



INFORME DE ACTIVIDADES DEL COPRED 2023



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

DIRECTORIO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Martí Batres Guadarrama

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Ricardo Ruíz Suárez

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Juan Gerardo López Hernández

Secretario de Bienestar e Igualdad Social

Geraldina González de la Vega Hernández

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

Directorio

Presidencia

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

Coordinación de Atención

Alfonso García Castillo
Carlos Antonio Reyes Domínguez
Dalia Anahí Baños López
Jorge Alberto Tierradentro Sánchez
Juan Maya Molina
Martín Zubillaga Gómez
Omar Cruz Bretón
Pablo Cesar Lezama Jiménez
Paola Ortiz Chávez
Rosa Candelaria Saynes

Subdirección de Educación

Alexis Samuel Cabral Acosta
Norma Jessica Narváez Aguilar
Ricardo Portilla de la Cruz
Verónica Carranza Ansaldo
Karla Eecaterina Corral Linares
Raúl Morales Castillo

Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas

Catalina Ruth González Rodríguez
Flor de María García Sánchez
Pablo Álvarez Icaza Longoria
Viridiana Álvarez González

Subdirección de Investigación

Alejandra Estrada Esparza
Irais Lidoine Tecuatzin Caballero
Yesica Aznar Molina

Subdirección de Evaluación

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

Subdirección de Planeación

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

Secretaría Técnica

Armando Jesús Meneses Larios
Georgina Ivana Ontiveros Rivera
Iván Aaron Flores Osorio
Maricela Hernández Martínez
Paulina Salmun Zaghera
Rosa María Pérez García
Selene González Carmona
Victoria Plata Luna
Zaira Italia García Gijón
Zonaly Rosario Hernández Rivera

Comunicación Social

Andro Aguilar Navarrete
Jorge Morales Novas
Erika Cosío Triana
Irving Javier Ávila García
Jazmín Morales Castelán
Ángel Velasco Quevedo
Karina Buendía Monroy
Tania Reyes Melchor

Coordinación de Administración

Alfredo Anguiano Aguirre
Carmen Gloria Reyes Casasola
David Avilés Montes
Christian Enrique Chavarría Aguilar
Christian Olvera Arredondo
Cintia Herrera Gasca
Juan Manuel Córdova Viveros
Julio García Velasco
Luis Adrián Jiménez Motolinia
Luis Antonio Castillo Yee
María de Jesús Paola Barrera Rodríguez
Mayra Yeessel Alcaraz Cavazos
René Uriega Ponce de León
Roberto Estrada Nácar
Román Pérez Nájera
Ximena Rosas Ronces

Unidad de Transparencia

Abril Ariadna Sasai Bonifaz Tamayo
Ana María García Alzola

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

La discriminación es el trato diferenciado e injustificado que niega u obstaculiza el ejercicio de derechos y libertades, se sostiene en creencias generalizadas arraigadas y reproducidas estructural, histórica y culturalmente, conocidas como prejuicios.

La misión del COPRED abarca un compromiso integral con la construcción de una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad a través de la identificación de los prejuicios para eliminar prácticas y actos discriminatorios hacia la población vulnerable y en condiciones de desigualdad, así como señalar las prácticas discriminatorias que se ejercen en los diversos ámbitos social, público o privado, 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 una ciudad inclusiva eliminando los prejuicios que fundamentan la discriminación mediante la participación activa de la comunidad en la promoción de un cambio cultural para alcanzar una sociedad más justa, incluyente y respetuosa de la diversidad, a fin de que las personas tengan un acceso igualitario a los derechos y libertades, independientemente de sus características identitarias o de sus contextos.

Equipo

El Copred está integrado 68 personas servidoras públicas, 13 personas de estructura, 4 de honorarios asimilados por folios menores y 51 personas que laboran bajo el esquema de servicios profesionales, haciendo un total de 68 personas que colabora en el combate a la discriminación en la Ciudad de México.

Personas que laboran por área:

Área	Estructura	Honorarios asimilados	Servicios profesionales
Atención	2	No hay	10
Educación	1	No hay	5
Políticas Públicas y Legislativas	3	No hay	6
Planeación	1	No hay	4
Secretaría Técnica	1	1	6
Comunicación Social	No hay	No hay	6
Administración	2	1	12
Transparencia	2	No hay	No hay
Presidencia	1	2	1
Total	13	4	50

Presupuesto

El Copred contó con un presupuesto para 2023 de \$28,569,845 veintiocho millones quinientos sesenta y nueve mil ochocientos cuarenta y cinco pesos.

Este informe corresponde al periodo de enero a diciembre del 2023

Introducción

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es el organismo encargado de prevenir y eliminar la discriminación en la CDMX, a través de la atención a la ciudadanía, el análisis y evaluación de la política pública, legislativa y los entes públicos, así como la vinculación con los sectores social, privado y académico con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación mediante la difusión de información y educación, como medios para generar un cambio cultural.

El Copred ha trabajado activamente a lo largo de 12 años 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 las personas y grupos de atención prioritaria, por lo que resulta fundamental seguir fortaleciendo y robusteciendo las acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad.

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, educación 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.

El Copred atiende situaciones que ponen en riesgo el acceso a los derechos de los grupos históricamente discriminados, es por ello que se tienen los siguientes ejes de trabajo: política pública antidiscriminatoria, atención a la ciudadanía, acciones educativas, vinculación para el combate a la discriminación y acciones de promoción y difusión.

En el presente Informe de Actividades del Copred 2023, que se realiza en cumplimiento de lo establecido en la fracción XXXVII del artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), se rinde cuenta de las actividades que, en conjunto con otras instituciones y organismos, organizaciones de la sociedad civil, sector privado y academia, se realizaron para prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad.

Índice

Eje Atención a la Ciudadanía	12
1. Justicia restaurativa.....	12
1.1 Acción social: Apoyos extraordinarios a víctimas de discriminación.....	12
2. Modelo de atención ciudadana.....	13
2.1 Modalidades de intervención.....	14
2.2 Quejas y reclamaciones.....	15
2.2.1 Motivos de discriminación y ámbitos de ocurrencia.....	17
2.3 Gestiones, orientaciones y canalizaciones.....	19
3. Acciones de justicia restaurativa	20
4. Opiniones consultivas	21
5. Opiniones Jurídicas	21
Eje Acciones Educativas.....	24
1. Capacitaciones	24
1.1 Plataforma educativa: “En línea con la igualdad”	26
1.2 Programa de Formación Antirracista (PFA)	26
2. Procesos de Sensibilización	26
3. Red de Talleristas por la no discriminación a favor de Grupos de Atención Prioritaria en la Ciudad de México 2023.....	27
4. Red Ciudadana por la Igualdad y la no discriminación de la Ciudad de México.....	27
5. Profesionalización.....	28
Eje Política pública antidiscriminatoria	32
1. Insumos para delinear política pública antidiscriminatoria	32
1.1 Lineamientos Generales para el Diseño de Estrategias, Programas, Políticas, Proyectos y Acciones para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.....	32
2. Generación de información y promoción a la investigación para el diseño de políticas públicas.....	32
2.1. Investigaciones, estudios y guías.....	32
2.2 Concurso de investigación.....	34
3. Seguimiento y evaluación de políticas públicas	36
3.1 Informe de acciones 2022. Ciudad amigable con la población LGBTTTI	36
3.2 Reporte de medidas positivas LGBTTTI+ 2022.....	37
3.3 Evaluación de reglas de operación de los programas sociales 2022	37

4. Seguimiento a órganos legislativos	38
4.1 Opiniones en torno a iniciativas de reformas legales.....	38
4.2 Atención a puntos de acuerdo.....	41
5. Participación en espacios de incidencia interinstitucional	42
5.1 Vinculación interinstitucional.....	42
Eje Vinculación para el combate a la discriminación	46
1. Sector privado.....	46
1.1 Gran acuerdo por el trato igualitario (GATI)	46
1.1.1 Adhesiones y renovaciones	47
1.1.2 Red de empresas incluyentes.....	48
1.1.3 Talleres y pláticas especializadas.....	50
1.2 Estrategias focalizadas	52
1.2.1 Laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral.....	52
1.2.2 Firma de Convenio con Pride Connection	53
1.2.3 Prevención de la discriminación en los servicios de seguridad privada	53
1.3 Estrategia con establecimientos mercantiles.	54
1.3.1 Estrategia con bares, discotecas y centros nocturnos	54
1.3.2 Estrategia con la industria restaurantera.....	56
2. Academia	58
2.1 Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID).....	58
2.1.1 Quinto encuentro de la REMID.....	58
2.2 Revista digital en discriminación, derechos humanos y política pública INCLUSIÓN	59
2.2.1 Jornada Universitaria sobre el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación	60
3. Redes, coaliciones y organismos internacionales	62
3.1 Trabajo con redes, coaliciones y organismos internacionales.....	62
3.2 Acciones en colaboración con organismos internacionales	64
4. Sociedad civil	65
4.1 Gestión menstrual.....	66
4.1.1 Poder menstrual. La menstruación como un asunto público.....	66
4.1.2 Ciclo de pláticas “La educación menstrual como elemento de cambio”	66
4.1.3 Entrega de insumos de gestión menstrual.....	66

4.2 Octubre, mes de la cultura por la no discriminación.....	67
4.2.1 Festival conmemorativo “Día de la Cultura por la No Discriminación en la Ciudad de México sede Alcaldía Iztapalapa”.....	67
4.2.2 Rodada de la Cultura por la No Discriminación.....	69
4.3 Gordofobia/ gordoodio	70
4.3.1 Primera Jornada Conversaciones Gordas.....	70
4.4 Perfilamiento racial	70
4.4.1 Coloquio sobre perfilamiento racial.....	70
4.5 Trabajo Sexual.....	71
4.6 Acoso y hostigamiento en universidades	71
4.7 Conmemoración de días internacionales	72
4.8 Vinculación con organizaciones de la sociedad civil	77
Eje Comunicación y difusión	88
1. Acciones de difusión y promoción.	88
1.1 Red ciudadana por la igualdad y no discriminación	88
1.2 Concurso: “Premios por la No Discriminación”.....	90
2. Comunicación Social	91
2.1. Campañas.....	91
2.2 Boletines y pronunciamientos	104
2.3 Acciones estratégicas en medios de comunicación	106
2.3.1 Blog capital plural en animal político.....	106
2.3.2 Entrevistas	107
2.3.3 Materiales Audiovisuales	107
2.3.4 Programa de televisión “Espacio Diverso”en Justicia TV.....	110
2.3.3 Redes sociales	110
Acciones de transparencia y protección de datos personales.....	111
Órganos de administración y consulta	112
Trabajo interno	116



EJE 1
ATENCIÓN
CIUDADANA

Eje Atención a la Ciudadanía

Este eje de trabajo se refiere a la atención a la ciudadanía por presuntos actos de discriminación y es la columna vertebral de la labor institucional del Copred que realiza a través de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo, la cual funciona como unidad de atención (recibe denuncias por presuntos actos de discriminación), y además 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 de los casos que son presuntos actos de discriminación, 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. Justicia Restaurativa

El Copred trabaja y 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 tiene una perspectiva de justicia restaurativa, es decir, la aplicación de medidas que busquen reparar el daño y no repetir el acto a fin de cambiar la cultura discriminatoria en la que sucedió.

