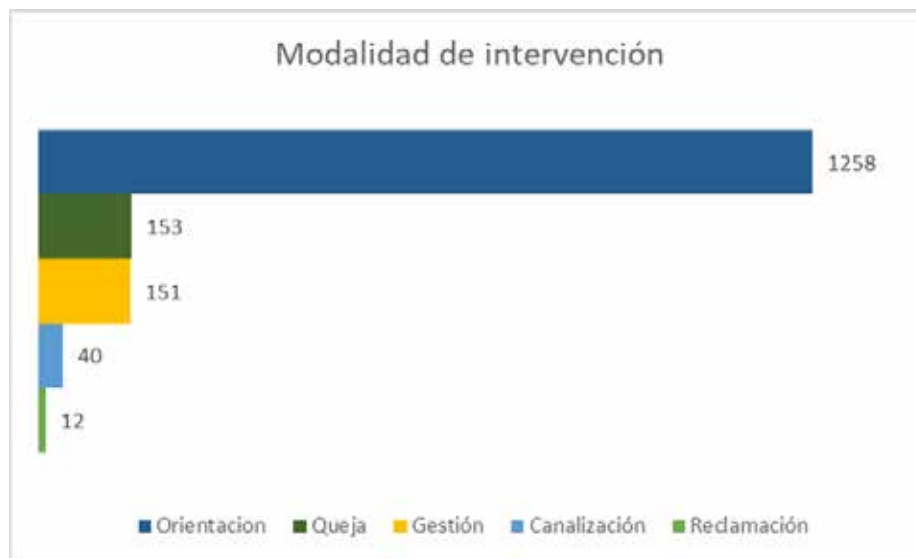
El Copred promueve medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos de discriminación en la Ciudad de México y tiene como base un procedimiento no jurisdiccional de protección a los derechos para todas aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación, mismo que busca culminar en la implementación de medidas de justicia restaurativa, es decir, la aplicación de medidas que busquen reparar el daño, no repetir el acto y cambiar la cultura discriminatoria en la que sucedió.

³ En un expediente de reclamación se acumularon 49 atenciones, por lo que la sumatoria de expedientes no coincidirá con el total de atenciones brindadas.

En los procedimientos de quejas y reclamaciones, dentro del ámbito de competencia del Copred, se busca una reparación que atienda las necesidades del caso, en muchos de estos, los particulares o la autoridad responsable se encuentran en procesos donde se permite el cese de acciones y la implementación de otras que permiten el cumplimiento de la normatividad, por lo que en general se buscan la implementación de medidas de reparación integral estructurales que impulsen, promuevan, gestionen y garanticen la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio pleno de sus derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación.

2. Modalidades de intervención

El Consejo tiene varias modalidades de intervención para la atención a la ciudadanía, ante presuntos hechos discriminatorios, abre expedientes de queja o de reclamación. Desde el área de atención se orientó, canalizó y gestionó diversas solicitudes de personas y grupos de atención prioritaria a las instancias correspondientes según fuera el caso. La siguiente gráfica expone las diversas modalidades de atención y el total de cada categoría



Gráfica 2. Titulada “Modalidad de Intervención”

2.1 Gestiones, orientaciones y canalizaciones

Es importante mencionar que las orientaciones, gestiones y canalizaciones se inscriben dentro del procedimiento de atención regulado por la normativa del Sistema de Atención Ciudadana y del Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC), mientras que las quejas y reclamaciones se rigen por la normativa de la LPED y la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México.

Las orientaciones consisten en asesorar a la persona peticionaria sobre las vías para atender la denuncia que realiza cuando esta no es competencia del Consejo, en 2022 se realizaron 1258 orientaciones.

Por su parte, las gestiones consisten en que la orientación se acompaña de diversos apoyos como pueden ser: llamadas telefónicas, recabar información para la persona peticionaria, asimismo la emisión de exhortos u oficios de colaboración que se realizan como medida preventiva o de atención inmediata de posibles conductas discriminatorias. En ese sentido, se realizaron 151 gestiones en el período referido.

Por otro lado, las canalizaciones tienen como objetivo remitir a instancias o instituciones especializadas cuando se identifica un caso que puede ser materia de competencia de otras instancias o entes de la Ciudad de México o federales, dependiendo de cada caso en particular. En 2022 se hicieron 83 canalizaciones, a las siguientes dependencias:

Nombre de la Instancia	Número de canalizaciones
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (seguro de desempleo)	25
Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México	29
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	10
Secretaría de Cultura	1
Consejería Jurídica	2
Inspección de trabajo	2
Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	1
Dirección de Incorporación de Escuelas Particulares y proyectos Específicos	1

Tribunal Superior de Justicia	2
Instituto para el Envejecimiento Digno	1
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	3
Centro de Asistencia e Integración	1
Defensoría de oficio	1
Alcaldía Iztapalapa	1
Procuraduría de la Defensa del Trabajo	1
INED	1
IAPA	1
Secretaría de Educación Pública (UAMASI)	1

Tabla 1. Titulada “Canalizaciones”

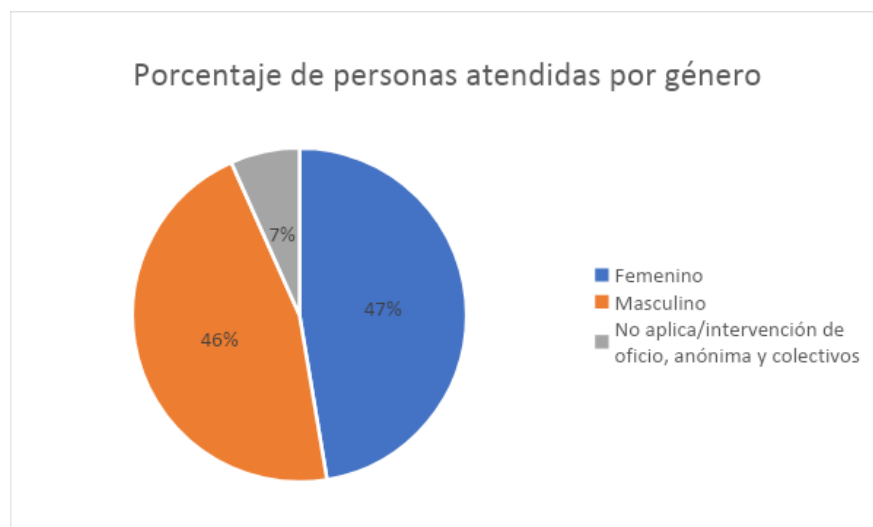
2.1.1 Características de las personas atendidas

Sobre las características sociodemográficas de las personas que acudieron al Copred, se puede observar que el 47 por ciento fueron mujeres y 46 por ciento hombres, el grupo de edad que recurrió principalmente se concentra en las edades de 30 a 50 años, y los tres grupos poblacionales que más solicitaron atención fueron: mujeres, personas LGBTTTI y personas con discapacidad.

A continuación, se desglosa la información:

Edad de las personas peticionarias	Número de personas
0-12 años	12
Personas jóvenes (13-29 años)	147
Personas adultas (30-50 años)	424
Personas mayores (mayores de 60 años)	51
No aplica (anónima, intervenciones de oficio, no especifica edad)	1037
Total	1671

Tabla 2. Titulada “Edad de las personas peticionarias”



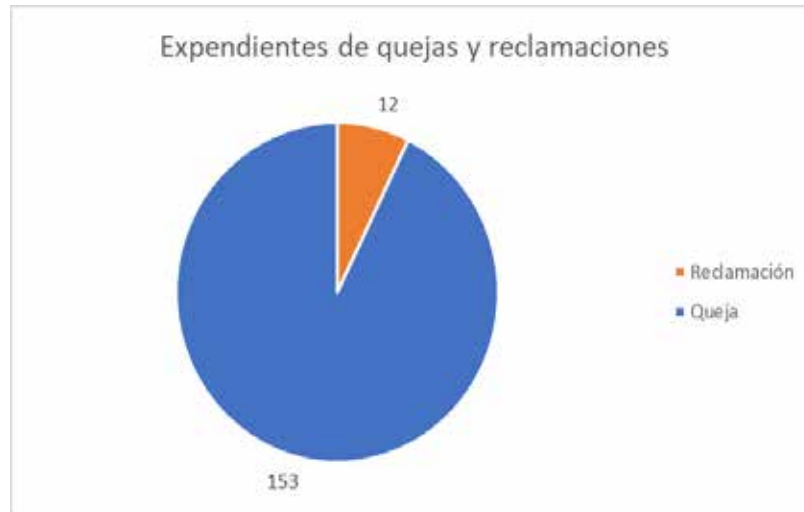
Gráfica 3. Titulada “Porcentaje de personas atendidas por género”

2.2 Quejas y reclamaciones

El Copred, con base en el artículo 54 de la LPED, tiene la facultad de abrir expedientes de quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades por presuntos actos de discriminación que ocurrieron en la Ciudad de México, cuando se hayan encontrado los elementos pertinentes para ello.

Toda persona, grupos o comunidades pueden presentar denuncias por presuntos hechos, actos u omisiones o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de su representante.

En 2022, de las 1,664 atenciones brindadas por el Consejo, 165 de ellas se calificaron como presuntos actos de discriminación de la siguiente forma: 153 quejas y 12 reclamaciones.



Gráfica 4. Titulada “Expendientes de quejas y reclamaciones”

Las 12 reclamaciones reportadas en 2022, es decir, aquellos casos en los que se determinó la violación al derecho a la igualdad por parte de una persona servidora pública, se relacionan con las siguientes autoridades

Autoridades responsables	Núm
Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México	3
Sistema de Transporte Colectivo Metro	2
Instituto de Reinserción Social	1
Capital 21	1
Tribunal de Justicia Administrativa de la CDMX	1
Verificentro	1
Congreso de la Ciudad de México	1
Secretaría de Finanzas	1
LOCATEL	1

Tabla 3. “Autoridades responsables de reclamaciones”

2.2.1 Motivos de discriminación y ambitos de ocurrencia

Por quinto año consecutivo las mujeres continúan siendo el grupo de atención prioritaria que más ha presentado denuncias, tomando en consideración las interseccionalidades de éstas. Así mismo, la población LGBTTTI+ y personas con discapacidad, al igual que el año pasado, se encuentran entre los siguientes grupos más atendidos durante el 2022.

Grupo de Población*	Núm
Mujeres	488
LGBTTTI	263
Personas con discapacidad	182
Niñas y niños	85
Personas mayores	54
Personas que viven con VIH/SIDA	37
Personas jóvenes	27
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	25
Personas con tatuajes y/o con perforaciones	9
Indígenas	7
Poblaciones callejeras	6
Personas privadas de libertad en centros de reclusión	4
Personas trabajadoras del hogar	4
Afrodescendientes	2
Comunidad judía	2
Personas trabajadoras sexuales	1
Personas que no se identifican con algún grupo	492

Tabla 4. Titulada “Personas atendidas por grupo de población.”

En las denuncias presentadas, los principales motivos de discriminación corresponden en primer lugar a condición de salud, discapacidad y discriminación por embarazo, como se muestra en la siguiente tabla donde se enlistan los motivos de discriminación, razones o causas por las que se abrió un expediente de queja o de reclamación por hechos discriminatorios durante el 2022:

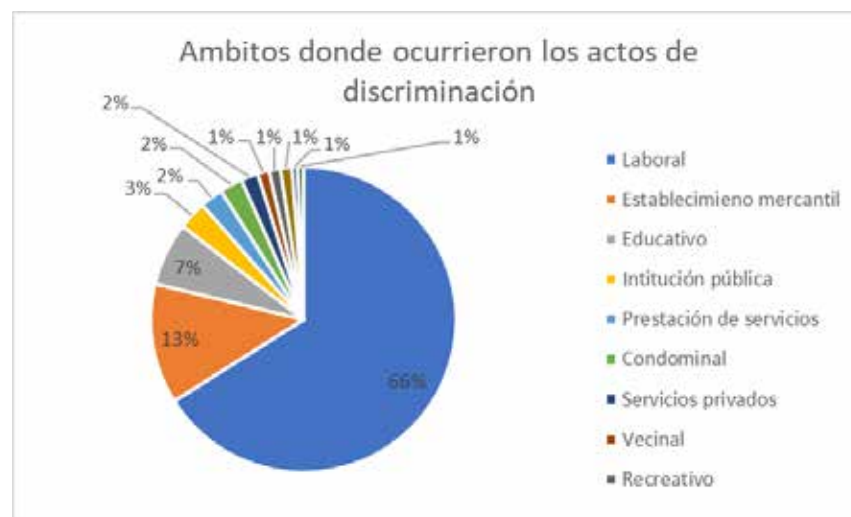
Motivos ⁴	Quejas	Reclamaciones
Condiciones de salud	39	1
Discapacidad	21	4
Embarazo	17	1
Orientación o preferencia sexual	11	1
Edad	12	
Identidad de género	10	2
Apariencia física	11	
Género	10	
Otro	5	1
Maternidad	5	
Transfobia	2	2
Homofobia	3	
Condición jurídica	2	
Tono de piel	2	
Origen nacional	1	
Tatuajes	1	
Condición económica	1	
Antisemitismo	1	
Identidad indígena	1	
Lesbofobia	1	
Por tener perforaciones	1	

Tabla 5. Titulada “Motivos de discriminación por número de quejas y reclamaciones”

⁴ Nota: *En algunos casos el motivo puede ser más de uno, por lo que el número total no coincidirá con el número total de casos reportados

Por otra parte, para identificar y determinar si una conducta es discriminatoria e iniciar con el procedimiento administrativo de queja o reclamación. El área de atención del Consejo tiene como guía lo que establecen los artículos 5° y 6° de la LPED, en la cual establece la prohibición de toda forma de discriminación formal o de facto, define a la misma y nombra las categorías sospechosas, conductas o actos que se consideran como discriminatorios.

Como se puede ver en la siguiente grafica en el 2022 más 60% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se manifiestan en el ámbito laboral, seguido de establecimientos mercantiles y el educativo.



Gráfica 5. Titulada “ámbitos donde ocurrieron de discriminación”

Asimismo, después de un análisis cualitativo sobre las quejas que se han presentado en Copred se puede apreciar que el derecho que más se vulneró fue el derecho al trabajo, seguido del derecho a la igualdad y la no discriminación, tras considerar que la mayoría de los casos se presentaron en centros laborales.

Derechos vulnerados	Total
Derecho al trabajo	102
Derecho a la igualdad y a la no discriminación	51
Derecho a la educación	6
Derecho a una vida libre de violencia	5
Derecho a la accesibilidad	1

Tabla 6. “Derechos vulnerados”

3. Opiniones jurídicas

Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de que no se llegue a una conciliación entre las partes, se abre la etapa de investigación y en caso de acreditarse la discriminación, se emitirá una opinión jurídica sobre el caso.

Estas opiniones tienen como objetivo visibilizar los actos de discriminación que incurrió un particular sentar criterios al respecto y realizar sugerencias para reparar el daño e implementar medidas de no repetición. Asimismo las opiniones jurídicas funcionan como un documento probatorio en caso de que la persona víctima de discriminación solicite la reparación del daño ante otras instancias.

⁵ Nota: Cabe mencionar que el número de expediente corresponde a la fecha de apertura del mismo y el número de Opinión Jurídica corresponde al consecutivo del año en el cual se emitió la resolución expediente.

Durante el 2022 se emitieron 10 opiniones jurídicas :

Núm. de opinión jurídica	Motivos de discriminación	Núm. expediente
OJ/COPRED/01/2022	Desigualdad de trato	Q-010-2019
OJ/COPRED/02/2022	Orientación sexual, perforaciones corporales y apariencia física.	Q-014-2019
OJ/COPRED/03/2022	Orientación sexual y condición de salud	Q-051-2021
OJ/COPRED/04/2022	Condición de salud	Q-123-2017
OJ/COPRED/05/2022	Forma de actuar	Q-221-2019
OJ/COPRED/06/2022	Apariencia física y disposiciones jurídicas	Q-211-2019
OJ/COPRED/07/2022	Discapacidad	Q-222-2019
OJ/COPRED/08/2022	Condición socioeconómica	Q-020-2019
OJ/COPRED/09/2022	Discapacidad	Q-015-2022
OJ/COPRED/10/2022	Género	Q-016-2020
OJ/COPRED/11/2022	Embarazo	Q-043-2021

Tabla 7. Opiniones jurídicas emitidas en 2022

4. Opiniones consultivas

El Copred al ser un órgano de consulta, a solicitud de instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil, emite opiniones consultivas las cuales son posicionamientos relacionados con el derecho fundamental al trato igualitario y a la no discriminación.

Por solicitud de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México FGJ-CDMX en 2022 emitió 49 opiniones consultivas relacionadas con el derecho de igualdad y no discriminación, y 1 opinión consultiva a una persona particular relacionada con VIH y la secrecía obligada al respecto..

5. Acciones de justicia restaurativa en 2022

En 2022 el área de atención emitió la Opinión Jurídica 01-2022 en contra de la Administración de condominios de Cumbres de Santa Fe, ya que se denunció ante el Consejo que los Lineamientos de convivencia de Cumbres de Santa Fe contenían disposiciones que podrían ser discriminatorias, particularmente a lo que se refería como “*Convivencia en áreas comunes*” puesto que prohibía que las personas empleadas por los vecinos, entre las que destacan las trabajadoras del hogar, caminarán libremente por el condominio, incluyendo cualquier área de uso exclusivo de las personas residentes y de las personas invitadas. Excepto quienes acompañan menores de edad, personas con discapacidad o mascotas.

En ese sentido, el Copred consideró que si bien la prohibición del reglamento no estuvo explícitamente basada en el tono de piel o identidad étnico-racial, la restricción de tránsito se basa en un proceso de perfilamiento racial hacia las personas empleadas, principalmente trabajadoras del hogar. Por lo que resolvió que el condominio Cumbres de Santa Fe vulneró los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la libertad de desplazamiento y libre desarrollo de la personalidad, en agravio de las personas que prestan sus servicios como empleadas en dicho condominio.

Otra acción relevante fue que en el mes de diciembre del 2022 se llevó a cabo la disculpa pública a Yatahli Otilia Rosas Sandoval por actos de discriminación por parte de la Secretaría de Seguridad Ciudadana ante hechos discriminatorios hacia su persona ocurridos en el Zócalo capitalino y perpetrados por policías de la Ciudad de México cuando ella se dirigía a recibir un premio por su trabajo artesanal.

Esto fue importante porque se visibilizó cómo los estereotipos y prejuicios raciales infieren en la labor policial a partir del “perfilamiento racial” cuando se atribuye a una persona características en función de su tono de piel, apariencia y origen nacional o étnico.

5.1 Acciones sociales

Uno de los objetos establecidos en la LPED es: Coadyuvar a la eliminación de las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, por cualquiera de los motivos relacionados en el párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, en el artículo 5 de la presente LPED.

Asimismo, dentro del Presupuesto de Egresos 2022 de este Consejo se autorizaron las partidas 4412 y 4451 para la entrega de Ayudas sociales a personas u hogares de escasos recursos y Ayudas sociales a instituciones sin fines de lucro respectivamente. Desde el área de atención se ejecutó una acción social denominada Acciones Extraordinarias de Apoyo por Única Ocasión a Víctimas de la discriminación, pertenecientes a grupos de atención prioritaria, que tiene como objetivo ayudar de manera económica o en especie a personas que enfrentan una situación de gravedad, urgencia o con posibilidad de que se consuman actos de imposible reparación. Estas ayudas se pueden proporcionar de manera directa a víctimas, o a través de asociaciones civiles, instituciones de asistencia privada u organizaciones sociales que trabajan con poblaciones o personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria o víctimas de discriminación.

En ese sentido, las acciones sociales encuentran su justificación en la condición de necesidad en la que se encuentran algunas víctimas de discriminación y estas acciones se contemplan cuando existe una necesidad u obstáculo infranqueable que impide el acceso a dichos apoyos sociales o cuando mediante un apoyo urgente y por única ocasión.

Eje 2

Procesos educativos y comunicación





A través de este eje de trabajo, el Copred contribuye a la construcción de una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación mediante acciones educativas y de difusión que buscan promover el mensaje del igualdad y no discriminación entre la ciudadanía, así como entre personas trabajadoras del sector público y privado.

Los procesos educativos que el Copred realiza tienen la finalidad de construir una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, realiza actividades en forma continua de capacitación, y sensibilización dirigidas a personas servidoras públicas, sector privado, sociedad civil organizada y población en general, mediante la investigación, diseño de materiales educativos y realización de actividades de reflexión y análisis de problemáticas y temas vinculados con la discriminación, grupos de atención prioritaria y promoción derechos humanos.

Dichos procesos buscan sensibilizar, capacitar y dar una formación en materia de igualdad y no discriminación que permita comprender las raíces socioculturales y consecuencias del fenómeno discriminatorio y así prevenir prácticas, acciones y discursos discriminatorios. Estos se encuentran en constante actualización tanto en las temáticas que se presentan como en las fuentes de información y materiales que se utilizan.

Respecto a la comunicación social, el Copred no cuenta con plazas de estructura de comunicación social, ni presupuesto para asignar a esta área. Las personas que laboran como asesoras de comunicación social se encuentran contratadas por servicios profesionales. Todo el trabajo que se realiza en términos de comunicación social proviene de las partidas 3331/3391 de servicios profesionales y la 3362 que se refiere a servicios de impresión⁶.

⁶ Durante el primer trimestre, con motivo de la consulta de revocación de mandato y por disposición de las autoridades electorales, se determinó una veda electoral, que implicó la suspensión de la propaganda gubernamental entre el 4 de febrero y el 10 de abril de 2022.



1. Capacitaciones

Estas acciones educativas tienen como finalidad brindar procesos de capacitación al público en general en los distintos sectores (Administración Pública, población en general, Sector Educativo, Sector Privado y Sociedad Organizada) y se imparten mediante cuatro modalidades: modalidad en línea a través del programa *En línea con la igualdad*, modalidad virtual, modalidad presencial, e híbridas.

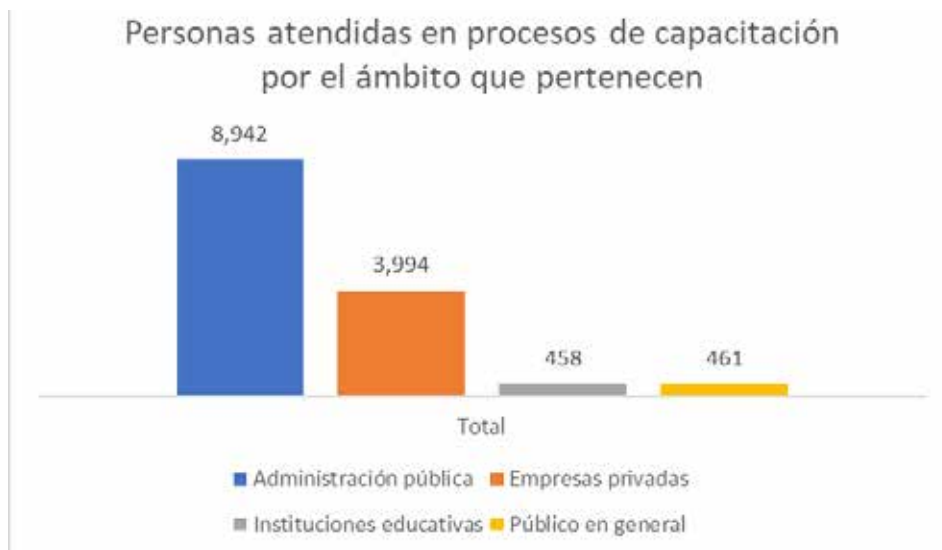
En 2022 se llevaron a cabo 273 procesos de capacitación de los cuales 211 fueron en línea a través del curso “En línea con la Igualdad”, 55 presenciales, 6 virtuales y 1 de manera híbrida.

Tipo de proceso: capacitación	Número de procesos por trimestre				
	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	Total
Actividades en línea "Curso en línea con la igualdad".	24	65	60	62	211
Actividades presenciales	0	6	11	38	55
Actividad virtual	0	0	6	0	6
Actividad híbrida (presencial y virtual)	1	0	0	0	1
Número total de actividades	25	71	77	100	273

Tabla 8. Titulada “Procesos de capacitación”

1.1 Características de las personas capacitadas

Los procesos de capacitación atendieron un total de 13,855 personas principalmente de la administración pública y mayoritariamente hombres como se desglosa a continuación.



Gráfica 6. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por el ámbito que pertenecen”



Gráfica 7. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por género”

Tipo de institución	Mujeres	Hombres	Sin desagregar	Total
Administración pública	4,136	4,789	17	8,942
Empresas privadas	1,916	2,072	6	3,994
Instituciones educativas	278	180	0	458
Público en general	187	263	11	461
	6,517	7,304	34	13,855

Tabla 10. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por trimestre”

2. Plataforma educativa: “En Línea con la Igualdad”

Desde el 2020, el Copred cuenta con una plataforma virtual: “En línea con la Igualdad”, la cual presenta una amplia oferta educativa en materia de no discriminación y grupos de atención prioritaria. En 2022 destaca que se sumaron a la plataforma cuatro cursos más:

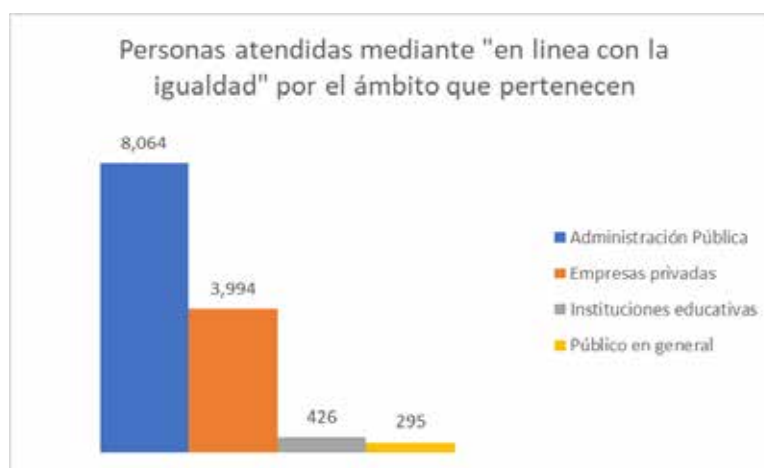
- 1. Positivo a serofobia: discriminación y VIH:** el cual tiene como objetivo sensibilizar sobre la serofobia que viven las personas con VIH y sida, a partir de un abordaje crítico y reflexivo de la discriminación, tomando en cuenta el marco jurídico de protección que promueve la construcción de una sociedad basada en derechos humanos.
- 2. Atender la masculinidad:** una apuesta por la prevención de las violencias, tiene como propósito reconocer importantes fuentes de violencia en las dinámicas y elementos que rodean el ejercicio de la masculinidad, para identificar factores por intervenir como mecanismos de construcción de paz.

3. **Lenguaje incluyente:** comunicar sin discriminar: el cual tiene como objetivo reflexionar acerca del lenguaje mediante la revisión de expresiones y frases que fomentan ideas discriminatorias para generar cambios sociolingüísticos por una cultura de igualdad y no discriminación.
4. **Educación transformadora:** hacia una cultura de no discriminación: el cual tiene como objetivo distinguir algunas de las metodologías educativas que contribuyen a un cambio cultural basado en los derechos humanos y el derecho a la no discriminación.

Actualmente, **ya se cuenta con un total de doce cursos en línea que son autogestivos**, que se abren mediante convocatorias publicadas en la página oficial del Copred.

2.1 Características de las personas que cursaron En Línea con la Igualdad.

De febrero a diciembre del 2022 se abrieron 22 períodos de convocatorias, atendiendo a un total de 12,779 personas mediante esta plataforma. Mediante esta plataforma se atendió principalmente a personas de la administración pública y mayoritariamente hombres como se desglosa a continuación.



Gráfica 8. Titulada “Personas atendidas mediante “en línea con la igualdad” por el ámbito que pertenecen”



Gráfica 9. Titulada "Personas atendidas mediante "en línea con la igualdad" por género"

Tipo de institución	Mujeres	Hombres	Sin desagregar	Total
Administración Pública	3,747	4,307	10	8,064
Empresas privadas	1,916	2,072	6	3,994
Instituciones educativas	266	160	0	426
Público en general	136	155	4	295
	6,065	6,694	20	12,779

Tabla 11. Titulada "Personas atendidas mediante "en línea con la igualdad" por trimestre"

2.2 Curso de lengua de señas mexicana

Este curso de aprendizaje de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) es facilitado por una persona prestadora de servicios profesionales externa al Copred y está enfocado a la atención a personas Sordas señantes de la LSM en la Ciudad de México, es un curso que se brinda a las personas servidoras públicas que pertenecen al

Copred, pero que además se diversifica al ampliar dicha oferta para instituciones de la administración pública local (IESIDH y STyFE, IMSS), instituciones educativas (UNAM, UAM, TecNM y Universidad de la Policía), público en general, entre otros, esta capacitación busca que las personas puedan brindar una atención incluyente y libre de discriminación a las personas Sordas que viven y transitan la Ciudad de México.

Durante el año 2022 se llevaron a cabo los siguientes 3 procesos de capacitación para el aprendizaje de la Lengua de Señas Mexicana⁷ :

Nombre de la actividad	Mujeres	Hombres	Total
Módulo 1. Aprendizaje de la LSM para la atención a personas Sordas señantes de la LSM que viven y transitan la CDMX.	31	9	40
Módulo 2. Aprendizaje de la LSM para la atención a personas Sordas señantes de la LSM que viven y transitan la CDMX.	23	5	28
Módulo 3. Aprendizaje de la LSM para la atención a personas Sordas señantes de la LSM que viven y transitan la CDMX.	8	3	11

Tabla 12. Titulada “Personas que cursaron LSM”

⁷ El número de personas del curso de LSM ya fueron contabilizadas dentro de los procesos de capacitación.



3. Sensibilizaciones

Los procesos de sensibilización consisten en informar y reflexionar sobre una problemática en particular en torno al fenómeno de la discriminación, propiciando un cambio de actitudes, sentimientos y conductas. En la siguiente tabla se desglosa el detalle del proceso de sensibilizaciones realizadas durante el 2022, las cuales fueron presenciales y virtuales.

En 2022 se brindaron 107 procesos de sensibilización de los cuales 77 fueron presenciales y 30 virtuales atendiendo a un total de 5, 237 personas.

3.1 Características de las personas sensibilizadas

Los procesos de sensibilización atendieron un total de personas principalmente

Tipo de proceso: sensibilización	Número de procesos				
	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	Total
Actividades presenciales	8	31	20	18	77
Actividades virtuales	7	8	10	5	30
Número total de actividades	15	39	30	23	107

Tabla 13. Titulada “Procesos de sensibilización 2022”.

Tipo de institución	Mujeres	Hombres	Sin desagregar	Total
Administración Pública	666	545	287	1,498
Empresas privadas	617	582	5	1,204
Instituciones educativas	638	318	528	1,484
Público en general	304	184	42	530
Sociedad civil organizada	162	47	312	521
	2,387	1,676	1,174	5,237

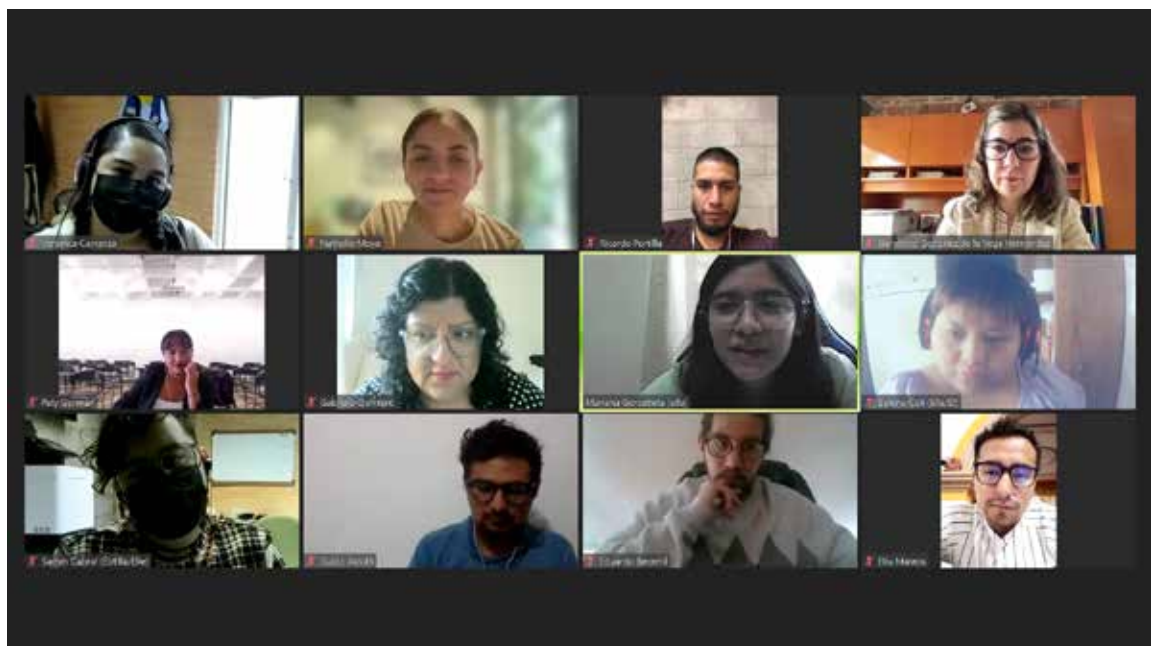
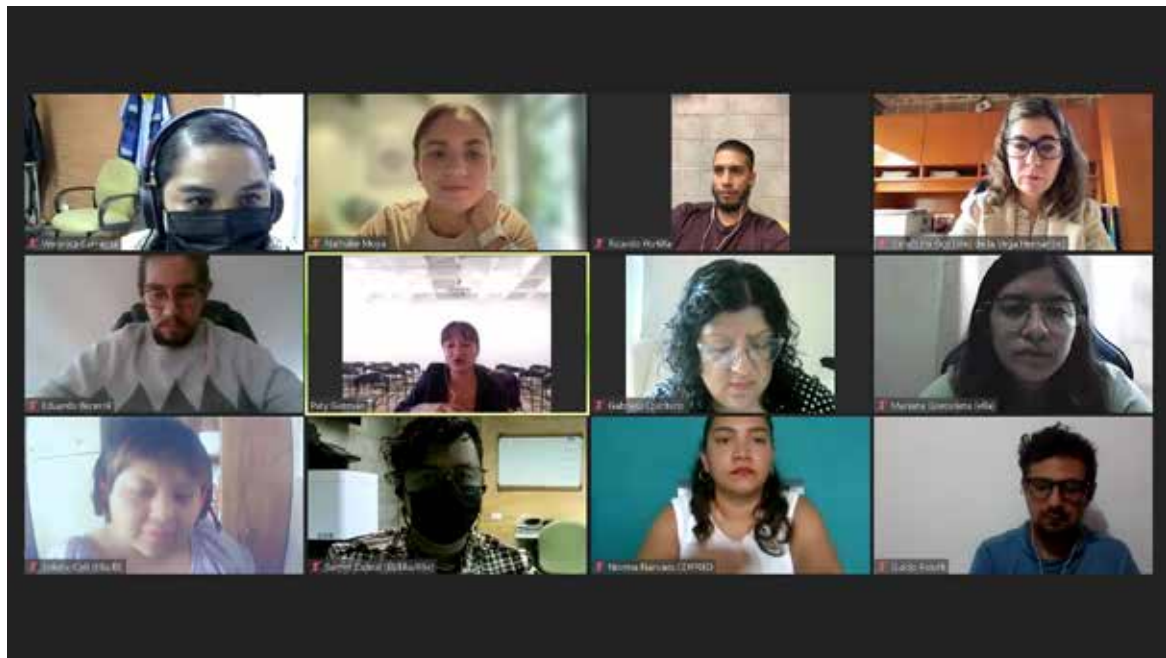
Tabla 14. Titulada “Características de las personas sensibilizadas”.

4. Talleristas por la no discriminación

El Copred tiene la obligación de contribuir a una ciudadanía más informada hacia la construcción de una cultura igualitaria del derecho a la igualdad y la no discriminación por lo que realizó la acción social “Talleristas por la No Discriminación” que tuvo como objetivo capacitar y sensibilizar a personas servidoras públicas del gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación, el uso del lenguaje incluyente, capacitismo, género y la diversidad sexual, así como el fenómeno discriminatorio y las instancias encargadas de atenderlo, en específico, este año, se eligieron a 10 personas talleristas, quienes llevaron a cabo 25 actividades de capacitación durante los meses de octubre a noviembre del 2022, dirigidas a:

- 1. Personal del Sistema de Transporte Colectivo del Metro (STC),**
- 2. Sistema de Transportes Eléctricos (STE)**

Previó a la capacitación y sensibilización de las personas servidoras públicas, las personas talleristas recibieron capacitación por parte del área de educación en donde se abordaron los contenidos de cada uno de los temas a facilitar durante esta acción: 1) Género y diversidad sexual, 2) Derecho a la Igualdad y la no Discriminación en el servicio público, 3) Atención a personas con discapacidad en el servicio público, y 4) Lenguaje incluyente en el servicio público.



5. Red Ciudadana por la Igualdad y No Discriminación (REDCII)

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCII) es una acción social que funciona como programa de difusión y promoción que busca informar a un número masivo de personas sobre temas relacionados con el derecho a la igualdad y la no discriminación para que estas se apropien de los conocimientos y actitudes en su vida cotidiana.

Su participación se trasladó a espacios como: ferias de servicios en alcaldías, universidades o en eventos con materiales informativos. En algunas ocasiones estas prácticas fueron acompañadas de juegos, micro talleres o actividades de reflexión. **En 2022 la REDCII participó de septiembre a diciembre en las siguientes actividades impactando alrededor de 3,063 personas, estas actividades fueron:**

1. **Marcha del Orgullo LGBT**
2. **Homenaje a las personas mayores**
3. **IV Feria de Servicios Colombia en México**
4. **Jornada Bifest**
5. **7° Summit de Pride Connection México 2022**
6. **Evento Servicios sin discriminación: diálogo y compromisos**

6. Concurso de video

El tercer concurso de video “Como niña, niño o adolescente, cómo favoreces un entorno más incluyente y libre de discriminación para las personas con discapacidad”

Se realizó con el objetivo de implementar acciones innovadoras y de impacto social, para que niñas, niños y adolescentes visibilicen cómo viven e identifiquen la discriminación hacia las personas con discapacidad, se llevó a cabo la tercera edición de este Concurso de vídeo, apostando por entornos incluyentes y sin discriminación en donde se desenvuelven las infancias y las adolescencias de la Ciudad de México.

En este concurso participaron niñas, niños y adolescentes entre 8 a 17 años, siendo 10 personas ganadoras (3 mujeres y 7 hombres) con los siguientes premios:

- **Primer y segundo lugar por categoría: Tableta**
- **Tercer lugar por categoría: Cámara fotográfica digital**
- **Menciones honoríficas de ambas categorías: Bocina inalámbrica**



3^{ER} CONCURSO DE VIDEO

“Como niña, niño o adolescente, cómo favoreces un entorno más incluyente y libre de discriminación para las personas con discapacidad”

Fecha límite:
30 de septiembre de 2022

Categorías:
a: 8 a 12 años
b: 13 a 17 años

Informes:
institutomandela2018@gmail.com



 GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
 
 SECRETARÍA DE CULTURA
 
 COPRED





Salón 101

7. Vinculación para profesionalizar

7.1 Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación

Desde hace 17 años se realiza el Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación de manera conjunta entre el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y El Copred quien participa desde hace más de 10 años como institución co-convocante ya que no tiene atribuciones en torno a la profesionalización por lo que este esfuerzo esta orientado a generar prácticas educativas continuas de especialización y actualización de temas relacionados con el principio de igualdad y no discriminación a partir de brindar elementos teóricos y prácticos para el desarrollo profesional de las personas. Entre estas acciones se encuentran el Diplomado sobre el derecho a la no discriminación.

El 2022, se realizó la XVII edición con las mismas instituciones convocantes.

De igual forma, la Subdirección de Educación fungió como co-convocante en el Programa Institucional del Tribunal Electoral de la Ciudad de México “Agitando Ideas, Jóvenes Formando Ciudadanía, 2022” a través de una plática virtual.

En estas dos acciones se impactaron a 10 mujeres, 10 hombres y 46 sin desagregar el género.

8. Campañas

En cumplimiento al mandato de Ley de promover el derecho humano a la no discriminación, se llevan a cabo campañas de comunicación así como boletines y pronunciamientos institucionales que tienen como objetivo promover una cultura de trato igualitario y de promoción de derechos de grupos de atención prioritaria. En ese sentido, en 2022 se elaboraron 4 campañas de difusión y divulgación:

1) Campaña: **“El ABC de la discriminación”**, la cual tuvo el propósito de socializar entre las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México qué es la discriminación, cuándo pueden denunciar actos discriminatorios, así como reflexionar sobre qué conductas cotidianas pueden modificar para no reproducir las desigualdades y contribuir a un cambio cultural. Esta campaña implicó la participación de personas de medios de comunicación y la elaboración, publicación y difusión de 9 clips donde se expone; qué es la discriminación, quiénes pueden ser discriminadas y cuándo se puede denunciar. También se abordan las actitudes arraigadas en la sociedad que generan discriminación, como el racismo, transfobia, lesbofobia, misoginia y xenofobia.