La justicia restaurativa es un enfoque de justicia que se centra en reparar el daño causado por hechos discriminatorios, poniendo énfasis en la reconciliación entre la víctima, el ofensor y la comunidad afectada. Este modelo se basa en principios de participación, reparación y restauración, en lugar de sanción o castigo. 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 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.

1.1 Acción social: Apoyos extraordinarios a víctimas de discriminación



Uno de los objetos establecidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante 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 LPED¹.

En ese sentido, dentro del Presupuesto de Egresos 2023 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. Por lo que 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. Esta acción social busca 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 un apoyo económico.

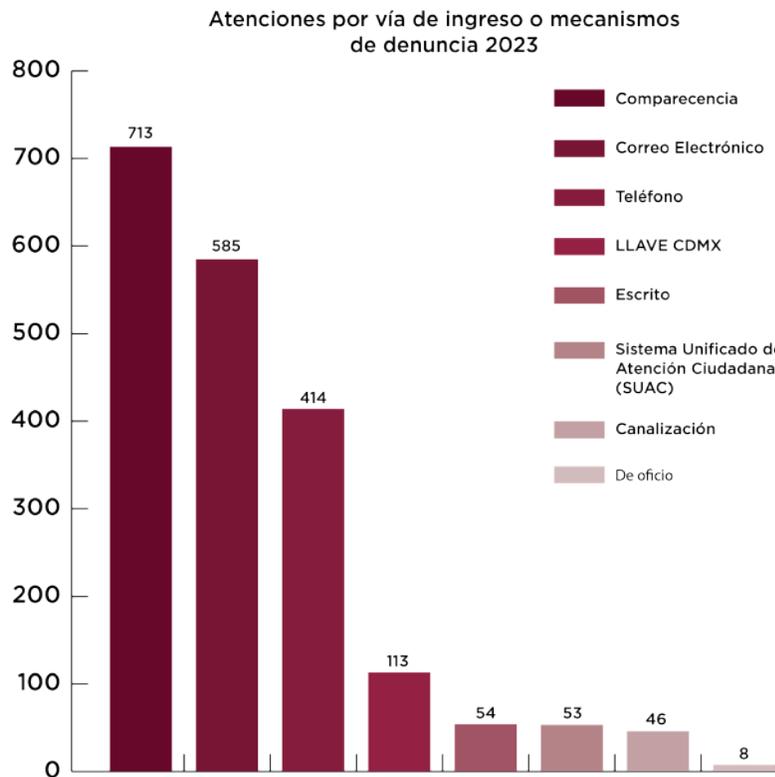
¹Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPED), artículo 3, fracción II.

Dicha acción social encuentran su justificación en la condición de necesidad en la que se encuentran algunas víctimas de discriminación y se contemplan cuando existe una necesidad u obstáculo infranqueable que impide el acceso a apoyos sociales o cuando se requiere un apoyo urgente y por única ocasión, por lo que en 2023 se entregaron un total de 10 acciones sociales para personas físicas víctimas de presuntos actos de discriminación y 5 a asociaciones civiles.

2. Modelo de atención ciudadana

El Copred, con base en las atribuciones que establece la 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 queja² o reclamación³, así 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 ese sentido, en 2023 el Copred brindó un total de 1,986 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 2023”

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

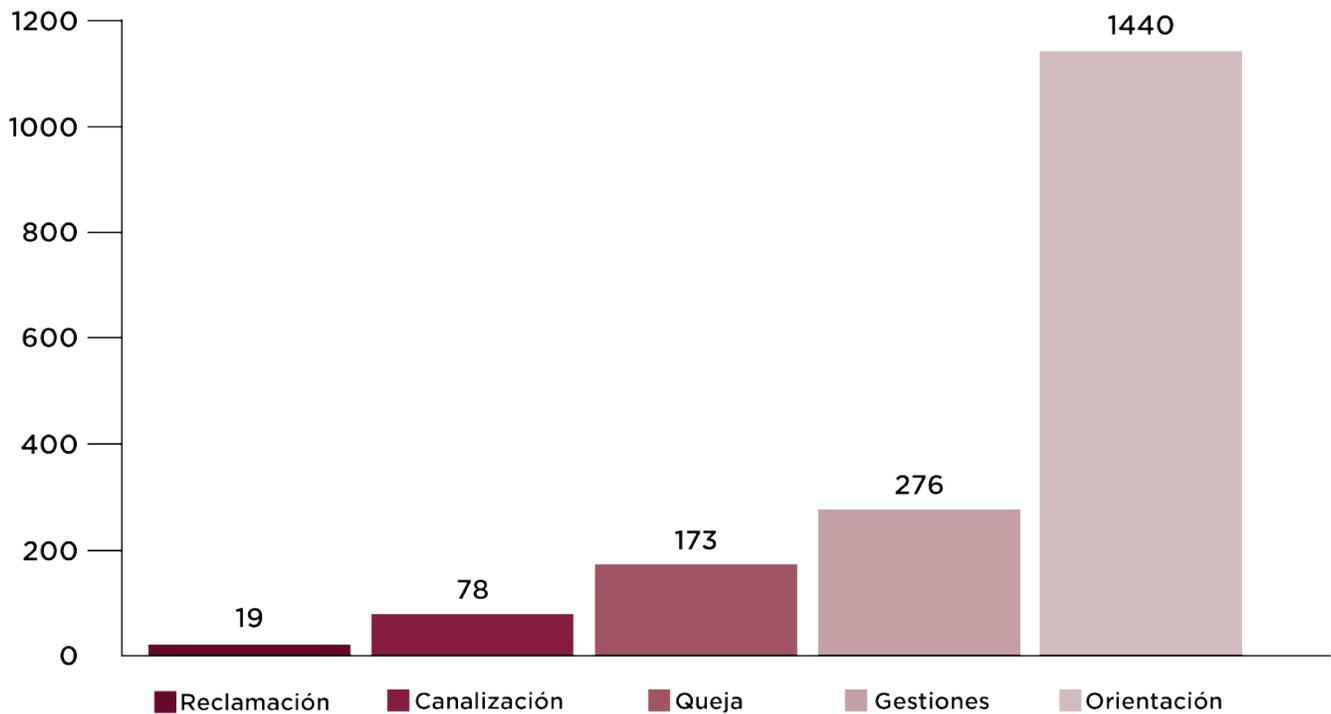
³ Cuando se denuncian hechos presuntamente discriminatorios que hayan sucedido en el ámbito público.

La gráfica 1 expone que, durante 2023, se realizaron 713 atenciones mediante comparecencia, 585 por correo electrónico, 414 por teléfono, 113 mediante LLAVE CDMX, 54 por escrito, 53 por el Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SAC), 46 por canalización y 8 de oficio.

2.1 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.

Modalidades de Intervención



Gráfica 2. Titulada “Modalidades de intervención”

La gráfica 2 expone que durante 2023, se realizaron 1440 orientaciones a la ciudadanía, 276 gestiones, 78 canalizaciones, y 173 quejas y 19 reclamaciones por presuntos actos de discriminación en la Ciudad de México.

2.2 Quejas y reclamaciones

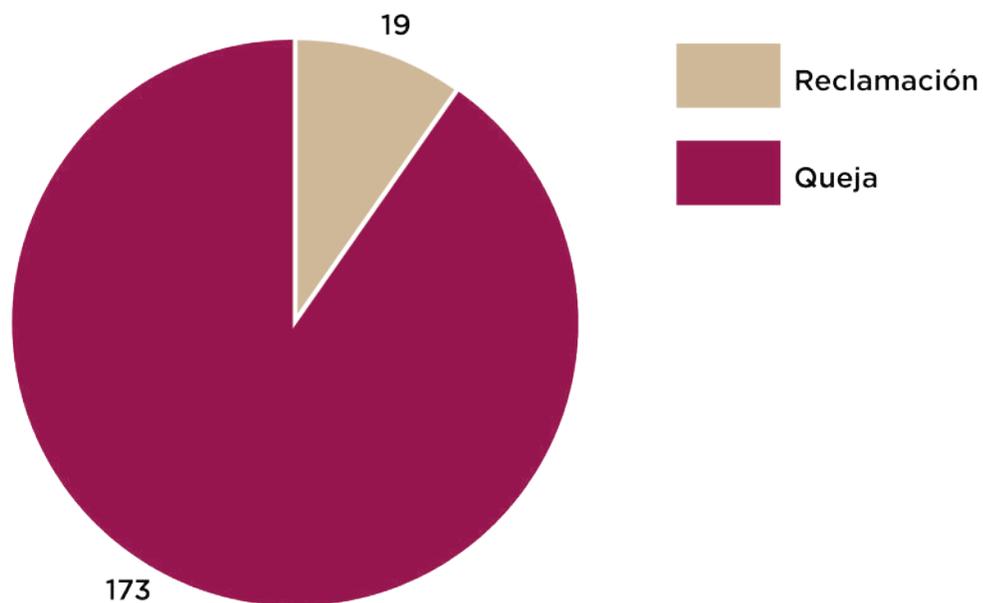
El Copred, con base en el artículo 54 de la LPED, tiene la facultad de abrir expedientes de quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades por presuntos actos de discriminación que ocurrieron en la Ciudad de México, cuando se hayan encontrado los elementos pertinentes para ello.

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.

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.

En 2023 de las 1,986 atenciones brindadas por el Consejo, 192 de ellas se calificaron como presuntos actos de discriminación de la siguiente forma: 173 quejas y 19 reclamaciones.

Expedientes de quejas y reclamaciones



Gráfica 3. Titulada “Expedientes de quejas y reclamaciones”

La gráfica 3 expone que se abrieron 173 expedientes de queja y 13 de reclamación.

Las 19 reclamaciones reportadas en 2023, 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:

Expediente	Autoridad presunta responsable
R-001-2023	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
R-002-2023	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social
R-003-2023	Instituto de Atención a Población Prioritaria
R-004-2023	Alcaldía Magdalena Contreras
R-005-2023	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
R-006-2023	Secretaría de Administración y Finanzas
R-007-2023	Secretaría de Administración y Finanzas
R-008-2023	Registro Civil de la Ciudad de México
R-009-2023	Hospital General Gregorio Salas Flores
R-010-2023	Sistema de Transporte Colectivo Metro
R-011-2023	Centro Deportivo Aquiles Serdán
R-012-2023	Centro de Atención, Cuidado y Desarrollo Infantil
R-013-2023	Registro Público de la Propiedad de la Ciudad de México
R-014-2023	Subsecretaría Del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México
R-015-2023	Metrobús
R-016-2023	Tribunal de Justicia de la Ciudad de México
R-017-2023*4	
R-018-2023	Secretaría de Cultura de la Ciudad de México
R-019-2023	Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Tabla 2. Autoridades responsables de reclamaciones

2.2.1 Motivos de discriminación y ámbitos de ocurrencia

En las denuncias presentadas, los cinco principales motivos de discriminación en 2023 corresponden a: condiciones de salud, género, discapacidad, embarazo e identidad de género, 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 2023:

*4 Esta reclamación fue cancelada

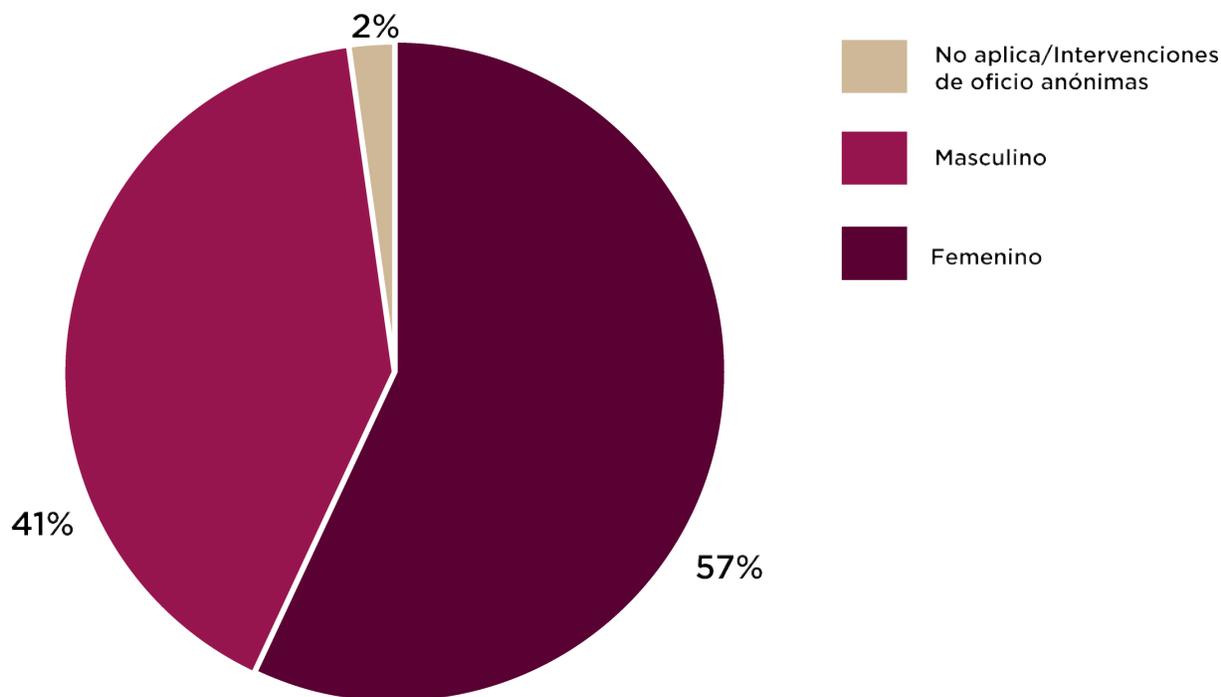
Motivos	Número de quejas	Número de reclamaciones	Número total de casos
Condiciones de salud	36	0	36
Género	28	2	30
Discapacidad	24	3	27
Embarazo	21	2	23
Identidad de género	14	3	17
Apariencia física	13	2	15
Orientación o preferencia sexual	11	0	11
Edad	9	0	9
Condición jurídica	3	2	5
Maternidad	4	0	4
Tono de piel	3	1	4
Otro	3	1	4
Condición social	1	2	3
Por tener tatuajes o perforaciones	2	0	2
Religión	1	1	2
Antisemitismo	2	0	2
Forma de vestir	2	0	2
Condición migratoria	2	0	2
Forma de pensar	2	0	2
Forma de actuar	2	0	2
Paternidad	1	0	1
Origen nacional	1	0	1
Opiniones académicas	1	0	1
Raza	1	0	1
Homofobia	1	0	1

Tabla 3. Motivos de discriminación por número de quejas y reclamaciones

Asimismo, las mujeres continúan siendo el grupo de atención prioritaria que más ha presentado denuncias, tomando en consideración las interseccionalidades de éstas, ya que se puede observar en la siguiente gráfica que, de los 173 expedientes de quejas y reclamaciones abiertos en 2023, el 57 por ciento son de mujeres y el 41 por ciento de hombres⁵.

⁵ En algunos casos hay más de una persona peticionaria y/o agraviada, por lo que el número total, no coincidirá con el número total de casos reportados.

Quejas y Reclamaciones

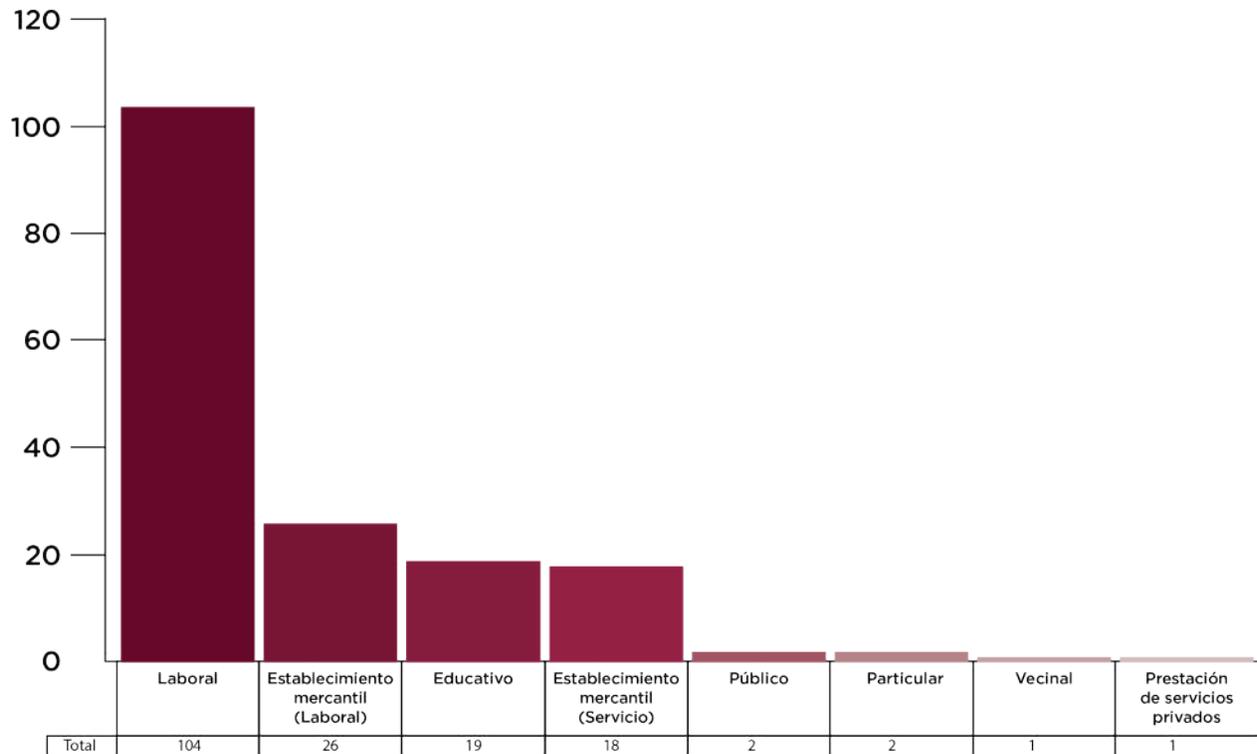


Gráfica 4. Titulada Quejas y reclamaciones por género

La gráfica 4 muestra que el cincuenta y siete por ciento de las quejas y reclamaciones son de mujeres y el cuarenta y uno por ciento de hombres.

Como se puede ver en la siguiente gráfica en el 2023 más del 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.