2) Campaña: **“Derechos de las personas trabajadoras del hogar”**, cuya finalidad fue que las personas trabajadoras del hogar que viven y transitan por la Ciudad de México conozcan qué es la discriminación, donde denunciar, además de conocer sus derechos laborales, como días de descanso, inscripción al seguro social, aguinaldo, etcetera. Al mismo tiempo, es un llamado a la sociedad para respetar y reconocer los derechos de las personas trabajadoras del hogar, así como las diversas conductas discriminatorias que están normalizadas en la convivencia cotidiana, y son más cercanas y comunes de lo que pensamos.



Si en esta pandemia...
te despidieron injustificadamente,
te suspendieron sin goce de sueldo
o disminuyeron tu salario injustificadamente

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México puede apoyarte

🌐 trabajo.cdmx.gob.mx
📱 @TrabajoCDMX
☎ 55 5709 3233 ext. 2001, 2010 y 2020
📞 55 4606 8313

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED | SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO | SECRETARÍA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES | INSTITUTO DE LA MUJER | INSTITUTO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS | INSTITUTO DE LA VEJEZ | INSTITUTO DE LA NIÑEZ



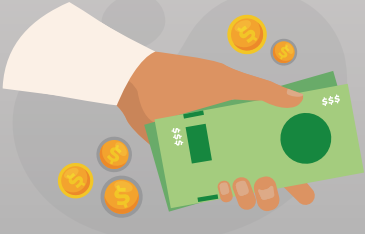
¿Empleas a personas trabajadoras del hogar?

Estas son tus obligaciones:

- No discriminación
- Contrato escrito
- Pagar un salario digno
- No solicitar prueba de embarazo ni despedir por esa razón
- Otorgar prestaciones de Ley
- Inscribirlos al IMSS
- Abstenerse de malos tratos
- Respetar horarios de 8 horas y días de descanso
- Proporcionar alimentación sana y suficiente
- Si es el caso, proporcionar una habitación cómoda e higiénica
- Cooperar para la instrucción general a las personas trabajadoras del hogar
- Si la exige, cubrir el costo de la prueba de Covid-19

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED | SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO | SECRETARÍA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES | INSTITUTO DE LA MUJER | INSTITUTO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS | INSTITUTO DE LA VEJEZ | INSTITUTO DE LA NIÑEZ



El trabajo del hogar **NO ES AYUDA**.
Es un trabajo que debe pagarse con un **salario digno**

Si te discriminan, denuncia

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED | SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO | SECRETARÍA DE PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS RESIDENTES | INSTITUTO DE LA MUJER | INSTITUTO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS | INSTITUTO DE LA VEJEZ | INSTITUTO DE LA NIÑEZ



DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Como persona trabajadora del hogar, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C (CACEH) te capacita sobre:

Derechos, obligaciones y prestaciones laborales

¡Conoce y exige tus derechos!

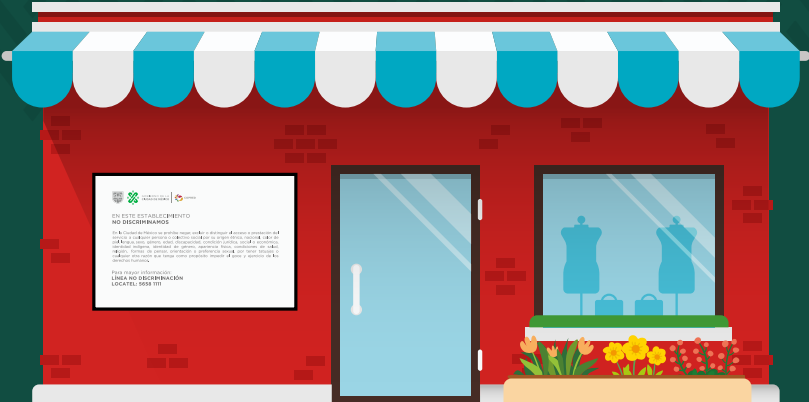
- 🌐 caceh.org.mx/
- 🌐 covid.caceh.org.mx/
- 📺 [/CACEHmx](https://www.facebook.com/CACEHmx)
- ✉ contacto@caceh.org.mx
- 📞 55 1066 2703 o 55 4081 6484

3) Campaña: **“Discriminación en establecimientos mercantiles”**, la cual tuvo como propósito visibilizar las prácticas discriminatorias que se pueden manifestar en establecimientos mercantiles, así como las vías de denuncia de actos discriminatorios en estos espacios.

SI TIENES UN ESTABLECIMIENTO MERCANTIL

Debes contar con la placa por la NO DISCRIMINACIÓN

REQUISITOS:
40 x 60 cm
Letra legible
Colocar en un lugar visible



Descarga gratuita en
copred.cdmx.gob.mx

4) Campaña: **“Octubre mes de la cultura por la no discriminación”**, se realiza cada año para concientizar a la población sobre la igualdad y la no discriminación a través de actividades culturales.

¡Súmate a la cultura por la no discriminación!



#CulturaNoDiscriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA

 COPRED

9. Boletines y pronunciamientos

El Copred emitió pronunciamientos que buscan posicionar al Consejo sobre temas relacionados con la no discriminación y boletines con el objetivo de difundir de forma oportuna y eficaz las acciones y actividades que realiza a lo largo del año.

Durante el 2022, se emitieron 18 boletines y 19 pronunciamientos institucionales que se difundieron a través de: la página de internet, redes sociales oficiales del Consejo (Facebook y Twitter) y el envío a medios de comunicación.

Algunos de los temas más relevantes que se abordaron en los boletines fueron:

Empresas en México firman compromisos para impulsar una cultura libre de discriminación racial	En el Primer Encuentro Empresarial contra el Racismo organizado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED), la asociación civil "RacismoMX" (Educación contra el racismo, A.C.), y EY México, las empresas pertenecientes al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario firmaron el "Acuerdo Empresarial contra el Racismo en Ambientes Laborales y Profesionales (ACERALP)", documento de compromiso para combatir y erradicar el racismo en las empresas en México.
COPRED presenta diagnóstico sobre las desigualdades en el ámbito laboral de las mujeres en la Ciudad de México a dos años de la pandemia por COVID-19	Durante la pandemia, aumentó el trabajo no remunerado para las mujeres por los cuidados en casa debido al confinamiento y las restricciones sanitarias. Se hace un llamado a las empresas privadas a ser corresponsables con el trabajo de cuidados.
Ciudad de México impulsa actividades para promover una cultura por la no discriminación en Octubre	Con distintas actividades artísticas y culturales, el Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la Secretaría de Cultura capitalina y Cultura Metro, da la bienvenida a "Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación", para promover el derecho a la igualdad y la convicción de que la cultura es parte fundamental del desarrollo de las personas porque genera comunidades fraternas e incluyentes. El "Acuerdo antidiscriminatorio en los servicios" coadyuvará en la prevención, atención y eliminación de la discriminación en establecimientos mercantiles.
Firman COPRED, CESA y Canirac acuerdo antidiscriminatorio en los servicios	El acuerdo se firmó en el marco del evento "Servicios sin discriminación: Diálogos y compromisos", que contó con la asistencia de diversas empresarias y empresarios del sector restaurantero de la Ciudad de México.

Tabla 15. Titulada "Temas de los boletines".

Mientras que en los pronunciamientos fueron:

Conapred y Copred llaman a eliminar discursos de odio, expresiones revictimizantes y estigmas en torno al trabajo sexual	Las personas trabajadoras sexuales viven altos niveles de violencia, prejuicios, discriminación y otras violaciones a sus derechos humanos. Ambos consejos llaman a erradicar los discursos de odio, así como el uso de cualquier expresión e imagen revictimizante en torno a la agresión contra Natalia Lane, asambleísta consultiva de este organismo descentralizado capitalino.
Copred llama a eliminar cualquier manifestación de violencia, xenofobia y discriminación contra personas en contexto de movilidad humana	En el marco del Día Mundial de la Personas Refugiadas, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) extiende un llamado a las autoridades y población en general a prevenir y eliminar cualquier manifestación de violencia, xenofobia o discriminación en contra de las personas en situación de movilidad humana sin importar su condición migratoria.
El Copred llama a redoblar esfuerzos para la protección de los derechos de la población lgbtiq+	En la Conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) hace un llamado a las instituciones gubernamentales, al sector privado y la sociedad civil organizada a redoblar esfuerzos para favorecer la protección de los derechos y el bienestar de las personas de la comunidad LGBTQ+, que históricamente ha sido objeto de violencia y exclusión social, con manifestaciones desde la invisibilización, hasta la violencia física y la privación de derechos.
El Copred urge reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado	El trabajo doméstico no remunerado es una actividad económica y social que debe reconocerse para generar políticas públicas de atención. La comprensión y redistribución del trabajo doméstico no remunerado ayudará a eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.
El Copred llama a no criminalizar a las personas que viven en calle	En el marco del Día por la lucha a favor de los derechos humanos y la dignidad de las poblaciones en calle, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) hace un llamado a autoridades, iniciativa privada y ciudadanía para no criminalizar, juzgar, ni agredir a las personas que viven en calle y velar por un trato digno sin discriminación a este grupo de población.
Copred hace un llamado para respetar los derechos de las mujeres indígenas	En el marco del Día Internacional de la Mujer Indígena, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, hace un llamado para respetar los derechos de las mujeres indígenas que viven y transitan por la Ciudad de México, asimismo a reconocer su aportación cultural, sus tradiciones y el uso de su lengua materna, las cuales no deben ser impedimento para limitar el goce pleno de derechos.
Copred llama a eliminar toda forma de racismo en la Ciudad de México	En el marco del 12 de octubre, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, (COPRED) hace un llamado para promover y respetar los derechos fundamentales de los pueblos indígenas y afroamericanos, y a eliminar toda forma de racismo, exclusión y menosprecio, así como avanzar en la construcción de políticas públicas interculturales que eliminen prácticas racistas de nuestra sociedad.
Por una sociedad incluyente y respetuosa para las personas trans	En el marco del Día de las Personas Trans en la Ciudad de México, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) hace un llamado para el reconocimiento pleno de los derechos de las poblaciones Trans y de su inclusión en los ámbitos educativo y laboral libre de prejuicios y estigmas.

Tabla 16. Titulada “Temas de los pronunciamientos”.

10. Acciones estratégicas en medios de comunicación

Estas acciones tienen como finalidad colaborar en la tarea permanente del Consejo, según lo establecido en el artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, de promover el derecho humano a la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria y de incorporar en los medios de comunicación contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias. Durante el 2022, desde el área de Comunicación se llevaron a cabo las siguientes acciones estratégicas:

10.1 Programa de televisión: “Espacio Diverso” en Justicia TV

Con la finalidad de abordar temas relacionados con la no discriminación y promover el derecho humano a la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria, el **Copred co-produce el programa de televisión “Espacio Diverso”** junto con el canal de televisión del Poder Judicial de la Federación, Justicia TV. **Durante el 2022, se realizaron dos temporadas de programas con un total de 38 episodios grabados, los cuales se transmitieron 37 veces.**

La primera temporada tuvo como eje la visibilización de distintas prácticas discriminatorias así como las vivencias de exclusión que viven determinados grupos de atención prioritaria:

- VIH
- Disidencias sexuales
- EDIS 2021
- Repensar los feminismos: otras disidencias
- Violencia digital
- Feminismos incluyentes
- Libertad de expresión vs. discurso de odio



La segunda temporada tuvo como eje conductor la visibilización del racismo, se grabaron 17 programas de los cuales en este año se transmitieron 13 programas en los que se buscó evidenciar cómo el racismo funciona en distintos ámbitos de la vida de las personas y obstaculiza su ejercicio de derechos:

- Racismo y la importancia de hablarlo
- El Racismo sí existe
- Racismo y publicidad
- Educación, movilidad social y racismo
- Políticas Públicas y combate al Racismo
- Racismo en el espacio donde vivimos
- Racismo en el trabajo
- Racismo y migración
- Afrodescendencias
- Desigualdad y Racismo
- Racismo en los medios de comunicación
- Representación política y racismo
- Racismo y sistema penal

10.2 Blog Capital Plural en Animal Político

De forma semanal, se siguió publicando cada día jueves una columna del Copred en el blog “Capital plural” del portal digital de Animal Político. Estas columnas tienen como finalidad abordar temas coyunturales o prioritarios que tienen que ver con el quehacer institucional del Copred, invitando a la reflexión sobre la discriminación y las desigualdades e incentivando la construcción de una sociedad más igualitaria. Además, se busca que tanto el personal del Consejo, como sus asambleístas escriban en este espacio para difundir la perspectiva institucional con la que se aborda el fenómeno discriminatorio.

En 2022 se publicaron un total de 22 columnas, que fueron:

1	#JusticiaParaNatalia
2	Accesibilidad en la vía pública: los retos para las personas con discapacidad
3	La incontable contribución de mujeres y niñas en pandemia
4	Los derechos lingüísticos son derechos humanos
5	Las víctimas no merecen más daño
6	Juventudes en contra del fenómeno discriminatorio
7	Perfilamiento racial y racismo internalizado
8	Panorama de la discriminación en la Ciudad de México en 2021
9	Acceso igualitario a empleos dignos para trabajadoras del hogar: el camino a la verdadera reivindicación de sus derechos
10	COPRED, un lugar para todas
11	El ABC de la discriminación
12	Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar en la Ciudad de México
13	Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, una urgente necesidad
14	Urgencia en el Congreso de la Ciudad de México
15	Por un 02 de junio donde las últimas seamos las primeras
16	Educación y estrategias de promoción del derecho a la no discriminación
17	Abuso y maltrato sobre la vejez en la Ciudad de México
18	Inclusión laboral LGBTQ+: deuda pendiente
19	Rompiendo el ciclo
20	Nelson Mandela y la lucha contra el racismo
21	Reducción de la discriminación hacia la población indígena en la Ciudad de México
22	Gordura, una categoría sospechosa

Tabla 17. Titulada “Columnas Capital Plural”.

10.3 Entrevistas

El Copred con el objetivo de informar sobre su quehacer y lo que es el fenómeno discriminatorio, participa junto con medios de comunicación en la difusión de estos temas, además busca colocar en la agenda pública acciones y temas de interés de las poblaciones de atención prioritaria, así como promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias como le atribuye la **Ley, brindó 66 entrevistas a diversos medios de comunicación.**

10.4 Redes sociales del Copred

Las redes sociales son un medio fundamental para la promoción de la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México, en ese sentido, en el 2022 se dio continuidad a la estrategia permanente de difusión en redes sociales que contempla:

1. Dar a conocer las acciones internas y externas que realiza el Consejo, como capacitaciones, encuentros, foros, eventos, conferencias de prensa y entrevistas.
2. Invitación permanente a denunciar la discriminación mediante las vías de atención del Copred.
3. Difusión de campañas con mensajes sobre igualdad y no discriminación, acompañados por gráficos relativos al tema.
4. Recordar y destacar la importancia de días conmemorativos en torno a temas de igualdad y no discriminación.
5. Publicación de boletines, pronunciamientos, artículos, investigaciones, programas de televisión y posicionamientos o videos especiales sobre temas de coyuntura.
6. Fortalecer la difusión en redes mediante la vinculación y actualización permanente de la página de internet del Consejo.

Hasta diciembre de 2022, el Consejo cuenta con 49 mil 826 seguidores en Twitter; 39 mil 397 en Facebook y 923 mil 943 visitas a la página web.

Eje 3

**Evaluación de
políticas públicas
y seguimiento
legislativo**





A través de este eje de trabajo, el Copred realiza acciones para incidir en el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque antidiscriminatorio, así como para acompañar en el trabajo legislativo orientado a la no discriminación. Para ello, se promueve la investigación sobre el fenómeno discriminatorio, el análisis y evaluación de la política pública y vinculaciones de trabajo con el ámbito legislativo.

1. Informe de Acciones 2021 Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI⁸

Derivado del Acuerdo por el cual se declara a la Ciudad de México “Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI”, publicado en 2015, donde se instruye al Copred a evaluar permanentemente los avances de los Entes del Gobierno en la Ciudad de México, en aras de superar la lucha contra los odios, las fobias y la exclusión hacia las poblaciones LGBTTTI+, el Consejo realizó la recopilación, sistematización, evaluación y difusión de los avances realizados por las entidades públicas llevadas a cabo en 2021, con ello se creó y publicó el Informe de Acciones en favor de la población de la diversidad sexual y de género.

Este Informe forma parte de las acciones para impulsar la implementación del Acuerdo de Ciudad Amigable, además de dar cumplimiento a las disposiciones en materia de transparencia y rendición de cuentas, por lo que tiene como propósito dar a conocer a entidades, organizaciones de la sociedad civil y población general, las acciones emprendidas por el Gobierno de la Ciudad de México para este grupo de atención prioritaria. Cabe señalar que la elaboración de este informe inició en noviembre de 2021 y concluyó en el primer trimestre del 2022, participaron 61 instituciones y se recibió información de 48 entidades públicas y 13 alcaldías.



2. Insumos para delinear la política pública antidiscriminatoria.

2.1 Lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México

En cumplimiento al artículo 35 de la LPRED, en su inciso I, el Copred elaboró y emitió los lineamientos generales de políticas públicas en materia de prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México, documento dirigido a personas tomadoras de decisiones en el gobierno.

Para la elaboración de los lineamientos, en un primer momento, se sistematizó la normativa de reciente publicación que se requiere para el diseño de los diversos mecanismos utilizados en la administración pública local para el diseño e implementación de acciones, programas, estrategias y políticas públicas. Posteriormente, se revisaron los documentos que orientan las directrices que conformaría la política pública antidiscriminatoria.

Estos Lineamientos son una herramienta e insumo para las personas servidoras públicas quienes, dentro de sus funciones, elaboran el diseño de los programas, acciones, estrategias, proyectos y políticas, así como las encargadas de la implementación y presupuestación, para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación y proponer elementos para transversalizar, de manera coordinada, las acciones de gobierno y contribuir a hacer efectivos los derechos de las poblaciones históricamente discriminadas.

Estos fueron publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 14 de septiembre de 2022.⁹

⁹https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/93a5473354ec3d26112c1be6681a75e.pdf

2.2 Guía para la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México

Tomando en cuenta el trabajo que se lleva a cabo con las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México, a través del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con lo referente en el Acuerdo Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI, se observó un área de oportunidad para generar herramientas para la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las funciones y actividades de la administración pública local.

Es por ello que se elaboró esta guía, a fin de contar con documentos que sirvan de orientación en la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en la planeación, diseño, implementación y presupuestación de políticas, programas y acciones de las instituciones que conforman la Administración Pública capitalina.

Asimismo, como parte de las actividades de este proyecto y para el fortalecimiento de enlaces institucionales del Copred, se desarrolló un taller, el cual tuvo el objetivo de orientar a las personas servidoras públicas en la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en sus actividades. Este se llevó a cabo los días 17 y 18 noviembre con una participación de 56 y 51 enlaces respectivamente.

2.3 Reglas de Operación de los Programas Sociales vigentes en la Ciudad de México (ROP) 2022

La evaluación de las Reglas de Operación de los Programas sociales vigentes en la Ciudad de México (ROP), tiene como propósito analizar los contenidos para acceder a programas sociales, con la intención de valorar que cuenten con el enfoque de igualdad y no discriminación, a partir de un conjunto de indicadores cualitativos que se aplican a una muestra de ROP vigentes. Lo anterior para identificar áreas de oportunidad y fortalezas en torno al grado de incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación y de los componentes de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad, aceptabilidad.

La evaluación se realiza a partir de un análisis de las reglas de operación de los programas sociales que se implementan en la urbe y está pensada para servir como insumo a los equipos que se encargan del diseño de dichos programas, para que, durante su labor, consideren el enfoque de igualdad y no discriminación en las intervenciones encaminadas a afrontar un problema público.

En 2022 se evaluaron 10 reglas de operación de las siguientes dependencias:

Ente público responsable	Número de Programas seleccionados
Secretaría de Cultura de la Ciudad de México	1
Secretaría de las Mujeres	1
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	1
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	1
Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México	2
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	2
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México	2
Total de entidades responsables: 7	Total de programas: 10

Tabla 18. Titulada “Entes evaluados”.

El resultado final fue un documento con los hallazgos del análisis a las 10 reglas de operación, el cual incluye recomendaciones generales y particulares para incorporar el enfoque en dichas ROP.

La muestra de las 10 reglas de operación de los programas que se evaluaron en 2022 fueron:

1. Fomento al trabajo digno.
2. Talleres de Artes y Oficios Comunitarios.
3. Los jóvenes unen al barrio por el bienestar.
4. Mejoramiento barrial y comunitario para el bienestar.
5. Bienestar para las mujeres en situación de violencia de género.
6. Coinversión para el bienestar en la infancia y la adolescencia
7. Economía Social de la Ciudad de México.
8. Apoyo para el Impulso laboral de personas egresadas del Sistema de Justicia Penal de la CDMX.
9. Atención prioritaria a personas egresadas del sistema de justicia penal.
10. Programa de Salud y Comunitario 2022, “Cultivando y Cosechando Vidas Diferentes”.

La evaluación a las reglas de operación de los programas sociales se construye con información proveniente de la administración pública y está dirigida, en mayor medida, a las personas que se encargan del diseño de políticas públicas en el Gobierno de la Ciudad de México.

3. Seguimiento a órganos legislativos

Desde el Copred se da seguimiento puntual a las actividades parlamentarias de los poderes legislativos federal y local que puedan incidir en las actividades, funciones y atribuciones del mismo. Esta actividad contribuye a que el Consejo cumpla con los mandatos de Ley y aplique las disposiciones normativas que se deriven de iniciativas legislativas para incidir oportunamente en las políticas públicas y legislativas en materia de igualdad y no discriminación, de acuerdo con las atribuciones del Consejo

Es así que, de manera semanal se realizaron reportes de las sesiones ordinarias del Congreso de la Ciudad de México, de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores, así como de sus comisiones permanentes. **Durante el 2022 se realizaron 46 reportes de manera semanal de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Congreso de la Ciudad de México, Cámara de Diputados y Cámara de Senadores, informando 1252 acciones legislativas relacionadas con temas vinculados a la función institucional del Consejo.**

3.1 Opinión sobre ordenamientos normativos vigentes o iniciativas de ley

De conformidad con el artículo 37 de la LPED, fracciones XXXI y XXXII, el Copred cuenta con la atribución de emitir opiniones a petición de la parte, sobre iniciativas de leyes o decretos vinculados directa o indirectamente con el derecho fundamental a la no discriminación.

Es por ello que, durante el 2022, se revisaron y analizaron distintos ordenamientos normativos vigentes o iniciativas de ley **y se emitieron siete opiniones desde la perspectiva transversal de igualdad y no discriminación, a fin de incidir y colaborar en el trabajo parlamentario.** Dichas opiniones son:

1. Sobre la iniciativa que propone reformar y adicionar el artículo 29 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, para crear un sistema estadístico de crímenes de odio a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales en la Ciudad de México.
2. Sobre la iniciativa por la que se reforman diversas disposiciones de la Ciudad de México en materia de sanción administrativa a los actos de discriminación.
3. Iniciativa con proyecto de Decreto que reforma los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 22, y adiciona los artículos 14 bis, 14 ter, 18 bis, 18 ter, 18 quáter, 18 quinquies, 19 bis,



19 ter, 19 quáter, 19 quinquies, 19 sexies y 19 septies de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, así como el artículo 4, fracción V de la Ley de Planeación para el Estado de Guanajuato. Opinión solicitada por la Diputada Desireé Angel Rocha.

4. Iniciativa por la que se adiciona un último párrafo al artículo 19; así como una fracción VII, recorriendo las subsecuentes al artículo 57, todos de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
5. Iniciativa por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal, a efecto de prevenir y eliminar actos de discriminación en los condominios de la Ciudad de México.
6. Iniciativa con proyecto de decreto que adiciona el párrafo quinto del artículo 67 de la Ley de Salud de la Ciudad de México.

7. Proyecto de iniciativa de reforma de diversas disposiciones de la Ley de Establecimientos Mercantiles y de la Ley de Instituto de Verificación Administrativa, en materia de sanción de la discriminación.

3.2 Atención a puntos de acuerdo

Durante el 2022, el Consejo continuó atendiendo cada uno de los requerimientos de los órganos legislativos en tiempo y forma con la finalidad de cumplir con las obligaciones emanadas de los mismos, de conformidad con las atribuciones legales del Consejo.

Entre estos requerimientos se encuentran los puntos de acuerdo emitidos por el Congreso de la Ciudad de México, los cuales son aquellos exhortos, solicitudes o declaraciones aprobadas por el Pleno o en su caso, por la Comisión Permanente, mediante los cuales se puede requerir información sobre el ejercicio de las funciones de los poderes, órganos, dependencias, entidades o alcaldías, así como la realización y ejecución de determinados actos, de conformidad con sus atribuciones.

En ese sentido, desde el Copred se atendió dando respuesta a los siguientes 6 puntos de acuerdos emitidos:

1. Se exhorta atenta y respetuosamente a las 16 Alcaldías, la Administración Pública, Tribunales, Organismos Autónomos, Oficial Mayor y Sindicato de Trabajadores del Congreso, todos de la Ciudad de México, a fin de generar acciones afirmativas transversales desde la perspectiva de género e interés superior de la niñez, ampliando de seis meses a dos años los derechos laborales para ejercer el derecho a la lactancia materna.
2. Se exhorta al Copred para que determine en el marco de sus atribuciones, si el mensaje publicitario de la empresa Cinépolis de México S.A. de C.V., en relación al servicio turístico de “trajineras” en la Alcaldía Xochimilco resulta ser discriminatorio hacia remeros, mariachis y en general, hacia las personas prestadoras de servicios en trajineras de dicha demarcación territorial, y en consecuencia, despliegue sus facultades legales y administrativas que

permitan poner un alto a la publicidad discriminatoria de la empresa en mención.

3. Punto de acuerdo por el que se exhorta al Copred, a continuar con el fortalecimiento de políticas públicas transversales, reforzando las acciones de atención y seguimiento de denuncias para las personas que sufren de discriminación a causa de su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales diversas.
4. Se exhorta a la Secretaría de Turismo para que en coordinación con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en el ámbito de sus competencias y conforme a su suficiencia presupuestal, sitúen Unidades del “Ombusdmóvil” en las entradas de las principales terminales de autobuses de la Ciudad de México, así como en las terminales 1 y 2 del Aeropuerto Internacional “Benito Juárez” de la Ciudad de México el próximo 25 de junio de 2022, día que se celebrará la marcha del orgullo LGBTTTIQ+, a fin de que las personas asistentes a dicha manifestación conozcan las leyes locales y las instancias que protegen sus derechos humanos al transitar por la Ciudad de México.
5. Primero.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México a remitir a esta soberanía un informe detallado sobre el número de personas con discapacidad que integran actualmente su base laboral. Segundo.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México remitir a esta soberanía un informe detallado sobre los programas o acciones se están implementando para garantizar la inclusión de personas con discapacidad a la base laboral de la administración pública local.
6. Se exhorta al CONAPRED y al Copred a iniciar las investigaciones correspondientes sobre las manifestaciones de Xóchitl Almendra Hernández, Magistrada de la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, por las que estereotipa y discrimina a las personas con autismo.¹⁰

¹⁰ Aunque este punto de acuerdo no se aprobó por el Congreso, ya que se retiró en diversas ocasiones, se dio respuesta.

4. Transversalización de la función pública y coordinación interinstitucional

El Consejo se vincula de forma interinstitucional para implementar proyectos y acciones sobre temas prioritarios para el mismo con el objetivo de sumar esfuerzos articulados que ayuden a prevenir y eliminar sesgos y conductas discriminatorias. Asimismo, se vincula con otros entes participando en eventos o estrategias donde puede promover mensajes sobre no discriminación.

4.1 Vinculación interinstitucional

El Copred continuó con la colaboración interinstitucional mediante su asistencia a las comisiones donde funge como invitado para participar, así mismo también fue partícipe de diversas mesas de trabajo. **En 2022 participó en 7 comisiones de las cuales forma parte y resalta el trabajo participativo en 11 mesas de trabajo.**

Las comisiones en las que se participa son:

- Comisión Intersectorial de Promoción de la Salud de la Ciudad de México (CIPS)
- Comité Coordinador del Sistema Integral de Derechos Humanos (SIDH)
- Consejo del Gabinete de la Secretaría de Mujeres (SEMujeres).
- Consejo para la Promoción de los Derechos e Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Alcaldía Tlalpan
- Comisión Interinstitucional de Pueblos Indígenas de la Secretaría de Pueblos y Barrios
- Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI).
- Sistema Integral Para la Atención de la Persona Mayor Instituto para el Envejecimiento Digno de la Ciudad de México (INED)
- Estado Abierto, Red de Ciudad en Apertura
- Grupo Coordinador Interinstitucional 12° Parlamento de las Niñas y los Niños de México.

Mientras que las mesas de trabajo fueron:

- Mesa de trabajo del Grupo de Bienestar, Igualdad y No Discriminación.
- Mesa del Grupo de trabajo de Planeación y Transversalidad
- Mesa de Trabajo del Sistema Integral Para la Atención de la Persona Mayor
- Mesa de trabajo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el Registros Nacionales de Información Estadística y Geográfica (RENIEG).
- Mesa de trabajo en la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF).
- Mesa temática sobre “combate contra la pobreza” convocados por la Secretaria de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)
- Mesa de Trabajo “Modelo de Inclusión Social para Personas en situación de calle (M4A)”.
- Mesa de diálogo para la representación política-electoral de personas afrodescendientes en la ciudad de México”. Esta mesa de trabajo fue organizada por el Congreso de la Ciudad de México y tenía por objeto recoger propuestas para hacer reformas a la ley electoral.
- Mesa de trabajo de la Presidenta del Copred con la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México.
- Mesa de co-creación para el acceso a empleo sin discriminación. Red de Ciudad en apertura
- Mesa de Trabajo Campaña VIH, SIBISO

Asimismo participó en dos concursos como co-convocante:
Premiación de la Cuarta Edición del Concurso de cortometrajes Vota Film Fest: “Tu Voto en Corto”

El Vota Film Fest es uno de los ejercicios más representativos de la suma de esfuerzos institucionales en favor del sector más joven de la población de la Ciudad de México, contribuyendo a fomentar la cultura democrática y a cerrar brechas entre instituciones y ciudadanía.

La cuarta edición del Vota Film Fest, fue organizada por el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), en coordinación con la Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (SRCM-TEPJF), el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE), el Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), el Comité de Participación



Ciudadana del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México (CPC CDMX), la Asociación Mexicana de Cineastas Independientes (AMCI), Shorts México, el Instituto para el Desarrollo Democrático y la Competitividad (IDdeco) y Fundación Cinépolis, con el objetivo de que juventudes, niñas y niños expongan a través de cortometrajes la importancia de participar en los procesos democráticos del lugar donde viven.

El concurso se dividió en dos categorías: 1) niñas, niños y adolescentes de 12 a 17 años. y 2) juventudes de 18 a 29 años. En ambas categorías se premiaron primer, segundo y tercer lugar.

Y en la **Edición XVII Premio Nacional 2022 Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”**

El premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” se ha estado realizando cada año para propiciar el interés y reflexión de la opinión pública sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. El premio reconoce el trabajo de las personas dedicadas al periodismo que se enfoca en sensibilizar a la opinión pública sobre la cultura de trato igualitario y no discriminación.

Este año la ceremonia de clausura y premiación se llevó a cabo en las instalaciones del Consejo donde se dieron a conocer a las personas ganadoras y fueron presentados fragmentos de sus trabajos. Dichos ganadores fueron:

- En la categoría reportaje visual: “Niñez Buscadora” de David Santa Cruz Negrete, Julio Hernández y Rubén Darío Betancourt, fue la ganadora; mientras que recibió mención honorífica “Cotorreo en cana” de Marisol Fernández Muñoz
- De la categoría reportaje radiofónico: “Les no binaries y sus transiciones en pandemia” de Alejandra del Castillo Velasco Hernández, recibió la mención honorífica, mientras que el trabajo ganador fue “Los juicios de GUZ, Guz Guevara CUIR: Historias disidentes” de José Erick Yáñez.





- Para la categoría de textos periodísticos se premió el trabajo ganador de “Vivir con VIH en el Ejército es como una prisión, relatan militares”, escrito por Eduardo Dina Arredondo.
- Por último para la categoría fotoperiodismo, en la que se galardonaron los documentos gráficos y visuales con valor estético además de periodístico. Lucía Flores Mejía, recibió mención honorífica por la serie “El regreso de la vela muxe”, mientras que el ganador de la categoría fue Dulio Rodríguez por su serie “De piel oscura, la infinita resistencia”.

Presentación de Resultados Nacionales de la Consulta Infantil y Juvenil 2021

La Consulta Infantil y Juvenil 2021 fue una propuesta del Instituto Nacional Electoral para que niñas, niños y adolescentes de 3 a 17 años ejercieran sus derechos a la participación y la expresión con el objetivo de promover la cultura cívica entre las y los más jóvenes; indagar sobre sus intereses, necesidades y vida cotidiana, y crear un espacio exclusivo para el ejercicio de los derechos de la niñez y adolescencias, especialmente su derecho a la participación. El consejo participó como invitado.

Eje 4

**Vinculación
con otros ámbitos
y sectores**





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED



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

COPRED

www.copred.cdmx copred.cdmx



Este eje de trabajo resulta fundamental porque involucra todas las acciones de vinculación con diversos sectores de la sociedad de la Ciudad de México para la transversalización de la perspectiva de no discriminación, ello a través de generar alianzas y trabajo con el sector privado, la academia, organizaciones de la sociedad civil, redes, coaliciones, organismos internacionales y otros entes de gobierno.

1. Sector privado

La vinculación con el sector privado de la Ciudad de México busca sumar las voluntades para contribuir con la construcción de una cultura de trabajo que no discrimine y que sea más diversa e incluyente, entendiendo la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

Asimismo, **en 2022 el Copred reforzó su vinculación con establecimientos mercantiles a partir de varios casos de discriminación.** Ello culminó en acercamientos para construir espacios de vinculación con el sector restaurantero y de centros nocturnos y el acompañamiento a reformas a la Ley de Establecimientos Mercantiles para promover la prevención y atención de la discriminación.

Por otro lado, se reforzó el trabajo interinstitucional con la Procuraduría Social para acercar el quehacer del Copred a los espacios condominales. También, a raíz de un caso atendido por el Consejo, se promovieron reformas a la Ley de Condominios con el objeto de sostener una relación más cercana con este espacio privado en la Ciudad.

1.1 Gran acuerdo por el trato igualitario GATI

El trabajo del Copred con el sector privado ha sido referente para generar acciones de prevención de la discriminación en el ámbito laboral, también ha logrado establecer los pisos mínimos para empresas que desean implementar políticas de inclusión laboral. Es por ello que esta vinculación se ha convertido en un eje estratégico del Copred para contrarrestar el fenómeno de la discriminación dentro de los espacios laborales.

Las estrategias de vinculación con el sector privado han logrado impactar a más de 135 mil personas trabajadoras, pertenecientes a las 51 empresas que se han comprometido a diseñar e implementar políticas y acciones de diversidad e inclusión laboral.

El GATI es la plataforma de vinculación del Copred con empresas de la Ciudad de México, la cual busca generar un trabajo colaborativo en la lucha contra la discriminación. 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.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario establece una serie de requisitos que permiten una evaluación y acompañamiento a las agendas de Diversidad e Inclusión por parte del Copred hacia la empresa solicitante como comprometida con el trato igualitario y no discriminación en su espacio laboral.



1.1.1 Adhesiones

Los procesos de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario involucran diversas acciones entre Copred y la empresa con la finalidad de generar alianzas que fomenten una cultura por la no discriminación y contrarresten la normalización de estigmas, estereotipos y prejuicios que impactan negativamente en el ámbito laboral.

El proceso de adhesión consiste en: 1) el envío de la solicitud de adhesión por parte de la empresa a la titular del Copred; 2) contestar una encuesta sobre acciones y políticas de diversidad e inclusión laboral; 3) asistir al taller de capacitación “Igualdad y no discriminación. Espacios Laborales Incluyentes”; 4) revisar las políticas internas de la empresa y; 6) la firma del compromiso a través de la entrega de su carta de adhesión.

En 2022, se abrieron 12 procesos para la adhesión de empresas y se llevaron a cabo 2 talleres. Al primer taller asistieron 13 personas pertenecientes a 4 empresas en proceso de adhesión que fueron: Dystopia films, Grupo Devlyn, GNP y Almacenes García. El segundo taller contó con la asistencia de 12 personas pertenecientes a 5 empresas en proceso de adhesión: Allied, Polioles, Duncan, Grupo Expansión y SAP.

Con lo anterior se tuvo como resultado que en 2022 se integraron 8 empresas al GATI: S&P Global, KAVAK, Santander, Allied Universal, Dystopia Films, Grupo Devlyn y Duncan.



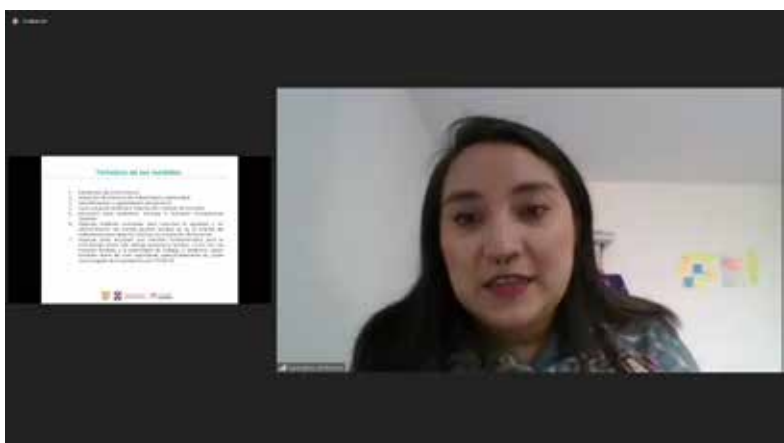
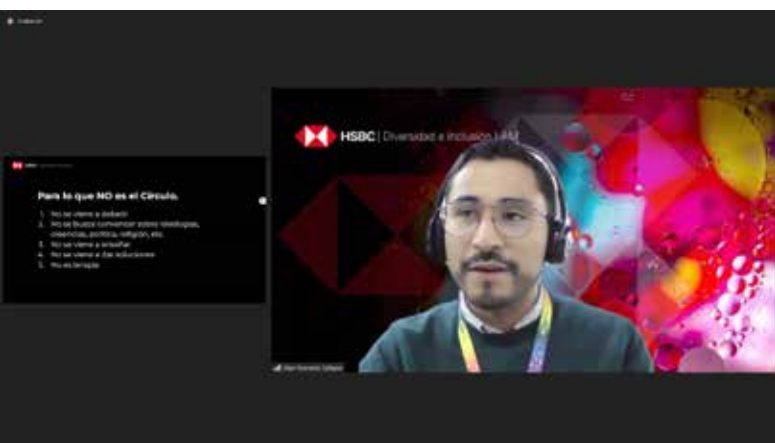
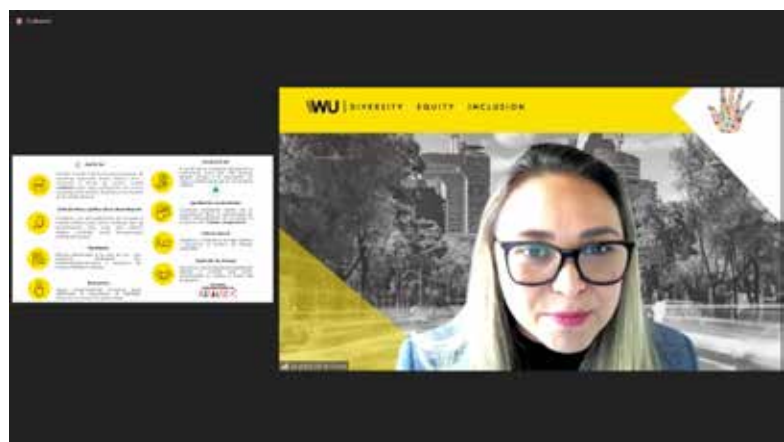
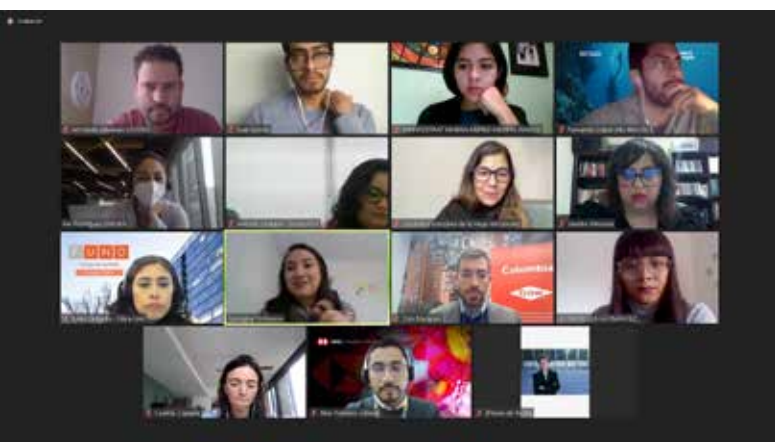
1.1.2 Red de empresas incluyentes del COPRED

Esta red busca dar continuidad e impulso al trabajo de las empresas ya adheridas al GATI, mediante la creación de espacios de diálogo entre las empresas comprometidas a llevar a cabo estrategias de diversidad e inclusión en sus espacios, con la finalidad de trazar una agenda en común y definir las metas y rutas de trabajo que se pudieran llevar a cabo de manera colaborativa, a partir de los intereses y necesidades de las mismas. Las actividades realizadas con la red durante el 2022 fueron:

- **Encuentros con empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario:**

Los encuentros de empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario se crearon como espacios de diálogo y encuentro en las empresas pertenecientes a la red. El objetivo de estos eventos es compartir experiencias y retos en común entre las empresas comprometidas con la inclusión laboral y el combate a la no discriminación, así como generar trabajo colaborativo entre las empresas participantes de la misma.