Ámbitos donde ocurrieron los actos de discriminación



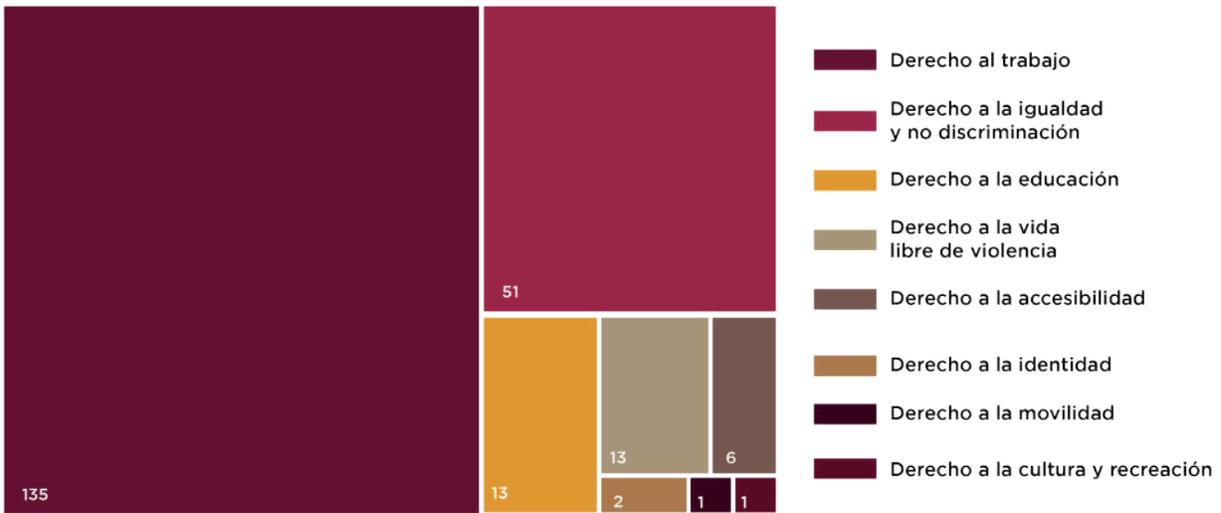
Gráfica 5. Titulada Ámbitos donde ocurrieron los actos de discriminación

La gráfica muestra que el ámbito donde ocurren mayormente los actos de discriminación es en el laboral con 104 quejas, seguido de establecimientos mercantiles en tema laboral con 26, en tercer lugar, el educativo con 19 y en cuarto lugar establecimientos mercantiles en el tema de servicios con 18.

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.⁶

⁶ En algunos casos el derecho vulnerado puede ser más de uno, por lo que el número total, no coincidirá con el número

Derechos Vulnerados



Gráfica 6. Titulada Derechos vulnerados

La gráfica 6 expone que el derecho más vulnerado es el derecho al trabajo con 135 quejas, seguido del derecho a la igualdad y no discriminación con 51 y en tercer lugar el derecho a la educación con 13. Cabe señalar que cuando se hace referencia al derecho a igualdad y no discriminación en general, es debido a que los detalles no permiten ubicarlos en violaciones más específicas.

2.3 Gestiones, orientaciones y canalizaciones

Modalidades de intervención



Gráfica 7. Titulada Modalidades de intervención

La gráfica 7 muestra que el Copred ha intervenido con 1440 orientaciones, 276 gestiones y 94 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 2023 se realizaron 1,440 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 276 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 94 canalizaciones, a las siguientes dependencias:**

Nombre de la instancia	Número de canalizaciones
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (seguro de desempleo)	54
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	8
Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	6
Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México	17
Dirección de Defensoría Pública	4
Instituto de Personas con Discapacidad	1
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)	2
Secretaría de las Mujeres	1
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	1

Tabla 4. Titulada Canalizaciones

La tabla muestra las instancias a las que se realizaron las canalizaciones.

3. Acciones de 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, en el que se privilegia la justicia restaurativa. Esto ha llevado al COPRED a a solicitud de instancias federales, como la Secretaría de Cultura a participar e impulsar procesos que buscan la reparación del daño a posibles víctimas de discriminación.

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 2023 emitió 73 opiniones consultivas relacionadas con el derecho de igualdad y no discriminación.

Asimismo, en 2023 se emitió la Opinión Consultiva solicitada por sociedad civil 01/2023 sobre discriminación y perfilamiento racial respecto del Protocolo General de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, publicado el día 19 de octubre de 2023.

5. 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.

Durante el 2023 se emitieron 10 opiniones jurídicas⁷:

Núm. de opinión jurídica	Motivos de discriminación	Núm. Expediente
COPRED/OJ/010-2023	Condición de salud	Q-102-2018
COPRED/OJ/003-2023	Condición de salud y embarazo	Q-089-2019
COPRED/OJ/009-2023	Género	Q-235-2019
COPRED/OJ/004-2023	Condición de salud	Q-261-2019
COPRED/OJ/006-2023	Condición de salud	Q-036-2020
COPRED/OJ/008-2023	Género	R-002-2021
COPRED/OJ/005-2023	Condición de salud	Q-060-2021
COPRED/OJ/001-2023	Discapacidad y condición de salud	Q-013-2022
COPRED/OJ/007-2023	Condición de salud	ATO-540-2022
COPRED/OJ/002-2023	Desigualdad de trato y racismo	Q-083-2022

Tabla 5. Opiniones jurídicas emitidas en 2023

La tabla muestra las opiniones jurídicas emitidas, el motivo y el número de expediente al que corresponden.

⁷ 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.



EJE 2
ACCIONES
EDUCATIVAS

Eje Acciones Educativas

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 que buscan promover el derecho a la igualdad y no discriminación entre el público general, así como entre personas servidoras públicas, integrantes de organizaciones de la sociedad civil y sector privado.

Los procesos educativos que el Copred realiza tienen la finalidad de construir una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, se realizan 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 de derechos humanos.

Dichos procesos buscan sensibilizar, capacitar, promover 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.

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: en línea a través del programa En línea con la igualdad, virtual, en línea, presencial e híbridas.

En 2023 se llevaron a cabo 321 procesos de capacitación de los cuales 274 fueron en línea a través del curso “En línea con la Igualdad”, 46 presenciales y 1 virtual. Asimismo, estos procesos de capacitación atendieron un total de 12,240 personas principalmente de la administración pública y mayoritariamente hombres, como se desglosa a continuación en la tabla.

Tipo de institución	Hombres	Mujeres	Sin desagregar	Total
Administración pública	481	282	8	771
Público en general	4835	6605	29	11,469
				12,240

Tabla 6. Personas atendidas en procesos de capacitación por el ámbito que pertenecen y género

La tabla brinda información sobre el número de personas atendidas en procesos de capacitación desagregados por género e institución a la que pertenecen.



1.1 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. Hasta 2023, se contó con 13 cursos en línea que son autogestivos, que se abren mediante convocatorias publicadas en la página oficial del Copred. En 2023, destaca que se sumó a la plataforma 1 curso más:

-“Como te ven ¿te tratan?: La discriminación en la prestación de servicios en la Ciudad de México”, cuyo objetivo es Identificar cómo la discriminación se manifiesta en el sector de prestación de bienes y servicios: restaurantes, centros nocturnos y hoteles de la Ciudad de México; para reconocerlos como espacios de derechos, trato igualitario y no discriminación.

De febrero a diciembre del 2023 se abrieron 22 períodos de inscripción, llevando a cabo 274 acciones de capacitación a través de la plataforma “En Línea Con la Igualdad” atendiendo a un total de 11,402 personas mediante esta plataforma.

1.2 Programa de Formación Antirracista (PFA)

Se implementó por primera vez el Programa de Formación Antirracista con el fin de atender la necesidad de prevención del racismo y el perfilamiento racial en el quehacer de la Secretaría de Seguridad Ciudadana. El PFA fue dirigido a docentes de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México (UNIPOL) con el objetivo de cuestionar la propia práctica educativa e integrar la perspectiva antirracista y antidiscriminatoria en la formación que tienen con el personal de la UNIPOL.

EL PFA se organizó e implementó en colaboración con Racismo Mx. y tuvo una duración de casi 4 meses (del 22 de marzo al 14 de julio), en donde se trabajó con una modalidad híbrida de 5 cursos en línea y 3 talleres presenciales dentro de las instalaciones de la UNIPOL. Del registro total y acordado de 30 personas se tuvo una eficiencia terminal del 70%.

2. Procesos de Sensibilización

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, pensamientos y conductas. En la siguiente tabla se desglosa el detalle del proceso de sensibilizaciones realizadas durante el 2023, las cuales fueron presenciales y virtuales.

En 2023 se brindaron 115 procesos de sensibilización de los cuales 91 fueron presenciales y 24 virtuales atendiendo a un total de 3,933 personas, de las cuales principalmente fueron de la administración pública y mayoritariamente mujeres, como se desglosa a continuación.

Tipo de institución	Hombres	Mujeres	Sin desagregar	Total
Sociedad civil organizada	11	25	20	56
Empresas privadas	274	176	15	465
Público en general	305	381	55	741
Institución educativa	399	511	168	1078
Administración pública	458	581	554	1593
				3,933

Tabla 7. Personas atendidas en procesos de sensibilización por el ámbito que pertenecen y género
 La tabla brinda información sobre el número de personas atendidas en procesos de sensibilización desagregados por género e institución a la que pertenecen.

3. Red de Talleristas por la no discriminación a favor de Grupos de Atención Prioritaria en la Ciudad de México 2023

El Copred tiene la obligación de contribuir a una ciudad 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 “Red de Talleristas por la No Discriminación a favor de Grupos de Atención Prioritaria en la Ciudad de México 2023”, 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, masculinidades, diversidad sexual y de género, discapacidad, racismo, discriminación racial, así como el fenómeno discriminatorio y las instancias encargadas de atenderlo, se eligieron a 10 personas talleristas, quienes llevaron a cabo 30 actividades de capacitación durante los meses de octubre a noviembre del 2023, dirigidas a:

1. Sistema de Transportes Eléctricos (STE)
2. Metrobús
3. Sistema de Transporte Colectivo Metro (METRO)

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) Derecho a la Igualdad y la no Discriminación en el servicio público, 2) Diversidad sexual y género, 3) Atención a personas con discapacidad en el servicio público, 4) Atender la masculinidad: una apuesta por la prevención de las violencias y 5) Racismo y discriminación racial.