Durante el 2022 se llevaron a cabo 2 encuentros donde se realizó intercambio y presentación de buenas prácticas de inclusión laboral; la presentación preliminar de los resultados de la investigación realizada por el Copred sobre los beneficios de implementar políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales y; un ejercicio sobre los logros y retos que han tenido las empresas en la implementación del derecho a la igualdad y no discriminación en los espacios de trabajo.



1.1.3 Talleres y pláticas especializadas

Como parte de las acciones que el Copred realiza para promover la igualdad y la no discriminación con el sector privado de la Ciudad de México, **este año se realizó 1 taller y 4 webinars especializados.**

El taller especializado “Gestión del talento con discapacidad” se hizo en colaboración con ÉNTRALE. Este tuvo como objetivo que los participantes contarán con los conocimientos necesarios para hacer de la inclusión de personas con discapacidad parte de la cultura organizacional y estrategia de negocio. El taller **constó de 4 módulos** con una duración de 2 horas y tuvo la **asistencia de 36 personas** de las empresas: Novartis, S&P Global, Fibra UNO, BASF, TE Connectivity, Devlyn, Dell, Grupo RFP, Bimbo, Kavak, Gilead.

Los 4 webinars realizados en 2022 impactaron a un total de **277 personas** que asistieron, los temas fueron:

1. **“La discriminación en el ámbito laboral: empresas incluyentes”** cuyo objetivo fue reflexionar sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación, así como las formas en las que este fenómeno se presenta en el ámbito laboral y que fue dirigida a empresas y personas trabajadoras de la Ciudad de México.
2. **“Entendiendo y combatiendo la violencia de género en las empresas”**, con la finalidad de entender cómo se manifiesta la violencia de género en las empresas, así como obtener soluciones para prevenir y atender la violencia de manera individual y colectiva.
3. **“La importancia de la inclusión de las juventudes en el mundo laboral”** a fin de dar a conocer los retos a los que se enfrentan las juventudes en el empleo y la importancia de su inclusión en el mundo laboral.
4. “Discriminación laboral LGBTQ+: cómo prevenirla y combatirla” para reflexionar sobre las formas de discriminación laboral que vive la comunidad de la diversidad sexual y de género, así como de exponer las formas de prevenirla y combatirla.
5. Como cada año, el Copred fue invitado a brindar pláticas dirigidas a empresas con la finalidad de reflexionar y sensibilizar a personas que laboran en el sector privado sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación, así como de los efectos que tiene en el ámbito laboral. Durante el 2022 se dieron 6 pláticas dirigidas al sector privado.



1.2. Estrategias focalizadas

1.2.1 Firma del acuerdo empresarial contra el racismo en ambientes laborales y profesionales

Se firmó el **“Acuerdo Empresarial contra el Racismo en Ambientes Laborales y Profesionales (ACERALP)”**, mediante el cual las empresas se comprometieron a fomentar la inclusión sociolaboral de personas racializadas en los centros de trabajo, impulsar espacios de capacitación y sensibilización en temas relacionados con las desigualdades provocadas por el racismo, así como generar el diálogo sobre las principales manifestaciones de la discriminación racial en su espacio laboral.

Asimismo, hicieron el compromiso de llevar a cabo diagnósticos internos e implementar políticas para aumentar la diversidad étnico-racial en sus operaciones, impulsar la capacitación y sensibilización en temas relacionados con las desigualdades provocadas por el racismo y fomentar la inclusión sociolaboral de personas racializadas en los centros de trabajo.

A esta firma **asistieron 28 empresas** entre las cuales se encuentran 3M, Accenture, Aequales, Dystopia, Netflix, Nike, Novartis, Sodexo, Scotiabank, United Airlines, Ford, Zepeda y Asociados, Coca-Cola, Conekta. Además de: Grupo RFP, HSBC, Organon, Pentafon, Western Union, Walmart de México y Centroamérica, Ibarra del Paso Gallego, Pfizer, Sanofi, Daimler Trucks, BASF, Maritimex, SAP, KPMG, EY México y Dow.



1.2.2 Estrategia con cámaras empresariales y establecimientos mercantiles

a) Foro Global contra el Racismo y la Discriminación

Como parte de las acciones de seguimiento a la firma del Acuerdo Empresarial en Ambientes Laborales y Profesionales (ACERALP), realizado en abril del 2022. Se realizó el Foro Global contra el Racismo y la Discriminación, donde el Copred participo en el Parallel Panel 7: An anti-racist company: Is that possible? cuyo objetivo fue dialogar e intercambiar buenas prácticas que han implementado algunas empresas para combatir el racismo en sus espacios laborales.

Desde el Copred, se considera que es prioritario que se abra cada vez más la discusión y el reconocimiento del racismo y sus manifestaciones en los entornos laborales y empresariales, es por ello que se continúa impulsando el tema al interior de la red de empresas del GATI, para seguir avanzando en la suma de esfuerzos para combatir el racismo, y reconociendo que este es un sistema que genera exclusión, discriminación y violencia, que al mismo tiempo ocasiona brechas de desigualdad en todos los ámbitos, siendo uno de ellos el laboral-empresarial.

b) Summit Pride Connection México 2022

Copred participó con una charla sobre inclusión y diversidad en las empresas y con un stand informativo en el 7° Summit de Pride Connection México 2022 que tuvo lugar en el Centro CitiBanamex de la Ciudad de México, fue un evento público dirigido a empresas afiliadas y aliados estratégicos, donde se ofrecieron distintas actividades en temas de diversidad e inclusión LGBT+ asistieron alrededor de 6,000 personas.



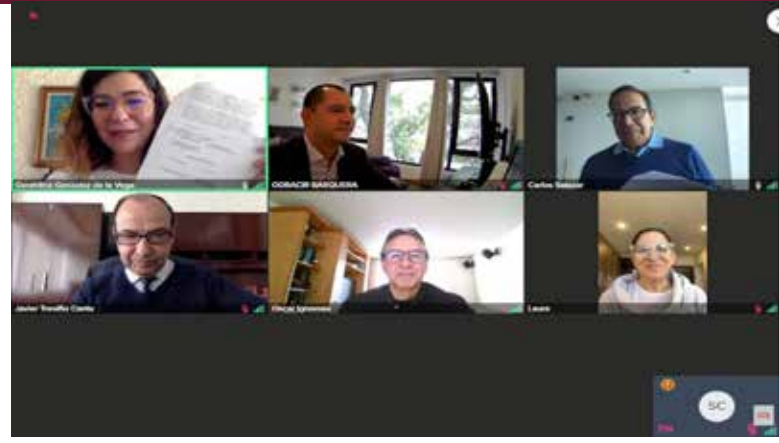
1.2.3 Firma de convenios

a) Firma de Convenio con Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

Parte de las actividades del Copred para prevenir y eliminar la discriminación en el sector privado de la Ciudad de México, se firmó un convenio de colaboración con el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

Los objetivos de este convenio fueron:

1. Establecer diversas actividades respecto del principio de igualdad y no discriminación, tales como; capacitar a integrantes del CCE, diseñar estrategias para implementar una cultura igualitaria en la Ciudad de México; establecer acciones y programas conjuntos para la difusión, promoción y atención a la ciudadanía, a efecto de prevenir y erradicar todas las formas de discriminación, de conformidad con la LPED.
2. Definir acciones específicas en materia de defensa, protección, garantía y promoción de la igualdad y no discriminación, contrarrestando todas las formas de discriminación, a partir de las atribuciones y responsabilidades específicas del CCE y del COPRED.
3. Incorporar y/o reforzar en conjunto el enfoque de igualdad y no discriminación en actividades.
4. Promover el cumplimiento de los principios y derechos de igualdad y no discriminación, mediante programas y acciones de sensibilización, información y capacitación al respecto, para lo cual se podrán adoptar campañas contra la discriminación a favor de una cultura igualitaria, de respeto y aceptación de la diversidad, así como, firmar acuerdos específicos entre las y los directivos, dirigentes o representantes de personas morales que forman parte del CCE.



5. Establecer rutas de atención para casos de presuntas violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación, con el objeto de fortalecer las capacidades de atención de los integrantes del CCE, así como de los organismos empresariales y aliados estratégicos que lo conforman.

La firma de este Convenio es parte del esfuerzo y los trabajos que lleva a cabo la iniciativa privada, en colaboración con el sector público, para lograr un ambiente laboral más incluyente y acorde a la evolución de la sociedad mexicana, que comprenda y ejerza en su ámbito y capacidades el respeto a los derechos humanos en los lugares de trabajo.

b) Firma de convenio con el Consejo Económico Social y Ambiental de la Ciudad de México (CESA) y la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC)

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el Consejo Económico Social y Ambiental de la Ciudad de México (CESA) y la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC) firmaron el **“Acuerdo antidiscriminatorio en los servicios”** mediante el cual, buscan conjuntar esfuerzos para implementar estrategias de prevención, atención y combate a la discriminación en los servicios.

Con una visión de derechos humanos, el acuerdo sentó las bases para el diseño e implementación de acciones que prevengan y atiendan los casos de discriminación en los establecimientos mercantiles de la Ciudad de México. Lo anterior por medio de

la creación de un decálogo antidiscriminatorio, que busca brindar elementos y herramientas para sensibilizar y capacitar al personal que labora en los establecimientos, en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, diversidad sexual, racismo, entre otros.

Entre las acciones que menciona este documento al que se compromete el gremio empresarial también se encuentran:

- Construir espacios de diálogo con la sociedad y con especialistas en la materia que visibilicen la existencia de la discriminación en la prestación de servicios.
- Dar un significado distinto a la placa de no discriminación y adoptar acciones y medidas sobre la responsabilidad que esto conlleva.
- Generar políticas y construir mecanismos que atiendan la discriminación en la prestación de servicios.
- Hacer un encuentro anual para valorar avances y contrarrestar los retos que surjan en el trabajo por acciones de discriminación en los servicios.
- Elaborar y difundir ampliamente una campaña de sensibilización para contar con espacios de servicio libres de discriminación.



1.3 Segundo concurso de buenas prácticas de inclusión laboral

El Copred, en conjunto con las empresas DOW y Accenture se llevó a cabo el Segundo Concurso de Buenas Prácticas de inclusión laboral. El concurso estuvo dirigido a personas que residan o trabajen en la Ciudad de México y estén interesadas en implementar prácticas de inclusión en los centros de trabajo empresariales. Este contó con dos categorías: **1) “Buenas Prácticas de Inclusión Laboral Individuales”, y 2) “Buenas Prácticas de Inclusión Laboral Empresariales”** en ambas modalidades podían aplicar prácticas ya implementadas en empresas, y las que aún estaban en proceso de activación.

El Consejo recibió un total de **11 proyectos** de buenas prácticas y se seleccionaron 6 proyectos finalistas, los cuales fueron parte del Laboratorio de Buenas Prácticas para trabajar en el desarrollo de la viabilidad, sostenibilidad e implementación de sus propuestas. En esta edición del concurso se recibieron proyectos relacionados con la inclusión de mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, padres y madres, personas racializadas, entre otros.



2^{DO} CONCURSO

DE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL



Construyendo empresas diversas
e incluyentes



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



accenture



Categoría: “Buenas Prácticas de Inclusión Laboral Individuales”

- 1.er lugar: Proyecto “Talleres Espejo” de Fau Aguirre.
- 2.do lugar: Proyecto “Acompañamiento” de Tania Nanooous.
- 3.er lugar: Proyecto “Banco de imágenes racializadas” de Daniel Ortega.

Categoría: “Buenas Prácticas de Inclusión Laboral Empresariales”

- 1.er lugar: Proyecto “Construyendo una nueva realidad” de Fibra Uno (FUNO), presentado por Vanesa Díaz y Karla Delgado.
- 2.do lugar: Proyecto “Future Parents” de SAP, presentado por Estefany Alvarez y María del Pilar Alemán.
- 3.er lugar: Proyecto “Women” de Novartis, presentado por Sandra Oviedo y Sandra Almanza.



1.4. Diagnósticos para identificar problemáticas de discriminación laboral

1.4.1 Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales

Durante el 2022 se realizó el estudio “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales”¹¹, el cual tuvo el objetivo de indagar en las ventajas de implementar medidas para la diversidad e inclusión laboral en el ámbito empresarial.



Los resultados de este estudio son un gran referente a nivel nacional y local, ya que la literatura presentada y los ejercicios implementados con empresas que operan en la Ciudad de México dan indicios de que la implementación de acciones de inclusión laboral también tiene beneficios al interior y exterior de los espacios de trabajo.

¹¹ <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/investigacion-sobre-los-beneficios-de-implementar-estrategias-y-politicas-de-diversidad-e-inclusion-en-los-centros-de-trabajo-empresariales.pdf>

Algunos de los beneficios identificados por empresas en la Ciudad de México son:

1. La diversidad sociodemográfica promueve una diversidad cognitiva, que propicia mayor creatividad, innovación y objetividad.
2. Las políticas de inclusión apuntalan la capacidad de atraer y retener talento.
3. Un entorno laboral incluyente promueve mayor motivación y mayores niveles de productividad.
4. El compromiso con la inclusión asegura la reputación de las empresas, así como su penetración en el mercado.
5. Se favorecen mayores niveles de rentabilidad, ingresos y retornos.

1.4.2 ¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo. Experiencias de personas trabajadoras en Ciudad de México

El reporte ¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo. ¿Experiencias de personas trabajadoras en Ciudad de México?, se realizó en 2022 con el objetivo de generar información cualitativa sobre la discriminación laboral y las formas para prevenirla y erradicarla mediante la implementación de metodologías participativas en comunidades empresariales. Para la recolección de información se implementaron herramientas cualitativas de trabajo, con la finalidad de conocer opiniones alrededor de las percepciones y vivencias sobre discriminación de las personas participantes.

En la primera fase del proyecto, se impartieron 9 talleres a personas trabajadoras de 6 empresas vinculadas al COPRED a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. Los talleres se realizaron en modalidad presencial, virtual e híbrida, con un alcance de participación total de 225 personas. La segunda fase consistió en talleres con personas directivas, en donde se presentaron los resultados del primer ejercicio. Dando como resultado un documento del reporte de las experiencias y opiniones del ejercicio, en el que se presentaron los resultados sobre, la percepción de la discriminación en los espacios laborales, así como los beneficios y retos que las personas trabajadoras identifican en la implementación de agendas de Diversidad e Inclusión.

1.4.3 Sistematización y análisis de expedientes de quejas por discriminación en el ámbito laboral atendidos por el Copred

Durante 2022 se llevó a cabo la sistematización y el análisis de los expedientes de discriminación en el ámbito laboral atendidos por el copred, con el objetivo de conocer las características cuantitativas y cualitativas de los casos de discriminación en el ámbito laboral que ha atendido el Copred durante 10 años a través de la sistematización y análisis de los expedientes del área de atención.

Por lo cual, se llevó a cabo un análisis detallado de los expedientes de queja por discriminación en el ámbito laboral atendidos en COPRED, con el objetivo de ampliar el conocimiento acerca de los casos o conductas discriminatorias más recurrentes y la forma en la que las empresas han actuado, para poder buscar medidas de prevención, atención y erradicación de estas prácticas en el ámbito laboral.

2. Academia

Otra vinculación importante para el COPRED es la que se realiza con la academia. Ello permite que se complemente y actualice el trabajo práctico que realiza el Consejo con el trabajo teórico que se desarrolla desde el ámbito académico. A fin de contribuir a la comprensión del fenómeno discriminatorio se busca establecer metodologías para su estudio en colaboración y coordinación con el ámbito académico.

2.1 Concurso de tesis

En 2022 se realizó el **10º Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México** cuyo objetivo fue incentivar la investigación en estudiantes regulares y egresados de licenciatura y posgrado que estén elaborando su tesis en temas relacionados a los derechos humanos, discriminación, desigualdad, género y grupos prioritarios.

COLOQUIO DE
INVESTIGACIÓN DEL

10°

CONCURSO DE TESIS
SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO



A través de la elaboración de los lineamientos para esta acción social se diseñaron los instrumentos necesarios para la implementación del concurso en sus diversas etapas. Se realizaron las gestiones requeridas por EVALÚA para Acciones Sociales y se convocó a las personas que integraron el jurado de tesis para esta 10a edición del concurso. La difusión de la convocatoria se realizó durante el segundo trimestre del 2022, además de recibir los registros de los proyectos de tesis concursantes y los documentos requeridos de las personas.. Posteriormente, las personas que conformaron el Jurado del Concurso revisaron y evaluaron todos los proyectos registrados y, posteriormente, seleccionaron los proyectos ganadores , con la finalidad de emitir la lista final de los proyectos de tesis que recibirían el apoyo económico durante cinco meses.

Este año el jurado del Concurso de Tesis se conformó por: Lourdes Beltrán (IPN), Martha de Alba (UAM-I), Miguel Ángel Lugo (UP), Mauricio Padrón Inamorato (IIJ-UNAM), Rubén R. García Clark (UACM), Óscar Martínez Martínez (IBERO) y Yesica Aznar Molina (COPRED).

Se registraron 57 proyectos, de los cuales 43 cumplieron con los requisitos y pasaron a la siguiente etapa de revisión y evaluación por parte del jurado de tesis. Las características de los 43 proyectos fueron: 42 tesis que se elaboran de manera individual y una colectiva; 32 proyectos fueron presentados por mujeres, 10 por hombres y uno por una persona no binaria. 25 proyectos son de tesis de licenciatura (22 tesis y 3 tesinas) y 18 proyectos de tesis de posgrado (9 tesis y 1 tesina de maestría y 8 tesis de doctorado)

El jurado de tesis dictaminó con fundamento en las bases de la convocatoria que 26 de los 43 proyectos presentados serían acreedores del apoyo económico, 19 de licenciatura, 7 de posgrado (4 de maestría, y 3 de doctorado) la lista de personas ganadoras puede consultarse en la página del Copred¹².



• Coloquio de Investigación del Concurso de Tesis

Con el objetivo de contribuir a impulsar la investigación en temas relacionados con el fenómeno de discriminación en la Ciudad de México, el COPRED organiza en el marco del 10o Concurso de Tesis, un Coloquio de investigación. Este Coloquio surge de la necesidad de las personas tesistas para tener un espacio de retroalimentación para sus investigaciones y donde puedan compartir los hallazgos que van teniendo en su procesos investigativo. En septiembre, se llevó a cabo el *Coloquio de Investigación del 10° Concurso de Tesis sobre Discriminación*, donde participaron alrededor de 40 personas de manera híbrida (virtual y presencial). Se desarrolló a partir de la distribución de 5 mesas con los trabajos de tesis organizados por tema:



Mesa 1. Derecho al trabajo y a la educación: identificando prácticas de discriminación.

Mesa 2. Estado y discriminación: cambios y resistencias.

Mesa 3. Derechos sexuales e identidad de género.

Mesa 4. Derecho a la cultura desde la interseccionalidad.

Mesa 5. Relación entre violencia y discriminación, ¿existen alternativas para la igualdad sustantiva?

2.2 Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México – REMID

La REMID tiene el propósito de construir un espacio de reflexión y convergencia entre el gobierno, la academia y la sociedad civil para incidir en las políticas públicas a nivel local en materia de derechos humanos, igualdad e inclusión.

La Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México-REMID tiene la finalidad de impulsar el trabajo en red de los diversos actores, interesados y expertos, en la política pública y que realizan investigación aplicada para generar propuestas e insumos para comprender problemáticas específicas o dar soluciones públicas a los problemas sociales, así como de normativa antidiscriminatoria.