4. Red Ciudadana por la Igualdad y la no discriminación de la Ciudad de México.

El COPRED tiene la obligación de promover el derecho a la no discriminación, por lo que realizó la acción social “Red Ciudadana por la Igualdad y la no discriminación de la Ciudad de México” (REDCii), la cual tiene el propósito de informar a la ciudadanía sobre el tema de igualdad y no discriminación como derecho humano, así como los mecanismos para la protección y garantía de este derecho, a través del contacto directo e inmediato con la ciudadanía.

En 2023 se brindaron 37 actividades presenciales de promoción atendiendo a un total de 1,534 personas, de las cuales principalmente fueron del sector educativo y mayoritariamente mujeres.

Tipo de institución	Hombres	Mujeres	Sin desagregar	Total
Sociedad civil organizada	14	14	0	28
Público en general	29	44	0	73
Institución educativa	229	361	192	782
Administración pública	145	263	243	651
				1,534

Tabla 8. Personas atendidas por la Red Ciudadana por la igualdad y no discriminación por el ámbito al que pertenecen y género

La tabla brinda información sobre el número de personas atendidas por la Red Ciudadana por la Igualdad y no discriminación desagregados por género e institución a la que pertenecen.

5. Profesionalización

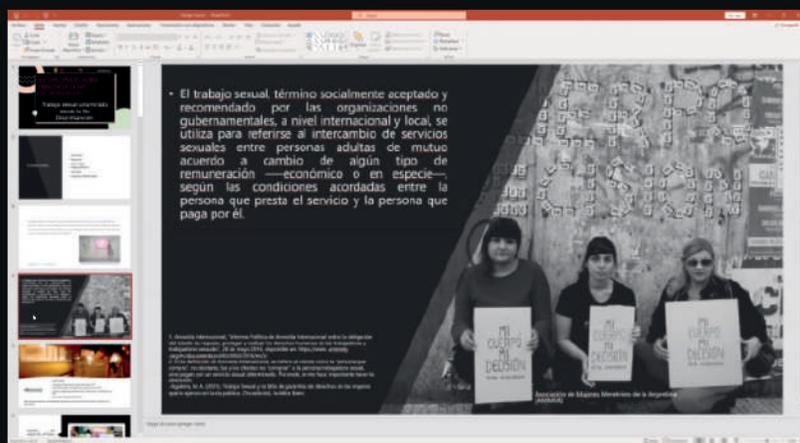
Cada año se lleva a cabo el Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación de manera conjunta entre el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y el Copred, quien participa desde hace más de 10 años como institución co-convocante. Esta acción está orientada 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.

La edición XVIII del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación se impartió de manera virtual, dicha acción educativa inició el 3 de noviembre de 2022 y culminó el 16 de marzo de 2023, y que tuvo un alcance total de 37 personas.

You are viewing Berenice Vargas' screen

View Options

View



Audio Start Video Participants 36 Chat Share Screen Record Reactions Apps Whiteboards

Leave

View



Audio Start Video Participants 35 Chat Share Screen Record Reactions Apps Whiteboards

Leave



EJE 3 POLÍTICA PÚBLICA ANTIDISCRIMINATORIA

Eje Política pública antidiscriminatoria

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. Insumos para delinear política pública antidiscriminatoria

1.1 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 con el artículo 37 fracción II de la LPEDCM , el Copred emitió los lineamientos generales para diseñar 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, el 06 de septiembre de 2023 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México⁸.

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.

Los Lineamientos son una valiosa herramienta para las personas servidoras públicas quienes, dentro de sus funciones, diseñan 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. De esta forma, los lineamientos promueven elementos para transversalizar, de manera coordinada, las acciones de gobierno y contribuyen a hacer efectivos los derechos humanos de las poblaciones históricamente discriminadas.

2. Generación de información y promoción a la investigación para el diseño de políticas públicas

2.1. Investigaciones, estudios y guías

Con el objetivo de impulsar, realizar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como diagnósticos sobre la situación de discriminación y derechos humanos que se presentan en la ciudad, en 2023 se realizaron estudios para generar insumos en el diseño de la política pública antidiscriminatoria, los cuales se detallan a continuación:

⁸ https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Lineamientos_para_el_Diseño_de_Estrategias_Programas_Políticas_Acciones_para_Prevenir_y_Eliminar_la_Discriminacion_2023.pdf

Prácticas Racistas en el Sistema Penitenciario en la Ciudad de México: a fin de documentar las formas discriminatorias y racistas que podrían estar reproduciéndose durante la estancia penitenciaria. La investigación recopiló información proveniente de testimonios tanto de las personas privadas de la libertad como de las personas que están involucradas en el caso, para dar cuenta de prácticas de discriminación y estereotipos raciales que se experimentan en el proceso que implica la internación en los centros penitenciarios en la ciudad. La investigación está en proceso de edición, próxima a publicarse.

Discriminación en el Transporte Público, Concesionado y Privado en la Ciudad De México: con el objetivo de documentar las prácticas de discriminación motivadas por prejuicios durante el servicio de transporte que se ofrece a la población residente y en tránsito por la Ciudad de México, ya sea de forma pública, privada o concesionada y, además, viajes peatonales. Se realizó una encuesta para dilucidar las características, situaciones y percepciones que las personas usuarias experimentan en el transporte (público, concesionado o privado) que utilizan cotidianamente para su movilidad en la Ciudad de México donde se han enfrentado a prácticas discriminatorias. La investigación está en proceso de edición, próxima a publicarse.

Guía para la medición de los impactos de las acciones de Diversidad e Inclusión en centros laborales empresariales: Motivados para construir insumos para el sector privado se buscó construir una guía que sea de ayuda para las empresas sobre la construcción de indicadores de medición de los impactos de contar con acciones específicas de diversidad e inclusión en los espacios laborales empresariales.

Estudio “¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México” En miras de construir datos sobre cómo se manifiesta la discriminación en los espacios laborales de la Ciudad de México y generar información cualitativa sobre la discriminación laboral y las formas para prevenirla y erradicarla mediante la implementación de metodologías participativas en comunidades empresariales, se elaboró este estudio que busca.

Libro “Sentencias Feministas”, Reescribiendo la Justicia con Perspectiva de Género que es un proyecto que recopila en un libro sentencias que son analizadas con perspectiva de género a través del estudio de catorce resoluciones que fueron analizadas por una dupla de expertas, una de ellas reescribía la sentencia original con perspectiva de género, mientras que la otra elaboró un comentario sobre la sentencia teniendo como resultado una resolución con perspectiva de género con los fundamentos teóricos que la sustentan.

Indicadores para evaluar acciones de Diversidad e Inclusión: Se promovió una investigación que aborda cómo se implementan las medidas de evaluación y monitoreo de políticas de diversidad e inclusión laboral mediante la creación de una guía de herramientas para la construcción de indicadores y procesos de evaluación.

Voces diversas para una perspectiva antirracista. Es un libro realizado a partir de los programas de televisión del COPRED “Espacio Diverso”, transmitidos en Justicia TV Canal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo objetivo es contribuir a cerrar las brechas de desigualdad étnico-racial en México e impulsar la discusión desde diferentes perspectivas sobre el racismo en distintos espacios de la sociedad. «Voces Diversas por una Perspectiva Antirracista» analiza el histórico uso de la narrativa del mestizaje como el principal motor del racismo a la mexicana, así como la falacia de que en el país solo existe clasismo, más nunca racismo.

Migración menstruantes. Diagnóstico sobre salud y gestión menstrual de personas en situación de movilidad que viven o transitan en la Ciudad de México. Con el fin de abonar a un marco de análisis sobre la gestión menstrual desde un enfoque de derechos humanos, se realizó la investigación para conocer las experiencias y realidades menstruales de mujeres y personas menstruantes en movilidad, al estar en la Ciudad de México.

Encuesta sobre trabajo sexual y personas en situación de calle es un diagnóstico sobre la situación de derechos humanos de personas en situación de calle que ejercen el trabajo sexual. Este diagnóstico se realizó con el objetivo de identificar las necesidades y el ejercicio de derechos humanos de las personas en situación de calle que ejercen el trabajo sexual, con especial atención a los impactos de los operativos implementados por las autoridades para la recuperación del espacio público.

Además, se elaboraron los **Criterios Editoriales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**, con el objetivo de establecer las características que deben cumplir los documentos institucionales, investigaciones, estudios y otros productos que elabore el Consejo para que logren los objetivos para los que fueron planteados.

2.2 Concurso de investigación

En 2023 se realizó el 1er Concurso de Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (acción social) con el objetivo de incentivar la investigación especializada sobre el fenómeno discriminatorio y, con ello, promover la generación de insumos técnicos para fortalecer el trabajo que se realiza en los ámbitos legislativo, jurídico, educativo y de política pública para diseñar e implementar acciones que prevengan y eliminen la discriminación.

Los lineamientos del concurso se publicaron el 09 de marzo de 2023 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y la difusión de la convocatoria se realizó durante el segundo trimestre del año en redes sociales y mediante comunicación enfocada al sector académico para incentivar la participación en el concurso.

INFORME DE ACTIVIDADES DEL COPRED 2023

De marzo a mayo se registraron 44 proyectos que cumplieron con los requisitos y pasaron a la siguiente etapa de revisión y evaluación por parte del jurado. Las características de los 44 proyectos fueron: 12 proyectos colectivos y 32 individuales, 7 proyectos fueron presentados por investigadores e investigadoras que se auto adscriben como personas con discapacidad, 14 como personas LGBT+, 2 indígenas, 1 persona privada de su libertad, 16 mujeres y 4 sin ninguna adscripción o identificación con algún grupo de atención prioritaria.



Posteriormente, las personas que conformaron el Jurado del Concurso revisaron y evaluaron todos los proyectos registrados y, seleccionaron las propuestas de investigación ganadoras que recibieron el apoyo económico para su conclusión.

El jurado para este primer concurso se conformó por: Dra. Ana Paulina Gutiérrez Martínez del Centro de Estudios de Género del COLMEX, Dra. Maritza Caicedo Riascos del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Dra. Gisela Carlos Fregoso Integrante de la Organización de la Sociedad Civil Colectivo COPERA, Mtra. Estefanía Vela Barba Directora de la Organización de la Sociedad Civil Intersecta, Mtro. Jorge Arturo Jiménez Soria Director de la Organización de la Sociedad Civil ISONOMÍA, Mtra. Jacqueline Reyes Martínez Subdirectora de Evaluación de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación-SECTEI del Gobierno de la Ciudad de México y la Dra. Yesica Aznar Molina Subdirectora de Investigación del Copred.