• 4º Encuentro de la REMID

Durante tres días en noviembre del 2022, **se realizó el 4º Encuentro de la REMID que contó con una conferencia magistral y cuatro mesas especializadas donde participaron 23 ponentes, provenientes de la academia, sociedad civil y gobierno, el encuentro fue titulado “Escenarios de discriminación y mecanismos para su prevención”, para desarrollar cinco problemáticas de actual relevancia**, como son: la Conferencia Magistral abordó los “Aportes teóricos metodológicos del modelo social de la discapacidad para el diseño

de políticas públicas antidiscriminatorias”; la primera mesa discutió el acceso laboral de las personas Trans mediante la vía de cuota trans, y la mesa se nombró “Inserción laboral y reconocimiento de las actividades remuneradas que realizan grupos históricamente discriminados”; la siguiente mesa abordó el problema de “Transitando de un estado de interdicción a un sistema de apoyos”; en la siguiente mesa del tercer día, se desarrolló la mesa con el nombre “Reformas legales en materia de violencia y discriminación” en la que se analizó la reforma para la tipificación del delito de transfeminicidio; finalmente, para cerrar este 4o Encuentro se realizó la mesa “Discursos y prácticas discriminatorias en torno a la salud en contextos de control sanitario” que tenía como objetivo analizar e identificar elementos el delito “peligro de contagio” del Código Penal del Distrito Federal, con el objeto de sancionar a las personas que puedan contagiar a otras de alguna enfermedad, sin embargo, este delito ha sido utilizado para la persecución y criminalización de las personas que viven con VIH

Las mesas del 4o Encuentro de la REMID pueden verse por Youtube o consultarse las relatorías de las mesas.



2.3 Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN

La revista **Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN**¹³, tiene la finalidad de instituirse como un espacio para la publicación de estudios, investigaciones o textos que provengan de distintas corrientes metodológicas, con un interés multidisciplinario que permita abordar el fenómeno discriminatorio.

Esta revista es una publicación anual, y **este año fue publicado el 3er número donde se recopilaron 9 artículos** que abordan elementos para discutir la reconfiguración de los diversos espacios de socialización a partir de la discriminación estructural y, sobre todo, identificar mecanismos que reviertan el impacto que conllevan las relaciones de poder y los sistemas simbólicos que las personas adoptan para configurar su realidad.

La revista INCLUSIÓN está conformada por cinco secciones y la editorial. En la primera sección “Argumento de diversidades” se publicaron los siguientes artículos:

- Discriminación digital: análisis del ciberacoso contra mujeres activistas de la Ciudad de México, por Abril Constanza Cruz Alonso.
- Ser mujer trans en México. Panorama general de las mujeres trans en México, por María Teresa Arroyo Solano.
- Discriminación bajo la piel: jóvenes, tatuajes y empleo, por Gabriela Alemán Cuevas.



¹³ <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/REVISTA%20INCLUSION1.pdf>

- La escuela y el reconocimiento de la diversidad sexual, por Ximena Verónica Romo Panero.

La sección “Temas de Coyuntura” fue integrada por dos artículos:

- Posturas institucionales educativas frente a la problemática de discriminación y diversidad sexual, por Israel Hernández Velasco e Isaías Hernández Torres.
- Necesidades e intereses formativos para la inclusión de personas sordas. Estudio de caso en una escuela secundaria técnica de la CDMX, por Alexia Samantha Suárez Morales

La tercera y cuarta sección que aluden a “Espacios de Inclusión” y “Memorias de la acción” están integradas por dos artículos, respectivamente:

- Red de Mujeres por el Bienestar: mujeres ciudadanas en la búsqueda de una vida libre de violencia institucional y cotidiana, por Miriam E. de la Torre Vázquez Soriano.
- El trabajo de mujeres religiosas para mujeres jóvenes con hijas(os): espacios seguros y de cuidado en la casa Hogar para Madres Solteras, A.C, de autoría de Irais Lidoine Tecuatzin Caballero

2.4 Estudios e investigaciones sobre el fenómeno de discriminación

Dentro de los proyectos elaborados en **2022** figuran **3 estudios** de investigación para generar insumos, así como diagnósticos sobre la situación de discriminación y de derechos humanos que se presentan en la ciudad para contribuir al diseño de política pública y normativa antidiscriminatoria:

- Cartografía de la discriminación de la Ciudad de México: actualización 2022 El COPRED elaboró la “Cartografía de la discriminación de la Ciudad de México, actualización 2022¹⁴” y tiene el objetivo de representar geográficamente la discriminación en la Ciudad de México, describir las percepciones y experiencias de discriminación de las personas y mostrar cómo éstas se relacionan con características sociodemográficas, económicas y culturales de quienes residen en cada una de las demarcaciones territoriales de esta ciudad.



¹⁴ <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/cartografia-de-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-actualizacion-2022.pdf>

La Cartografía fue elaborada con diversas fuentes de estadísticas oficiales; para la elaboración de los mapas se utilizaron los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021, además de información estadística proveniente de diversas encuestas como son: las estimaciones de EVALÚA Ciudad de México y tabulados del Censo de Población y Vivienda 2020. Para el segundo apartado donde se presenta la información socioeconómica y demográfica de la población capitalina en las 16 alcaldías, se utilizaron datos oficiales provenientes del Censo de Población y Vivienda 2020 y de su Cuestionario Ampliado, realizados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), así como el método de Medición de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) y Tiempo 2020 de Evalúa Ciudad de México.

Se propone esta Cartografía como insumo para que las personas servidoras públicas, que laboran para el Gobierno de la Ciudad de México y en las alcaldías así como a los habitantes en general, identifiquen áreas de oportunidad y de necesidad de intervención a través del cumplimiento de sus funciones, como son elaborar acciones, programas, políticas públicas o estrategias dirigidas a prevenir, atender y eliminar la discriminación y desigualdad en la Ciudad de México. Asimismo, este trabajo busca abonar al uso de información estadística en la toma de decisiones y el quehacer gubernamental y, con ello, al fortalecimiento de la cultura política en la Ciudad.

Cabe resaltar que este documento representa una actualización de su edición previa, pues usa información estadística generada y publicada recientemente (menos de dos años de antigüedad). Con esta Cartografía se contribuye al entendimiento de la discriminación en la Ciudad de México y al trabajo continuo del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para construir una Ciudad igualitaria y sin discriminación.



- **Discriminación y perfilamiento racial durante la etapa de investigación inicial para la defensa legal de personas indígenas y afrodescendientes en la Ciudad de México.**

Es un estudio de investigación para identificar prácticas de discriminación y, sobre todo, perfilamiento racial durante la actuación de procedimientos de las autoridades encargadas de la investigación inicial para la defensa legal de personas indígenas y afrodescendientes en la Ciudad de México. mediante un análisis cualitativo. Esta investigación indaga acerca de cómo se elabora y utiliza el perfilamiento racial a partir de la apariencia física de una persona, por parte de agentes del Estado, principalmente en las funciones públicas de seguridad, procuración y administración de justicia, lo que constituye un acto de discriminación y violencia que vulnera los derechos humanos de las personas.

- **Diagnóstico sobre discriminación por discapacidad, racismo y diversidad en universidades.**

Para este año se decidió llevar a cabo el primer diagnóstico sobre discriminación por discapacidad, racismo y diversidad, cuyo objetivo es trabajar de la mano con las comunidades universitarias en la erradicación de toda forma de discriminación. Para ello se implementó una encuesta y mesas de trabajo técnicas a universidades como parte del proyecto para tener un diagnóstico sobre las conductas de discriminación más comunes en las Instituciones de Educación Superior que no sean necesariamente de violencia en razón del género y cuyos resultados servirán para elaborar un el primer documento sobre discriminación en las Universidades en la Ciudad de México.

3. Sociedad civil

El Consejo busca posicionar temas estratégicos en la agenda pública, para la resolución de problemáticas que aquejan a grupos de atención prioritaria, a fin de generar cambios legislativos, de política pública y en el quehacer del servicio público, siendo así el Consejo una instancia generadora de acciones de interés social que sirven de referente a otras instancias.

Estas acciones se realizan a partir de procesos de investigación y espacios de participación y diálogo con organizaciones sociales, personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, activistas, personas defensoras, colectivos y espacios académicos que promueven los derechos humanos en particular la igualdad y la no discriminación.

En este mismo sentido se acompaña como institución aliada a actores estratégicos para que puedan fortalecer acciones en temas prioritarios para el Copred mediante estrategias y actividades que buscan posicionar ciertos temas sobre la agenda pública orientadas a propiciar el cambio cultural al través de visibilizar las diversas formas en las que se manifiesta la discriminación en las personas y grupos de atención prioritaria.

En 2022 se posicionaron 5 temas estratégicos que fueron: Octubre, mes de la cultura por la no discriminación; Menstruación digna, Trabajo de cuidados, Gordofobia y Trabajo sexual.

3.1 Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación

La estrategia lleva 10 años promoviendo una cultura de la inclusión, solidaridad y no discriminación, principalmente desde un enfoque cultural y artístico. El Consejo ha extendido la invitación a participar a diversos sectores para potenciar la transformación de prácticas cotidianas.

Este año, el COPRED, la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México (SECULT CDMX), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Sistema de Transporte Colectivo Metro, conmemoraron “Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación”, en particular el 18 de octubre, Día de la Cultura por la No Discriminación.

La estrategia del 2022 estuvo constituida por tres acciones que se describen a continuación:

1. Acciones a favor de una Cultura por la No Discriminación

Se lanzó una invitación a entes pertenecientes a diversos sectores para crear actividades y/o acciones para visibilizar, atender y eliminar las prácticas discriminatorias durante todo el año, en particular en el mes de octubre para potenciar el esfuerzo.

El tipo de actividades para esta estrategia fueron: artísticas-culturales, académicas, deportivas, lúdicas, de difusión u otras ya fuera modalidad presencial, virtual o híbridas. Aquellas que se realizaron en octubre se hicieron de conocimiento público a través de un calendario ubicado en la página web del Copred.

Se registraron un total de 140 actividades, principalmente de carácter cultural y realizadas por el sector público.



¿Eres una persona misógina?

La misoginia obstaculiza
el desarrollo y la participación
de las mujeres en la sociedad



#ABCDelaDiscriminación

#CulturaNoDiscriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA



COPRED



Yo no discrimino a las personas
con discapacidad

¿Y tú?



#ABCDelaDiscriminación

#CulturaNoDiscriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA



COPRED



¿Tú discriminas?

Discriminar a una persona tiene efectos en toda la sociedad

La discriminación puede y debe denunciarse:
es un trato diferente que no está justificado y que impide
el acceso a bienes servicios o derechos



#ABCDelaDiscriminación

#CulturaNoDiscriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA



COPRED



2. Campaña en redes sociales

La campaña en redes sociales consistió en dar difusión a la imagen oficial de la estrategia, así como el uso del hashtag #CulturaNoDiscriminación. A través del método de búsqueda se identificó un total de 329 menciones del hashtag principalmente en Twitter.

3. Semana Cultural por la No Discriminación

La semana cultural consistió en la oferta de un programa cultural dirigido al público en general. Ésta se llevó a cabo del 18 al 21 de octubre en diversos puntos de la Ciudad de México. Las actividades culturales que se ofrecieron fueron de música, danza, fotografía y cine.



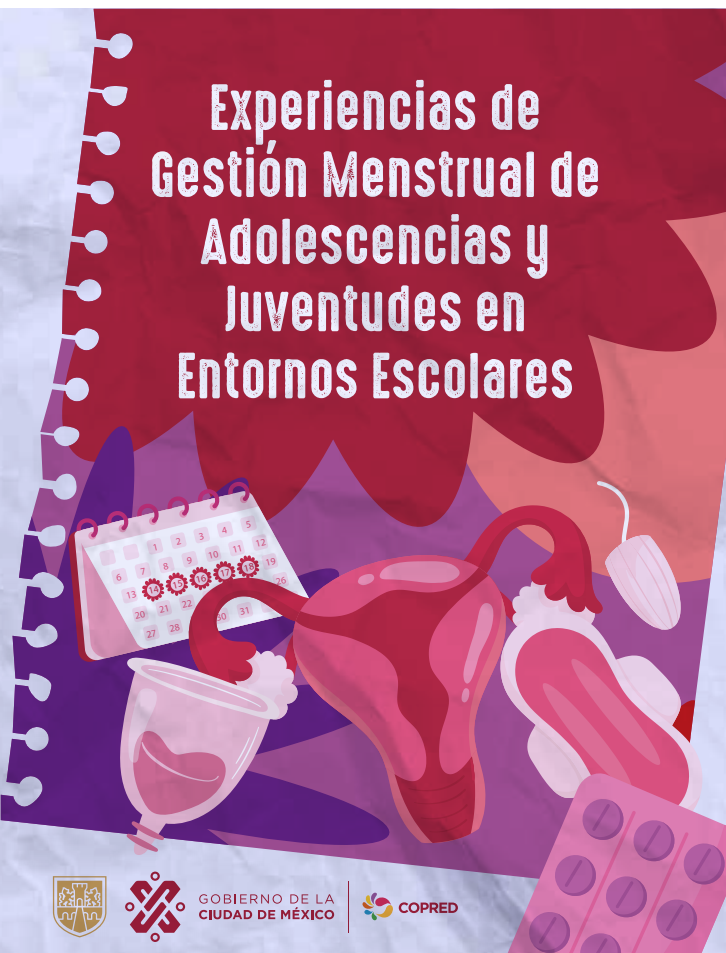


3.2 Gestión Menstrual Digna: Asunto Público

Con la finalidad de visibilizar la injusticia menstrual, la discriminación y su repercusión en el ejercicio de derechos de mujeres y personas menstruantes, así como impulsar cambios de política pública en la materia, el Copred busca posicionar la gestión menstrual como un tema de agenda pública y coadyuvar en la creación de condiciones estructurales que permitan a todas las mujeres y personas menstruantes vivirla con dignidad. Por lo que, desde 2020 es integrante de la red de organizaciones e instituciones: “Menstruación Digna México”.

En este marco, el Consejo ha realizado una serie de diagnósticos para acercar insumos tanto al Congreso de la Ciudad de México, como a los entes de la administración pública local para la generación de acciones encaminadas a garantizar una gestión menstrual digna para todas las niñas, adolescentes, mujeres, hombres trans y personas no binarias que menstrúan.

En 2022 se realizó el “Diagnóstico Experiencias de Gestión Menstrual de Adolescencias y Juventudes en Entornos Escolares” el cual busca visibilizar que los entornos escolares son espacios en donde las adolescencias y juventudes desarrollan habilidades para la vida, la toma de decisiones y el conocimiento sobre sus cuerpos y parte de la pregunta ¿cómo influye la infraestructura y los recursos materiales de las escuelas en la garantía de una menstruación digna?



- **Diagnóstico sobre gestión menstrual en las adolescentes y personas menstruantes en el ámbito escolar**

El “Diagnóstico sobre gestión menstrual en las adolescentes y personas menstruantes en el ámbito escolar” fue realizado en colaboración con Elige Red de Jóvenes por los Derechos Sexuales y Reproductivos A.C. con el objeto de conocer las experiencias de autogestión de la menstruación de adolescentes y juventudes que acuden a las secundarias y bachilleratos públicos en la Ciudad de México para entender cómo incide en las escuelas el ejercicio de los derechos a la salud sexual, reproductiva y menstrual, así como visibilizar el problema, para fortalecer la legislación y políticas públicas sobre una gestión menstrual digna.

Esta investigación reconoce la capacidad de agencia de las adolescencias y juventudes al indagar sus recursos y métodos de cuidado individual y colectivo. También visibiliza el rol que juega el personal docente y la infraestructura escolar en la garantía de derechos humanos.

¹⁵ <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/diagnostico-experiencias-de-gestion-menstrual-de-adolescencias-y-juventudes-en-entornos-escolares.pdf>

Cabe señalar que el diagnóstico es parte de un grupo de investigaciones que buscan delimitar el marco de análisis de la situación de la gestión menstrual en la capital del país, así como divisar sus especificidades en los grupos prioritarios, como lo es, la población en situación de calle, las personas privadas de su libertad, y las adolescencias y juventudes.

3.3 Trabajo de cuidados

Este año se llevo a cabo el Simposio Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar: Discriminación por embarazo, licencias por paternidad y sistema de cuidados” el cual tuvo como objetivo reflexionar sobre la feminización de los cuidados y su repercusión en el ejercicio de derechos de mujeres y hombres para impulsar cambios legislativos y en política pública en la materia.

El evento estuvo conformado por 4 paneles. Durante el primero denominado Penalización por maternidad y pandemia, se presentó el diagnóstico “A dos años de la pandemia: ¿persisten las desigualdades de género en la CDMX?” elaborado por Eva O. Arceo-Gómez, y se reflexionó en torno a los cuidados y su penalización en el ámbito laboral.

El segundo panel “Cambios normativos para la organización social de los cuidados” tuvo la finalidad de analizar las dimensiones de los cuidados y las problemáticas para impulsar las reformas constitucionales necesarias para la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados y su armonización local.

El panel “Discriminación por embarazo en el ámbito laboral en Ciudad de México y acciones afirmativas” abordó las causas y consecuencias de la discriminación laboral por embarazo y la legislación y políticas públicas para garantizar los derechos de mujeres y personas gestantes.

Finalmente, el conversatorio “Paternidades y licencias parentales” tuvo como fin analizar las prácticas que refuerzan la división sexual del trabajo y la relevancia de extender la duración de las licencias de paternidad para promover avances en materia de igualdad de género.

3.4 Gordofobia

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México EDIS 2021 reveló que el 72.3 % de las personas en la Ciudad de México considera que sí existe discriminación hacia las personas gordas (con “sobrepeso”) y, de este número el 59.5 % indicó que se les discrimina “mucho”.

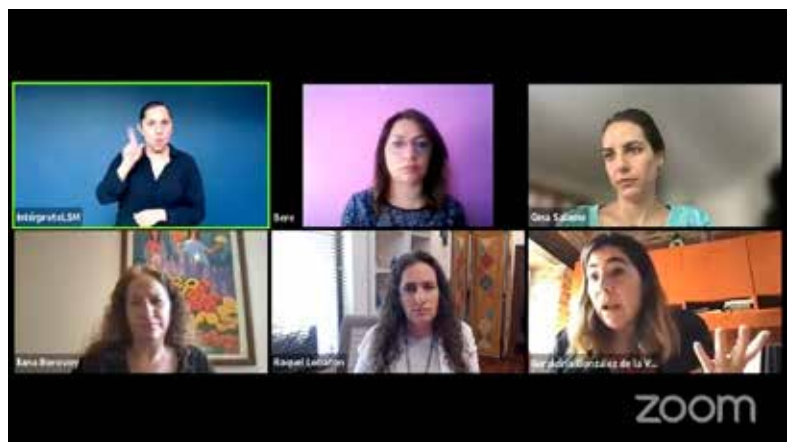
Además, el 25.2 % por ciento de personas en la Ciudad de México encuestadas mencionaron haber sido discriminadas. De este porcentaje el 7.6 % mencionó que fue por tener sobrepeso, ubicándose en el tercer lugar de razones por las que las personas en la Ciudad de México han sido discriminadas¹⁶.

Por tanto, desde 2020 el Copred ha realizado actividades para promover la no discriminación de las diversidades corporales, convirtiéndose en un referente institucional sobre el tema, puesto que ninguna otra institución pública se había pronunciado ante esta discriminación.

En 2022 en el marco del día internacional sin dietas, se organizaron una serie de conversatorios con el objetivo de sensibilizar sobre la discriminación en razón del peso y prevenir la gordofobia, mientras que con el primer conversatorio se informó sobre los daños físicos que corren las personas que se exponen a estrictos regímenes alimenticios. En tanto que, con el segundo, se pretendió contribuir a la modificación de los cánones y estereotipos de belleza y la aceptación de los cuerpos y su diversidad.

¹⁶ Datos de la Edis 2021 citados en: <https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/capital-plural/gordura-una-categoria-sospechosa>

Este espacio tuvo como finalidad sensibilizar sobre la discriminación en razón del peso y prevenir la gordofobia a través de dos conversatorios, se señaló que la discriminación por el tamaño del cuerpo prevalece en nuestra sociedad e impide el ejercicio pleno de los derechos humanos, además afecta el derecho al trabajo, a la educación, acceso a la justicia y a la libre determinación de la personalidad, para abonar a una cultura de la no discriminación de la diversidad corporal.



En el primer conversatorio “Nutrición no centrada en peso” contó con las participaciones de integrantes de la asociación Nutriológicas y una miembro de la asociación Nutriológicas, quienes en sus respectivas participaciones señalaron que: a) la discriminación por el tamaño del cuerpo es real, y que se vive en muchos lugares; b) que la cultura de dietas se vuelve un negocio inteligente que culpabiliza a las personas por su falta de voluntad al no seguir una dieta o al desertarla, haciéndolas retomar otro tratamiento, y c) que existe una industria de las dietas que produce en las mujeres, la idea de que sus cuerpos son incorrectos y que su cuerpo no está bien.

El segundo conversatorio “Representación digna de las personas gordas” activistas gordas, una integrante de la Asociación civil Mujeres en el cine y la TV y la Fundadora de Melinas abordaron que: a) es necesaria la representación de deportistas con diferentes tamaños de cuerpo, actores y actrices con corporalidades diversas en la televisión con papeles dignos b) la discriminación contra las personas gordas está relacionada a la violencia estética, c) los medios de comunicación son gordofóbicos y por obvias razones fomentan el odio hacia las corporalidades gordas.