El jurado dictaminó con fundamento en las bases de la convocatoria que ocho proyectos presentados serían acreedores del apoyo económico⁹. Las ocho investigaciones ganadoras se caracterizaron por una diversidad de abordajes temáticos, entre las cuales se encuentran temas relacionados a personas mayores LGBT+; personas indígenas y espacios mercantiles; sistema de salud y cuerpos gordos; mujeres trabajadoras de la construcción; paridad de género en el ámbito político; mujeres indígenas jóvenes; capacitismo; y mujeres trans en situación de calle.

El 13 de marzo de 2024 se llevó a cabo en el marco del 1er Concurso de Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México, el seminario “Abordajes, metodologías y ámbitos de incidencia para eliminar y prevenir la discriminación”, donde se presentaron las investigaciones ganadoras concluidas y fueron comentadas por personas expertas en las distintas materias para su retroalimentación. Actualmente las investigaciones ganadoras se encuentran en edición, próximas a publicarse.

3. Seguimiento y evaluación de políticas públicas

3.1 Informe de acciones 2022. Ciudad amigable con la población LGBTTTI

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 y análisis de las acciones implementadas por las entidades públicas llevadas a cabo en 2022. Los hallazgos y resultados del análisis se pueden consultar en el “Informe de Acciones 2022 - Ciudad Amigable con la población LGBTTTI”¹⁰.

⁹ La lista de personas ganadoras del 1er Concurso de Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México puede consultarse en la página del Copred: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/concursos/96>.

¹⁰ https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Informe%20LGBTTTI%202022_VF.pdf

El 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 las instituciones públicas, 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.

Para la elaboración de este Informe 2022 se contó con la participación de 50 entes públicos y 12 Alcaldías, que en conjunto se reportaron alrededor de 800 acciones a favor de la igualdad y no discriminación para las personas de la diversidad sexual y de género, de ellas, las más relevantes fueron las relacionadas con atención a la población, capacitaciones, ferias de servicios y campañas de difusión.

3.2 Reporte de medidas positivas LGBTTTI+ 2022

El “Reporte de medidas positivas LGBTTTI+ 2022”¹¹ tiene como finalidad dar cumplimiento y seguimiento al artículo 20 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), donde se establece la obligación a las instituciones públicas locales de implementar medidas positivas a favor de los Grupos de Atención Prioritaria. En atención a lo anterior, el Consejo recopiló, sistematizó y analizó las medidas implementadas por las autoridades locales en favor de las personas de la diversidad sexual y de género en el 2022.

La información recopiló las respuestas enviadas por las instituciones del gobierno local al Congreso de la Ciudad de México, en atención al Punto de Acuerdo (PdA) donde se exhorta a las personas titulares de los entes públicos de la Ciudad de México brindar información sobre las medidas positivas que han implementado en favor de la población LGBTTTI, presentado y aprobado el 15 de julio de 2022

El Reporte contó con la participación de 18 entidades del Gobierno de la Ciudad de México, recuperando 38 medidas positivas, 24 derivadas de las respuesta enviadas y 14 más provenientes del Informe de Acciones 2022 - Ciudad Amigable con la población LGBTTTI.

3.3 Evaluación de reglas de operación de los programas sociales 2022

La “Evaluación de las Reglas de Operación de los Programas sociales vigentes en la Ciudad de México (ROP) 2022”¹², tiene como propósito analizar reglas para acceder a programas sociales para valorar si cuentan 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 antidiscriminatorio y de los componentes de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad, aceptabilidad.

¹¹ https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Reporte_Medidas_Positivas_2022_Dic.pdf

¹² https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Evaluacion_Rop_2022.pdf

La evaluación se realiza a partir de un análisis a una muestra de reglas de operación de los programas sociales que se implementan en la urbe y tiene como objetivo generar información útil que sirva como insumo a los equipos que se encargan del diseño de dichos programas, para que, durante su labor para las reglas del próximo año consideren las recomendaciones para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en las intervenciones encaminadas a afrontar un problema público.

Se valoraron las siguientes 12 reglas de operación:

Programa	Ente público responsable
1. Alimentos Escolares	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
2. Coinversión para el Bienestar de Niñas, Niños, Adolescentes y Personas con discapacidad	Sistema Integral para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
3. Bienestar para Niñas y Niños “Mi Beca para Empezar”	Fideicomiso Bienestar Educativo de la Ciudad de México
4. Seguro Contra Accidentes Personales de Escolares Va Segur@	Fideicomiso Bienestar Educativo de la Ciudad de México
5. Uniformes y Útiles Escolares 2023	Fideicomiso Bienestar Educativo de la Ciudad de México
6. Beca Pilares Bienestar	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
7. Memorial New’s Divine	Instituto de la Juventud
8. Alto al fuego	Secretaría de Seguridad Ciudadana
9. Bienestar para Pueblos y Comunidades Indígenas	Secretaría para Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes
10. Seguro de desempleo	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
11. Promotoras y Promotores para el Bienestar Cultural de la Ciudad de México	Secretaría de Cultura
12. Beca Leona Vicario de la Ciudad de México	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México

Tabla 1. Titulada “Programas evaluados”

4. 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.

Se realizaron reportes semanales de las sesiones ordinarias y extraordinarias 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 2023 se realizaron 45 reportes de manera semanal, informando 901 acciones legislativas relacionadas con temas vinculados a la función institucional del Consejo.**

4.1 Opiniones en torno a iniciativas de reformas legales

De conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XXXI de la LPEDCM, el COPRED tiene como una de sus **atribuciones** emitir opinión a petición de parte, respecto de las iniciativas de leyes o decretos vinculados directa o indirectamente con el derecho a la no discriminación. **En 2023 se emitieron 14 opiniones**, destacan las siguientes debido a su incidencia en la aprobación de reformas al marco normativo local, en materia de igualdad y no discriminación.

1. Revisión y seguimiento a la aprobación del dictamen por el que se reforman diversas disposiciones de la **Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal, en materia de discriminación**, iniciativa presentada por la Dip. Marisela Zúñiga Cerón, el COPRED participó en la redacción de la iniciativa, así como en la revisión y análisis del dictamen la reforma se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 03 de marzo de 2023.
2. Se impulsó la reforma a diversas disposiciones de la **Ley de Establecimientos Mercantiles y de la Ley de Instituto de Verificación Administrativa, en materia de sanción de actos de discriminación**, iniciativa presentada por la Dip. Martha Ávila Ventura, el COPRED participó en la redacción de la iniciativa, así como en la revisión y análisis del dictamen (25/02/23), la reforma se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 21 de abril de 2023.
3. A la iniciativa por la que se reforman y derogan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal, en torno a la **derogación del delito de peligro de contagio**, presentada por la Dip. Ana Francis López Bayghen (23/01/23). Se remitió la opinión y se revisó el proyecto de dictamen de la Comisión de Administración y Procuración de Justicia, la reforma se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 11 de enero de 2024.

4. A diversas iniciativas presentadas en el Congreso de la Ciudad de México **en materia de gestión menstrual digna** (04/08/23). De estas iniciativas tres han sido aprobadas por el Congreso y publicadas en la Gaceta Oficial: Por la que se reforman diversas disposiciones de la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGTBTTTI+ de la Ciudad de México, en materia del derecho a una gestión menstrual digna, se publicó el 26 de diciembre de 2023 en la Gaceta Oficial; reforma a la Ley de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la CDMX, se aprobó el 6 de febrero de 2024, publicada en la Gaceta Oficial el 4 de marzo de 2024; reforma a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, aprobada el 8 de marzo y publicada en la Gaceta Oficial el 27 de marzo de 2024.
5. A la iniciativa por la que se adicionan las fracciones XI bis, XIX bis, XX bis, XXXIV bis, del artículo 4, se reforma la fracción XV bis, del artículo 6, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y se reforma la fracción V, en **materia de racismo** y representación simbólica y la apología al nazismo, presentada por la Dip. Ana Francis López Bayghen (27/09/23), el COPRED participó en la redacción de la iniciativa, así como en la revisión y análisis del dictamen. La reforma se publicó en la Gaceta Oficial de la CDMX el 27 de marzo de 2024.

También se emitieron las siguientes opiniones:

6. Envío de las relatorías de la REMID en torno a los temas de transfeminicidio, cuota laboral trans y delito de peligro de contagio (23/02/23).
7. En torno a la Iniciativa por la que se adiciona una fracción XX bis al artículo 4, y se reforma el segundo párrafo del artículo 5 y la fracción VII del artículo 22, todos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en materia de gordofobia, presentada por el Dip. Nazario Norberto Sánchez (06/03/23).
8. A la iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México y del Código Penal para el Distrito Federal en materia de violencia ácida, denominada “Ley Malena”, presentada por la Dip. Marcela Fuente Castillo (10/03/23).
9. A la Iniciativa por la que se reforman las fracciones XIX, XXIV, XXXI, XXXVI Y XXXVIII; y se adicionan las fracciones XXXIX, XL, XLI, y XLII recorriendo la subsecuente, del artículo 6 de Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en materia de conductas discriminatorias, presentada por el Dip. Jesús Martín del Campo Castañeda (17/03/23).

10. Sobre el Dictamen del Congreso local por el que se expide la Ley de Interculturalidad y para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas en Situación de Movilidad Humana de la Ciudad de México (24/04/23).
11. A la iniciativa presentada por el Dip. Federico Döring, por la que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal, en materia de discriminación (02/05/23).
12. Sobre la iniciativa presentada por la Dip. Elizabeth Mateos, por la que se reforman las fracciones XXXVIII y XXXIX y se adiciona la fracción XL, todas del artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y se adiciona la fracción VII del artículo 2412 del Código Civil para el Distrito Federal, en materia de discriminación en arrendamiento de bienes inmuebles (08/08/23).
13. A la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 7, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, en materia de violencia laboral por embarazo, presentada por el Dip. Alberto Martínez Urincho (29/08/23)
14. A la iniciativa por la que se abroga la Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal y se expide la Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles de la Ciudad de México, presentada por la Dip. Leticia Estrada. En la iniciativa no se consideraban las reformas aprobadas por el pleno del Congreso y publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 3 de marzo y el 4 de agosto en 2023, en materia de igualdad y no discriminación, lo que resultaba contrario al principio de progresividad y no regresividad, establecido en la Constitución Política de la Ciudad de México (14/12/23)

4.2 Atención a puntos de acuerdo

Durante el 2023, 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 seis puntos de acuerdos emitidos:

Atención a puntos de acuerdo provenientes de los órganos legislativos

1. Se exhorta al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y a sus homólogas en las 32 entidades federativas para coordinarse con autoridades de los tres órdenes de Gobierno para crear un programa especial para combatir el uso del lenguaje y actitudes discriminatorias en el deporte profesional, así como por parte de la afición; para establecer o promover los protocolos que permitan identificar la violencia física y verbal y sus niveles de gravedad en los que se pueda incurrir, para que las instituciones pueden tener elementos objetivos para aplicar las sanciones correspondientes, incluso durante eventos deportivos; y para continuar impulsando las acciones encaminadas a concientizar a niñas, niños y adolescentes sobre las problemáticas de utilizar lenguaje y actitudes discriminatorias para contribuir a una cultura de paz, y respeto de derechos humanos.
2. Se exhorta a los titulares de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, al igual que al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a implementar de manera conjunta una campaña permanente para prevenir la discriminación en centros de trabajo y concientizar sobre los derechos laborales de las personas que viven con VIH.
3. Se exhorta a las personas titulares del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus atribuciones, realicen actividades relativas a dar cumplimiento al Programa de actividades del decenio internacional para los Afrodescendientes de la ONU y el “Plan de Acción del Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas (2016-2025)” de la OEA.
4. Se exhorta a los Poderes Públicos y Organismos Autónomos, así como a los sectores privado y social de la Ciudad de México, para que, con base en el respeto, tolerancia, diversidad, pluralidad, libertad y dignidad, se sumen a los esfuerzos institucionales y culturales para abatir las brechas que obstaculizan que las personas de la comunidad LGBTQA+, particularmente las mujeres trans, accedan a empleos estables, seguros y libres de cualquier tipo de violencia laboral y discriminación.

5. Se exhorta a los titulares del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, ambos de la Ciudad de México, para que, en el ámbito de sus competencias, realicen cursos de capacitación y sensibilización en todas las áreas de la Administración Pública de la Ciudad de México, con la finalidad de garantizar un ambiente laboral digno para las personas no binarias y de género no normativo, así como una atención sensibilizada a la ciudadanía. También, se exhorta a la persona titular del Registro Civil de la Ciudad de México, a que, en colaboración con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y organizaciones de la sociedad civil, imparta cursos de sensibilización sobre la identidad y realidades de las personas no binarias y de género no normativo, dirigidos a todas las personas funcionarias públicas que laboran en dicha dependencia, a fin de garantizar un trato digno, respetuoso, adecuado y libre de toda forma de discriminación en la realización de sus labores cotidianas y el servicio a la ciudadanía.
6. Se recomienda al Poder Ejecutivo Federal y a los Poderes Ejecutivos de las treinta y dos entidades federativas, instrumentar y articular políticas y acciones en concordancia a lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por el Estado Mexicano en 1981, atendiendo a las observaciones emitidas en el marco del IX Informe de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

5. Participación en espacios de incidencia 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.

5.1 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 2023 participó en diversas comisiones, mesas de trabajo y redes de las cuales forma parte, cabe resaltar el trabajo participativo de estos espacios.

- Comité Interinstitucional de Igualdad Sustantiva de los Órganos de Impartición de Justicia de la Ciudad de México (CIIS).
- Comisión Intersectorial de Promoción de la Salud de la Ciudad de México.
- Comisión Interinstitucional de Pueblos Indígenas de la Ciudad de México.
- Grupo de Trabajo: Bienestar, Inclusión, Igualdad y No Discriminación de la Comisión Interinstitucional de Pueblos Indígenas de la Ciudad de México.
- Grupo de trabajo: Planeación y Transversalidad de la Comisión Interinstitucional de Pueblos Indígenas de la Ciudad de México.
- Sistema Integral para la Atención de la Persona Mayor.
- Red Nacional de Vinculación Laboral de la Ciudad de México.
- Mesas de trabajo para la empleabilidad y no discriminación de juventudes con Juventus MX.
- Mesa intersectorial por los derechos de las trabajadoras del hogar con Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB).
- Comité Técnico para el Seguimiento al “Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas que Viven en Situación de Calle en la Ciudad de México”.
- Mesa de trabajo “Acciones en favor de los derechos de las personas que ejercen el trabajo sexual”.
- Comisión interinstitucional contra los delitos en materia de trata de personas de la Ciudad de México.
- Subcomisión de Justicia de la Comisión Interinstitucional en Materia de de Trata de Personas.
- Comité Técnico para el Seguimiento al “Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas que Viven en Situación de Calle en la Ciudad de México”.
- Comité de Acceso a la Justicia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Grupo Interno para la Prevención del Embarazo Adolescente (GEPEA) de la Ciudad de México.
- Estado Abierto, Red de Ciudad en Apertura.



EJE 4
VINCULACIÓN
PARA EL COMBATE
A LA DISCRIMINACIÓN

Eje Vinculación para el combate a la discriminación

Este eje de trabajo resulta fundamental pues 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 la generación de 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

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 de trabajo del Copred para contrarrestar el fenómeno de la discriminación dentro de los espacios laborales.

Mediante las estrategias de vinculación con el sector privado se ha logrado alcanzar a más de 250,000 personas trabajadoras, mediante las 8 empresas que se adhirieron en 2023 y que se suman a las 60 empresas que se han comprometido a diseñar e implementar políticas y acciones de diversidad e inclusión laboral.

1.1 Gran acuerdo por el trato igualitario (GATI)

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.

GRAN ACUERDO
POR EL TRATO
IGUALITARIO EN LA CDMX



1.1.1 Adhesiones y renovaciones

Los procesos de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario involucran diversas acciones entre el 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:

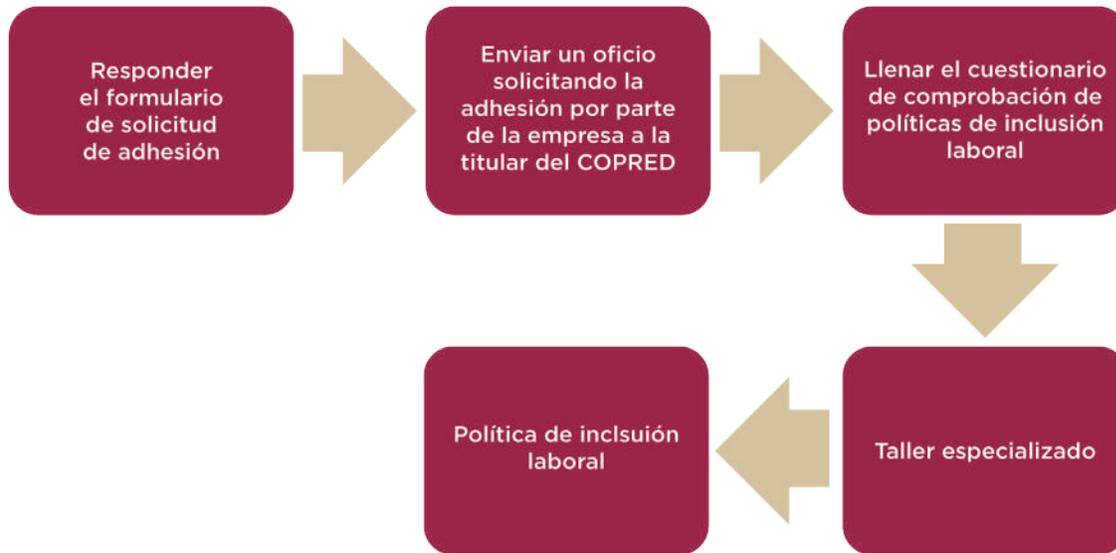


Diagrama 1. Proceso de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

El Diagrama muestra los pasos del proceso de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

En 2023, se abrieron 3 procesos para la adhesión de empresas de forma trimestral y se llevaron a cabo 3 talleres de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato igualitario. El primer taller se llevó a cabo en marzo y asistieron 16 personas pertenecientes a 9 empresas en proceso de adhesión y renovación, que fueron: Covestro, Sodexo, Ford, T-AC-Zora, Grupo Herdez, Walmart México y Centroamérica, VCIP y Encora. El segundo taller se realizó en el mes de junio y contó con la asistencia de 15 personas de 6 empresas en trámite de adhesión que fueron: Creel Abogados, GNP Seguros, Grupo Expansión, MODEC, ODONTOPREV y Speranto. El último taller se realizó en noviembre y contó con la asistencia de 9 personas correspondientes a 4 empresas en proceso de adhesión que fueron: Corporativo Cosmos, Iberdrola, Sheraton María Isabel y Havas Media.

Con lo anterior se tuvo como resultado que en 2023 se integraron 8 empresas al GATI: TA-C-ZORA, Speranto, Modec, Encora, Walmart, Covesto, Grupo Herdez, Grupo Expansión.

Por otra parte, el proceso de renovación consiste en: 1) el envío de oficio de renovación por parte de la empresa a la titular del Copred; 2) informe de acciones realizadas;

En 2023, se logró la renovación de 5 empresas, las cuales fueron: Sodexo, Beneficios e Incentivos; Grupo Regional de Farmacias Productivas; EY México; Sodexo On Site y; Lubrizol.