Asimismo en coordinación con la Escuela Nacional de Trabajo Social se buscó posicionar el tema para lo cual el Copred participó en 2 eventos en torno a la temática.

El **Conversatorio “No hay cuerpos perfectos. Discriminación al aspecto físico y corporalidades diversas”**, que tuvo como objetivo brindar una charla con orientaciones y recomendaciones específicas para prevenir y evitar narrativas como prácticas dentro de la relación pedagógica que discriminen a personas por su aspecto físico y corporalidad, con un fuerte énfasis en la importancia de construir otro tipo de relaciones interpersonales en la presencialidad y el regreso paulatino a las interacciones presenciales escolares en la Escuela Nacional de Trabajo Social.

Y el **Panel Corporalidades y estereotipos discriminatorios de género. Conversatorio “¿Cómo se cruza la discriminación por género en las corporalidades y lo que se espera de estas”**, ue se realizó en el marco de las actividades de la Jornada 8 de marzo Día internacional de las mujeres, por parte del Departamento de Prácticas Escolares de la ENTS. El Consejo participó en el panel Corporalidades y estereotipos discriminatorios de género ¿Cómo se cruza la discriminación por género en las corporalidades y lo que se espera de éstas?.

3.5 Trabajo Sexual

a) Presentación de resultados de la Segunda Encuesta sobre Trabajo Sexual, Derechos y No Discriminación.

El Consejo trabajó en conjunto con el Centro de Atención a las Identidades Trans, A.C para realizar una encuesta que fungiera como un instrumento de medición de percepción y prevalencias de las personas trabajadoras sexuales (PERTS) sobre su trabajo y las violencias, exclusión y discriminación que viven. Esta encuesta estuvo compuesta por 54 preguntas que dieron continuidad a los datos levantados en la primera encuesta de 2019 y que contempla además la diferencia en los impactos entre personas cisgénero y transgénero. Participaron 217 personas que ejercen trabajo sexual en CDMX.

Asimismo, mediante la coordinación interinstitucional la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, y el Copred se realizaron una serie **pláticas informativas sobre Estrategia de Seguridad para las Mujeres en Establecimientos de Hospedaje** con el objetivo de informar y acercar a personas trabajadoras sexuales los servicios brindados por varias dependencias, entre ellas el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, así como la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos (UNADIS).



Por otra parte, mediante la vinculación con el Instituto de las Mujeres llevó a cabo el **Encuentro entre Mujeres Trabajadoras** durante el cual se compartieron los resultados de dos encuestas elaboradas por organizaciones de la sociedad civil en conjunto con el Copred.

Posteriormente se realizaron paneles para conocer las experiencias e identificar los retos que enfrentan las PERTS con el fin de crear propuestas de políticas públicas eficientes. Algunos de los puntos relevantes fueron: persisten diversas manifestaciones de violencia hacia las PERTS (incluso la digital), integración de este grupo población en los grupos de atención prioritaria referidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, discusión en torno a la regulación y descriminalización del trabajo sexual, recuperar las buenas prácticas sobre el tema llevadas a cabo por colectivas y este grupo poblacional, entre otras.

Participaron 11 organizaciones representantes de mujeres trabajadoras sexuales. El Copred colaboró en la planeación del encuentro y como institución invitada.



4. Acciones focalizadas

a) Informe de Seguimiento 2021. Encuesta Impactos diferenciados por Covid-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil

Derivado del informe “Impactos diferenciados por Covid-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil” se realizó una encuesta de seguimiento a las propuestas referidas en este.

La encuesta tuvo como propósito identificar las acciones implementadas por el sector público y la sociedad civil en Ciudad de México en respuesta a los impactos que surgieron de las medidas tomadas en el contexto de la pandemia por Covid-19 y que afectaron directamente a los GAP. Además del grado de satisfacción con el apoyo dado a las organizaciones por entes del servicio público de esta Ciudad durante la emergencia sanitaria.



Cabe señalar que la encuesta pretendió indagar sobre la garantía de cinco derechos: acceso a servicios de salud, derecho a una vida libre de violencia, acceso a la justicia y servicios legales, acceso a una vida digna y acceso a la información. Asimismo, se analizaron los datos respecto a los grupos de atención prioritaria para mostrar las experiencias que se viven de manera diversa, aunque pertenezcan a un mismo grupo desaventajado.

b)Prevención de la discriminación y violencia de género en universidades

Este proyecto buscó darle continuidad al trabajo conjunto con Intersecta Organización para la Igualdad A.C con quien se elaboraron dos investigaciones tituladas “Discriminación y Violencia en las Universidades. Datos, Leyes y Buenas Prácticas Vol. I” y “Discriminación y Violencia en las Universidades Manual para Universidades Vol II”¹⁷.

En 2022 se realizó la presentación de la investigación “Discriminación y violencia en las universidades Manual para Universidades”, Volumen II que estuvo dirigida a la comunidad universitaria (alumnado, autoridades universitarias) con el fin de que conozcan las herramientas aplicables para prevenir y atender la discriminación y violencia en las universidades, y por otro lado reflexionar sobre los avances y retos en el ámbito legislativo en la materia.



¹⁷ <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-discriminacion-y-violencias-en-las-universidades-datos-leyes-y-buenas-practicas-volumen-segundo.pdf>

c) Firma del Memorándum de entendimiento entre el Copred y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

Derivado de las obligaciones de diversos instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte y que promueven el derecho a la educación, el Copred se vinculó con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) para realizar acciones conjuntas en la prevención de la discriminación y su atención en las escuelas de la Ciudad de México, por lo que, con la intención de formalizar esta cooperación, se firmó un Memorándum de entendimiento y colaboración en materia de educación, ciencia, cultura y derechos en donde se establecen las bases y mecanismos generales de colaboración para concretar la elaboración de una Guía para la no discriminación en el ámbito escolar para la Ciudad de México.

Esta Guía para la No Discriminación en el ámbito escolar de la Ciudad de México pretende ser una herramienta para la comunidad educativa frente a posibles actos discriminatorios que se pudieran presentar, teniendo en cuenta que éstos pueden abordarse desde la justicia restaurativa. Además, tendrá un enfoque hacia grupos históricamente discriminados, destacando temas como el racismo, sexismo, el capacitismo, así como las LGBTfobias.

5. Conmemoración de días internacionales

La conmemoración de días internacionales busca visibilizar a los grupos de atención prioritaria y la desigualdad histórica y estructural que han vivido, es así que a través de diferentes acciones se busca sensibilizar sobre el tema de igualdad y no discriminación.

- **Conmemoración en memoria de las víctimas del Holocausto 77º Aniversario de la liberación del campo de concentración y exterminio, Auschwitz-Birkenau “Memoria, dignidad y justicia 2022”**

Por décimo año consecutivo, en el marco del Día Internacional de Conmemoración en Memoria de la Víctimas del Holocausto, el gobierno de la Ciudad de México a través del COPRED rindió tributo a la memoria de las víctimas del Holocausto y ratificó su compromiso de luchar contra el antisemitismo, el racismo y toda otra forma de intolerancia y discriminación que pueda conducir a actos violentos contra determinados grupos humanos.

Esta conmemoración contó con la participación de representantes del sector público, sociedad civil y la comunidad judía. Como parte del programa se proyectaron varios videos, uno sobre la Historia del Holocausto y otro titulado La historia de la familia Hardaga- Justo entre las Naciones. Destellos del Shoá”, también se dio lectura a los poemas “No he visto mariposas por aquí” del niño Pavel Friedmann y “El niño estrella” de Rachel Hausfater-Douïeb, escrito en honor a los niños y a las niñas de Terezin.



- **Pinta del Paso Cebra de Avenida Juárez**

En el marco de las conmemoraciones del Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia 17 de mayo y del mes del Orgullo LGBTIQ+ 28 de junio, desde el COPRED se buscó realizar una acción de visibilidad en el espacio público, la cual consistió en volver a pintar el paso peatonal de Av. Juárez con Luis Moya con los colores de la bandera de la comunidad de la diversidad sexual y de género.

Es así que el Consejo, en coordinación con la asociación civil Yaaj México, realizó la pinta del paso cebra ubicado en la Avenida Juárez esquina con Luis Moya en el Centro Histórico, con los colores de la bandera LGBTTTI. La bandera arcoíris ha sido el estandarte por el cual la población LGBTTTI se ha identificado alrededor del mundo y luchado por el reconocimiento de sus derechos.



La pinta de pasos peatonales con la bandera LGBTTTI es una acción que visibiliza los esfuerzos para garantizar la libertad de expresión y goce del espacio público sin discriminación. Además de que propicia la apropiación del espacio público por parte de la ciudadanía para visibilizar que todas las personas tienen cabida en una Ciudad de México, plural y diversa.

6. Vinculación con organizaciones de la sociedad civil (OSC)

Las acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México deben realizarse de la mano con las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria y la sociedad civil organizada, sobre todo de aquellas que generan acciones y trabajan directamente con los grupos históricamente discriminados. Es por ello que el eje de vinculación con OSC se genera a partir de la creación de mecanismos, espacios y proyectos de vinculación y participación activa con las organizaciones. Con la ayuda de estas acciones se promueven temas prioritarios que tienen como objetivo visibilizar y eliminar las prácticas discriminatorias entre personas y grupos de atención prioritaria.

Es así que el **Copred en el 2022 se vinculó con 30 organizaciones de la sociedad civil para abordar las siguientes temáticas: afrodescendencia, racismo, género, discriminación por apariencia, VIH y movilidad.**

a) Racismo

Mesa de trabajo. Herramientas internacionales para combatir el racismo y la discriminación racial. Hacía una agenda antirracista en México.

En vinculación con el Instituto Internacional sobre Raza, Igualdad y Derechos Humanos (Raza e Igualdad) en el marco del proyecto “Promoción de una agenda antirracista para fortalecer el trabajo de las OSC en la lucha contra el racismo y la discriminación racial en México”, impulsó diversas actividades con el apoyo de personas expertas internacionales y representantes de organismos internacionales de derechos humanos.



La mesa de trabajo se realizó en el Copred y busco generar un espacio de conocimiento y reflexión con organizaciones de la sociedad civil étnicas, nacionales y de derechos humanos sobre la importancia de implementar una agenda antirracista en México y dar seguimiento al trabajo del Foro Permanente de los Afrodescendientes, a fin de mejorar los esfuerzos contra el racismo estructural y la discriminación racial que enfrentan los grupos prioritarios en México.

Conversatorio “En busca de la efectiva implementación de la Convención Interamericana contra el Racismo”

Este conversatorio fue realizado en conjunto con Raza e Igualdad de Uruguay; Casa Tochán; Mujeres Indígenas y RMAAD/OPFNA. Dicho evento tuvo como objetivo dar a conocer la importancia de la implementación de la Convención Interamericana contra el Racismo, así como las buenas prácticas y los obstáculos para lograrla en México se realizó en las instalaciones del Copred, donde participó en la moderación y se mencionó algunas de las acciones realizadas por el Consejo que encuentran basadas en los principios en los contenidos de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana (CIDI y CIRI).

b) Afrodescendientes

4º Encuentro y 3º Aniversario de Mujeres Afrodescendientes

En conjunto con Grupo Ibú Añá, Xochitzin, Black lives Matter, colectiva Lunas de Barro Negro, Poder Prieto, Red de Mujeres Afrodescendientes CDMX, Huella Negra, Poder Prieto Aguilar de Racismos MX Este evento que tuvo lugar en las instalaciones del Consejo se realizó este evento con el fin conocer y reconocer el proceso de lucha y resistencia de las comunidades afromexicanas y afrodescendientes, en específico las mujeres. A través de 3 charlas se abordaron los temas de violencia contra la mujer, derechos sexuales, reproductivos y autocuidado, derechos culturales y racismo y la discriminación en la Ciudad de México. Desde el Copred se contribuyó moderando la charla “25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



c) Salud Mental

Foro “Prácticas y alternativas para la atención de la salud mental ante el consumo de sustancias psicoactivas”.

Este foro tuvo como objetivo compartir hallazgos, modelos y acciones en su trabajo para mejorar la atención con personas con consumo problemático de sustancias. El evento fue organizado por el Caracol, A.C., y estuvo conformado por 4 bloques en los que distintas expertas y expertos compartieron hallazgos, modelos y acciones de su trabajo para mejorar la atención con personas con consumo problemático de sustancias. Este Consejo contribuyó advirtiendo sobre la revictimización basada en estereotipos lleva a la negación y a la no garantía de los derechos humanos.



d) Discriminación por apariencia

4º Encuentro por la No Discriminación de Modificaciones Corporales.

El encuentro tuvo como objeto reunir a todas las personas que realizan, portan y gustan de modificaciones corporales como tatuajes, perforaciones, escarificaciones, cirugías plásticas, implantes, etcétera, pero también para quienes no las conocen. Este Encuentro se realizó por Mi Capacidad No es Tatuada, es Demostrada (MCNTD) en coordinación con el Conapred, Aquaphor MX, Mexico Tattoo Supply, Grupo Selina y MCNTDEI, desde el Consejo se participó en la rueda de prensa como ente co-convocante, y se abonó con un taller sobre la no discriminación.



e) Movilidad

Entrega de las publicaciones impresas “Historias de vida de Mujeres en Movilidad” coeditado por AsMovilidad junto con el Copred.

Desde el Copred, se celebró la entrega de las impresiones de la compilación “Historias de Vida. Mujeres en Movilidad”, donde las autoras fueron reconocidas por su participación en la obra. lo anterior en conjunto con la organización Orientación para la Movilidad Humana (Asmovilidad), A.C



f) LGBTTTI+

Presentación del segundo informe de resultados de Visible

Visible es la primera plataforma en línea que permite reportar incidentes de violencia y discriminación cometidos hacia personas LGBTI en México. La presentación del informe se llevó a cabo en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia. El Consejo participó como co-convocante en conjunto con Colmena 41 y Amicus DH, A.C



Inauguración del Primer Festival de la Diversidad Sexual en el Metro #EresConOrgullo BiFest

El Consejo formó parte del presídium durante la inauguración del Primer Festival de la Diversidad Sexual en el Metro #EresConOrgullo BiFest, este festival tuvo como objetivo contribuir al respeto, la visibilización y promoción de los derechos de las personas LGBTTTI+ que habitan y transitan en la Ciudad de México, a través de acciones y eventos artísticos/culturales implementados al largo de la red del Sistema Transporte Colectivo Metro.



g) Género

Encuentra Feminista de la Ciudad de México

Con la finalidad de reencontrar y escuchar entre feministas para generar una propuesta de articulación política, territorial, comunitaria y feminista, conformada por distintas mujeres que se asumen con otras identidades, así como manifestar las realidades y necesidades como habitantes, residentes, transeúntes y trabajadoras de la Ciudad de México y su área conurbada. Se llevó acabo en las instalaciones del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) capitalino, se organizó el evento “Encuentra Feminista”; del 4 al 6 de marzo, en el marco de las actividades del Día Internacional de las Mujeres.

Fue la primera edición de este evento que se organizó de manera horizontal con mujeres feministas, autónomas e independientes, a título personal o formando parte de grupas, colectivas, redes y organizaciones. Se realizaron talleres de danza y serigrafía; proyecciones documentales, entre ellas Estas tijeras cortan, así como presentaciones de libros, proyectos, mesas de trabajo, discusiones políticas y demás actividades en relación al 8M. Además de la instalación de una mercadita feminista. Estas acciones tuvieron la intención de generar y fomentar una agenda feminista.



6.1 Acompañamiento a la sociedad civil

Con la finalidad de nutrir la vinculación entre la sociedad civil y el Consejo, se han generado alianzas con diversas organizaciones de la sociedad civil, a través de la participación en proyectos, eventos y acciones. El Copred comparte su expertise en temas relacionados con la igualdad y no discriminación.

En 2022 el Copred brindó acompañamiento a 26 organizaciones de la sociedad civil, para apoyar a las organizaciones en temas que son de su interés y están relacionados con los objetivos del Copred, además facilitamos ciertos recursos siempre respetando su autonomía y organización, a continuación se desglosan por los temas atendidos:

a) Racismo

Presentaciones: Importancia de Promover una Agenda Antirracista en México como parte del evento lanzamiento del proyecto “Promoción de una agenda antirracista para fortalecer el trabajo de las OSC en la lucha contra el racismo y la discriminación racial en México”.

A fin de fortalecer el diálogo con organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas en México que abonen a perfilar una agenda antirracista conjunta e interseccional; el Instituto Internacional sobre Raza, Igualdad y Derechos Humanos (Raza e Igualdad) hizo el lanzamiento del proyecto “Promoción de una agenda antirracista para fortalecer el trabajo de las OSC en la lucha contra el racismo y la discriminación racial en México”, en el que el Copred fungió como colaborador.



b) LGBTTTIQ+

Confección de la Mega Bandera. Por la visibilidad de todas las lenchitudes.

El evento fue convocado por las colectivas Somos manada, Jóvenes por una Salud Integral, Red de Madres Lesbianas de México y Marcha Lencha y realizado en el Monumento a la Revolución tuvo como objetivo hilar y ondear los colores con los que se identifican las mujeres diversas, como lo son las identidades bisexuales, trans, no binarias, pansexuales y asexuales. El Consejo tuvo el honor de ser quien resguardará la bandera.



Conferencia de Prensa del equipo de futbol TRI Gay

El Copred apoyó con el préstamo del espacio para que se llevará a cabo la presentación a los medios de comunicación de dos materiales audiovisuales que forman parte de un proyecto internacional Football vs Homofobia, que convoca a equipos de diversidad de todo el mundo a llevar a cabo acciones de sensibilización.

c) Niñez*Conversatorio “El impacto diferenciado de la pandemia en la vida de las niñas, jóvenes y mujeres.”*

En el marco de actividades paralelas de la exposición DIARIAS GLOBAL: AFUERAde Lorena Wolffer, se presentó en el Laboratorio de Arte Alameda el conversatorio “El impacto diferenciado de la pandemia en la vida de las niñas, jóvenes y mujeres” que buscó conformar un testimonial para este proyecto y donde el Copred compartió y dio a conocer algunos puntos del informe “Impactos Diferenciados por Covid-19: Diálogos con Organizaciones de la Sociedad Civil”, sobre mujeres de distintos grupos de atención prioritaria.

Fandango del Inframundo

El evento fue realizado por El Caracol, A.C., de la mano de Alas y Raíces y Fandango del Inframundo en las instalaciones del Copred; tuvo como objeto fomentar el pleno desarrollo de la personalidad y la facilitación de la expresión de emociones de niñas y niños a través de actividades culturales, en particular teatro y música.

d) Mujeres

Semana Mundial de Lactancia Materna

Como parte de las actividades de la Semana Mundial de la Lactancia Materna, las organizaciones Danza Portando y Tetatlón, organizaron una serie de exposiciones para sensibilizar al público en general sobre la lactancia materna mediante actividades lúdicas por medio del movimiento, visual y de más artes. El Copred aportó con la gestión del préstamo del espacio

e) VIH

“Mi persona proveedora de salud y yo”.

Copred participó como panelista en este conversatorio que buscó reconocer el esfuerzo para con la cultura de la no discriminación y la construcción de una sociedad libre de serofobia. Asimismo en este espacio se presentó la campaña “Mi persona proveedora de salud y yo” que fue impulsada por pacientes afectados por el VIH, como una oportunidad para reconocer las contribuciones de las personas proveedoras de atención médica que han marcado una diferencia tangible en sus vidas.

f) Personas con discapacidad

4to Encuentro “Avances hacia el reconocimiento de la capacidad jurídica de las PcD intelectual y la participación de sus familias en la implementación de apoyos”

La Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, CONFE, realizó el 4to. Encuentro “Avances hacia el reconocimiento de la capacidad jurídica de las PcD intelectual y la participación de sus familias en la implementación de apoyos”. El Copred participó mediante un posicionamiento respecto al estado de interdicción que es considerado como una institución del derecho civil que es discriminatoria por hacer una distinción no justificable respecto a la capacidad jurídica de las personas y configura como un trato cruel, inhumano y degradante.

7. Vinculación con redes, coaliciones y organismos internacionales.

Durante el 2022, el Copred continuó y fortaleció su estrategia de internacionalizar la labor institucional del Consejo a través de la vinculación con redes y coaliciones de gobiernos locales y organismos internacionales y de la transversalización de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado Mexicano en materia de igualdad y no discriminación a nivel local.

Esto lo realizó a través de distintas acciones encabezadas con impacto internacional dirigidas a población en situación de movilidad humana, personas trabajadoras del hogar y personas jóvenes; su relación con embajadas y organismos internacionales fue a través de la invitación a distintos eventos, pláticas y colaboraciones dada su experiencia en materia de igualdad y no discriminación, y el trabajo activo en redes y coaliciones de ciudades de las cuales forma parte en representación del Gobierno de la Ciudad de México.