1.1.2 Red de empresas incluyentes

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 2023 fueron:

Encuentros con empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario:

Los encuentros de empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario son 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 2023 se llevaron a cabo 2 encuentros:

- Primer encuentro de empresas del Gran Acuerdo por el trato igualitario donde se realizó intercambio sobre los retos de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión, se presentaron los resultados del GATI de 2016 a 2022 y se generó un espacio de construcción de ideas sobre propuestas de diversidad e inclusión.
- Segundo encuentro de empresas del Gran Acuerdo por el trato igualitario en este encuentro, se abordó “La importancia de construir indicadores de medición de las acciones de diversidad e inclusión” en un espacio impartido por Eva Arceo. En segundo lugar, la empresa KPMG abordó el tema de los sesgos en materia de inclusión y diversidad en la inteligencia artificial.



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 un taller especializado y 2 webinars especializados.**

El taller especializado fue **sobre la Creación de Protocolos para la Atención de Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual**, fue facilitado por Lentes Púrpura, consultoría especializada en temas de género e inclusión laboral de mujeres. El taller tuvo el objetivo de conocer el proceso de elaboración de los Protocolos de Actuación Contra la Discriminación, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en los Espacios Laborales, así como su operabilidad y la importancia de implementarlos en las empresas. Asistieron 30 personas de 17 empresas.

Los temas de los 2 webinars realizados en 2023 fueron:

1. **“Racismo en las empresas: cómo identificarlo y combatirlo”** cuyo objetivo fue conocer la forma en que se manifiesta el racismo en las diversas etapas del ámbito laboral: contratación, promoción, rescisión, servicios y marketing, así como plantear propuestas para la atención y prevención de estas conductas en los centros de trabajo. El webinar contó con la asistencia de 95 personas.
2. **“Diversidad psicosocial en los espacios de trabajo”**, cuyo objetivo fue Reflexionar sobre la importancia de prevenir y eliminar la discriminación hacia la diversidad psicosocial en los espacios laborales a partir del marco legal que se aplica y desarrolla en México y tuvo un alcance de 65 personas asistentes.

Además, durante el 2023 diversas empresas solicitaron se dieran charlas, talleres, pláticas y capacitaciones, lo cual tuvo como resultado un total de 14 pláticas dirigidas al sector privado, en temas como: igualdad y no discriminación, diversidad e inclusión, orientación sexual e identidad de género en los espacios laborales las cuales impactaron a un total de 340 personas.

Desafíos y oportunidades para identificar y prevenir la discriminación en los establecimientos.



Acciones para prevenir la discriminación en los servicios

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED



¿Cómo se detecta una conducta discriminatoria en los servicios ?



Trato diferenciado hacia la clientela

(No justificado)



El trato está relacionado

con las característica de la (s) persona (s)



Se vulnera algún

derecho humano



1.2 Estrategias focalizadas

1.2.1 Laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral

El Copred, en conjunto con ADIL Diversidad e Inclusión Laboral, realizaron el Laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral cuyo objetivo fue ser un proceso de capacitación para personas interesadas en implementar proyectos de diversidad e inclusión laboral.

El Laboratorio de Formación de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral comenzó formalmente en el mes de octubre con 10 personas participantes, las cuales tenían ideas de buenas prácticas de inclusión laboral y a lo largo del proceso pudieron convertir esas ideas en proyectos.

El laboratorio tuvo una duración de 24 horas, divididas en 6 módulos presenciales que del 16 de octubre al 7 de noviembre, cada módulo contó con una planeación pedagógica y fueron impartidos por personas de asociaciones y empresas, expertas en temas de inclusión laboral, con esto se tenía la finalidad de ayudar a las personas que participaron en el laboratorio a desarrollar aptitudes que les permitan crear acciones enfocadas a la diversidad e inclusión en los centros laborales y/o empresariales.





1.2.2 Firma de Convenio con Pride Connection

En el marco de las acciones de vinculación con el sector privado y entes estratégicos para la construcción de acciones específicas que ayuden a construir espacios laborales igualitarios el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y Pride Connection México, firmaron un acuerdo de colaboración para trabajar e impulsar mejores prácticas dentro de las empresas que les permitan desarrollar el talento de las personas de la diversidad sexual y de género.

1.2.3 Prevención de la discriminación en los servicios de seguridad privada

El objetivo de este proyecto fue tener un acercamiento con las personas representantes del sector de seguridad privada para generar una estrategia de trabajo en conjunta en materia de igualdad y no discriminación en los servicios de seguridad privado. Lo que dio como resultados el diseño de una guía que sirva como herramienta para las empresas de seguridad privada en la prevención e identificación de las prácticas discriminatorias en la prestación de servicios de este sector.

Se puede consultar aquí:

https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Prevencion_de_Discriminacion_Guia_Seguridad_Privada_1.pdf

1.3 Estrategia con establecimientos mercantiles.

En el marco de las acciones de vinculación con sector privado, se realizó una serie de actividades cuyo objetivo fue generar acciones de prevención de la discriminación en establecimientos mercantiles a través del diseño, implementación y evaluación de una estrategia de trabajo en materia de igualdad y no discriminación. El resultado de esta vinculación fue la creación de dos estrategias focalizadas para el sector restaurantero y de ocio nocturno:

1.3.1 Estrategia con bares, discotecas y centros nocturnos

Con la Asociación Mexicana de Bares, Discotecas y Centros Nocturnos (AMBADIC), se coordinaron esfuerzos interinstitucionales para el diseño e implementación de acciones de prevención de la discriminación en establecimientos mercantiles del ocio nocturno, que consistieron en:

- La firma del Acuerdo por la no discriminación en la prestación servicios de bares, discotecas y centros nocturnos de la Ciudad de México en conjunto con la Asociación Mexicana de Bares, Discotecas y Centros Nocturna.
- Campaña informativa: “Servicios sin discriminación” dirigida a establecimientos mercantiles, una sobre las recientes modificaciones en materia de igualdad y no discriminación a la Ley de establecimientos mercantiles para la Ciudad de México, y otra sobre las sanciones para aquellos establecimientos que se hagan acreedores a esta medida administrativa.
- Banners informativos dirigidos a la clientela y ciudadanía en general sobre qué es la discriminación en los servicios, cómo se manifiesta, ejemplos de prácticas discriminatorias en los servicios, marcos jurídicos que los respaldan antes un caso de discriminación en los servicios.
- Un decálogo con el objetivo de generar un buen funcionamiento de las relaciones de consumo libres de discriminación.
- Una plática llamada “Atender sin discriminar: Derechos de las personas LGBTIQ+.” con el objetivo de sensibilizar al personal de establecimientos mercantiles en materia de no discriminación sobre el tema de personas de la diversidad sexual y de género. Se capacitaron a 26 personas titulares de establecimientos mercantiles de ocio nocturno afiliados al AMBADIC

- Aplicación del diagnóstico dirigido a personas titulares, el cual está dirigido a personas titulares de establecimientos de ocio nocturno que se encuentran afiliados a la AMBADIC. Este instrumento tiene como objetivo:
 - Conocer la percepción del fenómeno discriminatorio entre las y los titulares del sector de ocio nocturno de la Ciudad de México.
 - Identificar las prácticas discriminatorias que limitan el acceso y la prestación de servicios de un establecimiento mercantil.
 - Conocer si los establecimientos mercantiles cuentan con acciones de prevención y atención a casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

1.3.2 Estrategia con la industria restaurantera

Mientras que con la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (CANIRAC), se implementaron acciones en seguimiento a los acuerdos firmados del acuerdo “Servicios sin discriminación” (firmado en octubre del 2022).

La estrategia consistió en crear un plan de acción titulado “Servicios sin discriminación”. el cual mediante cuatro ejes de trabajo: 1) diagnóstico y documentación, 2) compromiso público, 3) difusión, y 4) evaluación generarán acciones de prevención, realizó las siguientes acciones implementadas en 2023.

- Campaña Establecimientos Mercantiles: Esta campaña se elaboró con el objetivo de difundir un mensaje de trato igualitario y no discriminación en la industria restaurantera, informar a los establecimientos mercantiles sobre las modificaciones a la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación en los servicios y esclarecer las obligaciones legales que tienen las personas titulares de establecimientos mercantiles para prevenir y evitar cualquier forma de discriminación.
- Plataforma de vinculación con establecimientos mercantiles del sector restaurantera: se diseñó una plataforma de vinculación que incorpora las acciones de prevención y atención de la discriminación lo que tuvo como resultado un holograma, decálogo y guía estandarizada de servicios.
- Webinar Desafíos y oportunidades para identificar y prevenir la discriminación en los establecimientos. En este primer webinar informó al personal de la industria restaurantera sobre las modificaciones que tuvo la ley en cuestiones prevención y sanción a los actos de discriminación. Y, por otro lado, se dio a conocer cuáles son los retos a trabajar en materia de igualdad y no discriminación en el sector. La actividad tuvo un alcance de 242 personas.

2. Academia

La vinculación con el sector académico es fundamental para el Copred, pues permite generar las sinergias necesarias para fortalecer el trabajo de política pública con los nuevos avances y hallazgos de la academia y así obtener mejores resultados en prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad.

2.1 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 busca impulsar el trabajo 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.

En 2023 la REMID estuvo integrada por 507 personas de los ámbitos académico, gubernamental y sociedad civil.

2.2.1 Quinto encuentro de la REMID

El 7, 8 y 9 de noviembre del 2023, **se realizó el 5to Encuentro de la REMID** con el objetivo de abrir un espacio de debate sobre la discriminación en el ámbito laboral, particularmente en cuatro rubros: acoso y hostigamiento; condiciones de salud; embarazo y maternidad; menstruación y menopausia.

El encuentro contó con una conferencia magistral “Importancia del acceso al empleo para reducir la brecha de desigualdad”¹³ impartida por la Mtra. Alexandra Haas Paciuc, OXFAM México, y cuatro mesas especializadas donde participaron 17 ponentes y 4 personas moderadores provenientes de la academia, sociedad civil y gobierno en las siguientes mesas:

- Mesa 1 “Violencia y acoso en el mundo laboral en el Convenio 190 de la OIT”, <https://www.youtube.com/watch?v=eap7d7B8VRw>
- Mesa 2 “Discriminación por embarazo y maternidad” https://www.youtube.com/watch?v=OEFHe_BFItg
- Mesa 3 “Discriminación laboral por condiciones de salud” <https://www.