7.1 Redes y coaliciones de ciudades

- **Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)**

La Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA) es un sistema regional de intercambio de experiencias, políticas y programas entre metrópolis, enfocado a temas LGBTTTI. En 2022 el Consejo participó en la Reunión Ordinaria de la Asamblea General, donde se abordaron los siguientes puntos: 1) Modificaciones al Secretariado Técnico de la Red, 2) plan de trabajo. En ese sentido se acordó que Bogotá estará al frente del Secretariado General, Sao Paulo como Subsecretaria y Buenos Aires en calidad de Suplente acuerdo. Asimismo se aprobó el plan de trabajo presentado.

- **Rainbow Cities Network (RCN)**

En la Rainbow Cities Network (RCN por sus siglas en inglés), que actualmente integra 34 ciudades, el Copred como representante del Gobierno de la Ciudad de México ante la red compartió tres buenas prácticas en favor de las personas LGBTIQ+, a saber: Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI); Informe de Acciones 2021. Ciudad amigable con la población LGBTTTI, y; Pinta del paso cebrá en Avenida Juárez esquina con Luis Moya. El informe de buenas prácticas de la Red fue presentado el 3 y 4 de noviembre en el marco de la reunión anual.

- **Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)**

La RIOOD es un espacio de construcción de vínculos y de coordinación interinstitucional integrado por organismos gubernamentales, organismos regionales y/o internacionales, organismos no gubernamentales e instituciones académicas, que tiene como misión contribuir en la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica en los ámbitos públicos y privados, nacionales e internacionales, mediante el intercambio de información y experiencias, la producción de conocimiento, y la realización de acciones de prevención y promoción entre sus miembros. En 2022 se le dio seguimiento a los acuerdos adoptados de la última reunión extraordinaria del 2020 ya que no se sesionó.

7.2 Acciones en colaboración con organismos internacionales

- **Plan de Acción Local contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia de la Ciudad de México (PAL CDMX)**

Este año se dio continuidad al Plan de Acción Local contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia de la Ciudad de México (PAL CDMX) este plan está dirigido a personas indígenas, afrodescendientes, en contexto de movilidad humana y LGBTI+ y busca contribuir al ejercicio pleno de sus derechos

fundamentales, así como fortalecer la participación de estos colectivos en la esfera política mediante una toma de decisiones activa e impulsar su inclusión.

Con la finalidad de dar seguimiento a las acciones que se han implementado por parte de las distintas dependencias locales para su implementación se solicitó a distintas dependencias de la administración pública local el llenado de la “Hoja de observaciones” sobre el PAL CDMX, con la finalidad de fortalecer las líneas de acción, contenido y demás disposiciones del Plan, así como dar puntual seguimiento a las acciones que desde las dependencias competentes se están realizando para el cumplimiento del Plan de Acción Local de la Ciudad de México.

• **Master Class sobre Racismo y Discriminación con Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

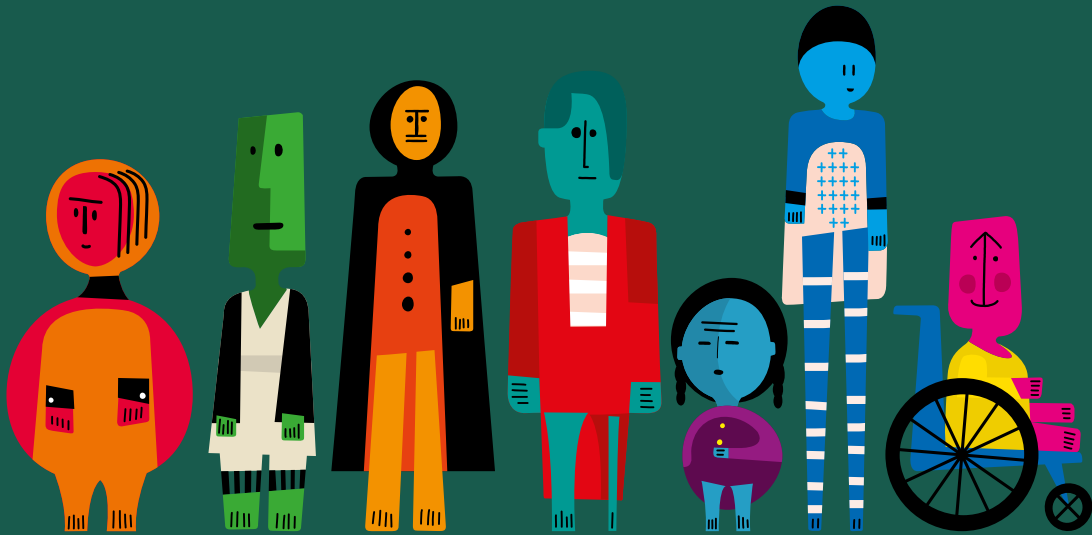
La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a través de la Coalición Internacional de Ciudades Inclusivas y Sostenibles (ICCAR por sus siglas en inglés), está llevando a cabo una serie de Master Class contra el Racismo y la Discriminación con el objetivo de empoderar a personas jóvenes y convertirlas en agentes proactivos de cambio y replicadoras dentro de sus propias comunidades, escuelas, familias y demás entornos sociales.

Lo anterior se cumple a través de foros de aprendizaje entre pares, para el desarrollo de su comprensión y capacidad para combatir el racismo y la discriminación. Los objetivos específicos de estos foros son:

- Brindar a las personas jóvenes las claves y herramientas, además de evidencia científica para comprender los conceptos y descifrar actitudes y comportamientos racistas.
- Inspirar y capacitar a personas jóvenes para actuar dentro de sus propios contextos en la lucha contra el racismo y la discriminación.

Como parte de la Serie de Master Class contra el Racismo y Discriminaciones que lleva a cabo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

presenta la



CLASE MAGISTRAL SOBRE RACISMO EN LA CIUDAD DE MÉXICO



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



MASTER CLASS
CONTRE LE RACISME ET
LES DISCRIMINATIONS



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities - ICCIS

- Inspirar a las personas encargadas de formular políticas, a nivel mundial, nacional y local, para realizar esfuerzos colectivos en la lucha contra el racismo y la discriminación.

Las Clases Magistrales sirven como espacios de diálogo y foros de aprendizaje entre las personas jóvenes participantes, las personas expertas y/o especialistas, así como por las personalidades invitadas, con la finalidad de discutir abiertamente sobre los impactos y las repercusiones de las conductas racistas y discriminatorias en el seno de nuestras sociedades.

- **Diálogo de Políticas de ICCAR**

Este intercambio se realizó entre las autoridades locales de personas tomadoras de decisiones y personal administrativo de todas las regiones presentes en la Coalición Internacional de Ciudades Inclusivas y Sostenibles (ICCAR por sus siglas en inglés) sobre los logros en la lucha contra el racismo y la discriminación.

- **Conversatorio “Una mirada hacia México desde Italia: Políticas, leyes y buenas prácticas hacia las personas LGBTI+ en México”.**

Este Conversatorio tuvo como objetivo presentar algunas de las acciones, proyectos, prácticas innovadoras y logros alcanzados por México, especialmente dentro de la Embajada de México en Italia y en la Ciudad de México, que busquen promover, difundir y respetar los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTI+, de los cuales el Copred forme parte.

V

**Órganos
administrativos
y de opinión del
Copred**

El Copred cuenta con los siguientes órganos de administración para cumplir con sus atribuciones que son la Presidencia del Consejo y la **Junta de Gobierno** y un órgano de opinión denominado **Asamblea Consultiva**. A continuación, se describe cómo están conformados y cuáles fueron sus acciones durante el 2022

1. Junta de gobierno

La junta de gobierno está integrada por la persona titular de la Presidencia del Consejo, quien además la preside; siete personas representantes de la Administración Pública de la Ciudad de México de las siguientes dependencias: Secretaría de Gobierno, Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI), Secretaría de Salud (SEDESA), Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTEI); Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE); y Secretaría de Administración y Finanzas, y siete personas integrantes de la Asamblea Consultiva, designadas por esta misma, que son: Ana Mercedes Saiz Valenzuela, Cecilia Guillen Lugo, Laura Bermejo Molina, Tania Morales Olvera, Tatiana A. Alfonso Sierra, Enrique Torre Molina

Asimismo, se invita de manera permanente a la Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, a una persona representante de cada uno de los siguientes entes públicos: Secretaría de las Mujeres; Instituto de la Juventud; el Instituto para el Envejecimiento Digno; el Instituto de las Personas con Discapacidad; Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, todos de la Ciudad de México; así como a las personas legisladoras que presidan las comisiones del Congreso de la Ciudad de México relacionadas de manera directa con los derechos humanos.



La junta de gobierno analiza, discute, modifica y aprueba acuerdos sobre temas administrativos y financieros del Consejo. En 2022 sesionó cuatro veces de forma ordinaria y dos de forma extraordinaria y realizó las siguientes acciones puntuales:

- Autorización para otorgar Ayudas sociales por premios y a personas u hogares de escasos recursos, Ayudas sociales a actividades científicas o académicas y Ayudas sociales a instituciones sin fines de lucro, y Transferencias a Organismos Internacionales con cargo a las partidas 4411, 4412, 4441, 4451 y 4921
- Aprobación del nombramiento de tres personas para integrar la asamblea consultiva.
- Aprobación del anteproyecto de presupuesto de egresos del COPRED para el ejercicio fiscal 2023.
- Aprobación del Techo Presupuestal del COPRED para el ejercicio fiscal 2023.
- Aprobación de los acuerdos necesarios para la administración del Consejo.



2. Asamblea Consultiva

Por su parte, la Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Está integrada de manera plural por un número no menor de diez ni mayor de veinte personas ciudadanas, representantes de los distintos grupos de atención prioritaria, así como de los sectores privado, social, organizaciones de la sociedad civil y de la comunidad académica que, por su experiencia en materia de prevención y eliminación de la discriminación, puedan contribuir al logro de los objetivos del Consejo. Durante el 2022, se celebraron tres sesiones ordinarias y dos sesiones extraordinarias. Asimismo, como parte de las actividades de la asamblea se realizó lo siguiente:

- Participación en diversos espacios de análisis y discusión de temas sobre igualdad y no discriminación coordinados por el COPRED
- Aprobación del procedimiento para la integración de tres personas a la Asamblea Consultiva.
- Emisión de opinión respecto a las propuestas para integrar a la Asamblea Consultiva.
- Selección de la Presidencia de la Asamblea Consultiva.
- Nombramiento de dos personas para ser representantes de la Asamblea Consultiva ante la Junta de Gobierno.
- Toma de conocimiento de las ratificaciones de las y los asambleístas del periodo 2019-2022.
- Aprobación de la ruta de trabajo para la emisión de la opinión para un segundo periodo de la Presidencia de Copred.
- Emisión de opinión para ratificar por un segundo periodo la Presidencia de Copred.

La Asamblea Consultiva se reúne de manera trimestral para abordar diferentes temáticas en torno al trabajo del Copred y está conformada por las siguientes personas de las siguientes instituciones u organizaciones:

Nombre de las personas Asambleístas	Organización a la que pertenecen
Ana Mercedes Saiz Valenzuela	Directora General de Sin Fronteras IAP
Ana Pecova	Directora adjunta en Prospera International Network of Women's Funds.
Ari Vera Morales	Presidenta de Almas Cautivas A.C.
Cecilia E. Guillén Lugo	En Primera Persona A.C
Enrique Torre Molina	Activista y consultor por la inclusión LGBT+
Gabriela Torres Soberanes	Gerente de Talento, Diversidad e Inclusión en Scotiabank México
Gerardo Rodríguez Rivera	Coordinador del Ejecutivo del Caracol A.C.
Gilberta Mendoza Salazar	Traductora y perito intérprete del náhuatl
Hugo Arellanes Antonio	Coordinador de Huella Negra
Jose Antonio Aguilar	Director de Racismo MX
Laura Bermejo Molina	Presidenta de Libre Acceso A.C.
Luis Perelman Javnozón	Co-Director del Armario Abierto
Marcelina Bautista Bautista	Directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A. C. (CACEH).
Miguel Ángel Miranda Domínguez	Coordinador Académico y Docente en el Programa Universitario para Personas Mayores UAM Xochimilco
Mónica Garza González	Periodista y reportera
Natalia Cruz Cruz	Coordinadora de proyectos del Centro de Apoyo a las Identidades Trans
Nathan G. Ambriz Mendoza	Coordinador TransMasculinidades
Rodolfo López Espinoza	FEMESOR
Tania Morales Olvera	Directora de la Asociación para las Infancias Transgénero, A.C
Tatiana A. Alfonso Sierra	Académica del ITAM

Tabla 19. "Integrantes de la Asamblea en 2022"

VI

Transparencia y protección datos personales

El Copred, garantizando el acceso a la información pública de parte de la ciudadanía referente a las actividades del COPRED en cumplimiento al artículo séptimo de la Constitución Política de la Ciudad de México, el cual establece el derecho al acceso a la información, y la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y demás normatividad aplicable, durante el 2022 siguió atendiendo todas las solicitudes de información que llegaron y realizó un manejo adecuado y protección de los datos personales.

La Unidad de Transparencia del Copred atendió en el 2022, 176 solicitudes de acceso a la información pública, Asimismo, atendió 4 solicitudes de acceso, rectificación cancelación y oposición de datos personales (ARCO), mediante las cuales se controla el manejo de los datos personales de las personas solicitantes.

Cabe hacer mención que dentro de las temáticas recurrentes de las solicitudes ingresadas a este Consejo fueron las siguientes: Discriminación, Estructura orgánica, actividades de la institución, presupuesto, información generada o administrada por el sujeto obligado y comunidades LGBTTTI+.

Solicitudes de información públicas recibidas 176	
Número de solicitudes tramitadas y atendidas	153
Número de solicitudes prevenidas	0
Número de solicitudes canceladas en las que el solicitante no atendió la prevención	2
Número de solicitudes pendientes	0
Número de solicitudes canceladas a petición del solicitante	0
Número de solicitudes correspondientes a otro ente.	21

Tabla 20. “Solicitudes de información públicas recibidas”

Solicitudes de acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos personales (ARCO): 4	
Número de solicitudes ARCO en trámite	0
Número de solicitudes ARCO improcedentes	0
Número de solicitudes ARCO canceladas en las que el solicitante no atendió la prevención	3
Número de solicitudes ARCO procedentes	1
Número de solicitudes ARCO prevenida	0
Número de solicitudes ARCO canceladas a petición del solicitante	0

Tabla 21. "Solicitudes ARCO"

• **Índice Global del Cumplimiento de las Obligaciones de Transparencia (Portales de Internet).**

Publicar y mantener actualizada la información pública de oficio para su disposición en internet relativa a las obligaciones de transparencia, así como tenerla disponible y en formatos abiertos, garantizando su acceso, atendiendo los principios y reglas establecidos en esta Ley;

Por lo que respecta a la publicación y actualización de la información pública de oficio que se debe dar a conocer en nuestro portal de transparencia relativa a las obligaciones de transparencia, se informa que durante el ejercicio 2022, se garantizó y cumplió con los criterios establecidos por el INFOCDMX, garantizando su acceso y en formatos abiertos, por lo que respecta la publicación en la Plataforma Nacional, se cumplió con la carga de la información competente a este Consejo, obteniendo un total de 100% de calificación.

- **Datos Personales**

El 27 de septiembre del año 2022, el INFOCDMX inició la primera Verificación a los Sistemas de Datos Personales que sustenta el COPRED, fundamentado con los Artículos 34; 79, fracción XXI; 111; 112; 114 y 115, de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México y, de los Artículos 112; 126, fracción V y 184 de los Lineamientos de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

Dicha verificación por parte del órgano garante consta en la revisión y en su caso, actualización de toda la normativa e instrumentos necesarios, relacionados con la adecuada protección de los datos personales que este consejo detenta mediante los nueve Sistemas de Datos Personales tales como:

- Acuerdos de modificación de los 7 Sistemas de Datos Personales existente.
- Acuerdos de creación de 2 Sistemas de Datos de nueva creación
- Publicación en Gaceta Oficial de la CDMX
- Avisos de Privacidad, Integral y Simplificados,
- **Documentos de Seguridad de los 9 Sistemas de Datos Personales**

El resultado de este proceso fue, un reconocimiento por parte del INFOCDMX, con el 100% al cumplimiento en la Protección de los Datos Personales del COPRED, según lo señalado por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, así como de los Lineamientos de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

- **Comité de Transparencia, las Unidades de Transparencia y vigilar su correcto funcionamiento de acuerdo a su normatividad interna.**

Durante el ejercicio 2022 se llevó a cabo una sesión de instalación del comité, esto con la finalidad de dar atención y debido cumplimiento a lo establecido en el Lineamiento técnico para la instalación y funcionamiento de los Comités de Transparencia de los Sujetos Obligados de la Ciudad de México, el cual entró en vigor el primero de julio del año 2020.

- **Construcción y actualización de los sistemas de archivo y gestión documental, conforme a la normatividad aplicable.**

Derivado de la reforma a la Ley de Archivos, este Consejo mediante la instalación y operación del COTECIAD, se encarga de supervisar la correcta aplicación en cuanto a la catalogación y conservación de los documentos y la debida organización de los archivos institucionales, labor que apoya y supervisa el Comité de Transparencia.

- **Difusión de información de interés público**

Difundir proactivamente información de interés público; contar en sus respectivos sitios de internet con un portal de transparencia proactiva, que contenga información relevante para las personas de acuerdo con sus actividades y que atienda de manera anticipada la demanda de información;

En el portal de internet de este Consejo, se encuentra a la vista el vínculo hacia el portal de transparencia, abierto para el acceso del público en general, a través de la dirección electrónica <https://www.transparencia.cdmx.gob.mx/consejo-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-de-la-ciudad-de-mexico>

VII

Trabajo interno

El trabajo interno del Copred tiene como finalidad fortalecer los equipos de trabajo.

1. Protocolo Copred

En este año se publicó el “Protocolo para prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México”. el cual tiene como objetivo prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales de este Consejo.

2.Capacitaciones internas

2.1. Curso para personal de nuevo ingreso

Este curso está dirigido al personal que es de nuevo ingreso al Copred y tiene la finalidad de darles la bienvenida, abordar las atribuciones del Consejo, sus funciones y alcances. Así como capacitar en temas de igualdad y no discriminación, además de facilitar la información sobre las áreas que componen al Consejo y las actividades que se realizan.

El 4 y 5 de mayo de 2021, se llevó a cabo el microtaller virtual (a través de la plataforma Zoom) “Introducción a la igualdad y no discriminación”, atendiendo a 5 mujeres y 3 hombres.

El 16 de febrero de 2022, se llevó a cabo en las instalaciones de COPRED, el microtaller presencial “Introducción a la igualdad y no discriminación”, atendiendo a 6 mujeres y 1 hombre.

2.2 Proceso de capacitación sobre el Protocolo Copred

A fin de darle continuidad a la publicación del Protocolo “Protocolo para prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México”, se realizó la capacitación “Herramientas y técnicas de intervención para el personal de primer contacto en atención a personas sobrevivientes de discriminación, acoso y hostigamientos sexual y laboral”, cuyo objetivo fue brindar herramientas y técnicas de intervención, así como favorecer el desarrollo de competencias personales psicoafectivas de las y los profesionistas que realizan el primer abordaje con persona en situación de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Este proceso de capacitación se le brindó a las personas de primer contacto, quienes intervienen en los procedimientos de atención previstos en el protocolo a través de la orientación y canalización para la atención de casos de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral.

El programa de capacitación contempló los siguientes puntos: condiciones previas a la entrevista inicial, la entrevista de primer contacto, la entrevista inicial como proceso humanista y técnicas fundamentales para los primeros momentos. Asistieron un total de 12 personas (5 hombres y 7 mujeres).

Asimismo en mayo, se llevaron a cabo tres talleres para el personal del Consejo en torno a los temas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral a fin de dotarles de elementos para combatir algunas de las prácticas de discriminación y violencia más recurrentes en las relaciones de trabajo, como el acoso y el hostigamiento sexual o laboral, atendiendo a través de estas acciones a 26 mujeres y 16 hombres.

3. Evaluación del personal adscrito al Copred

Con la finalidad de reconocer la estructura, las acciones y el potencial del equipo que conforma Copred, se llevó a cabo una sesión de evaluación interna el día 12 de diciembre de 2022, que buscó reconocer las actividades que realizan las diferentes áreas del Copred, evaluar las actividades realizadas durante 2022, generar propuestas para el 2023 y reflexionar sobre la cohesión y el clima laboral en el Copred, a través de actividades lúdicas y vivenciales.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO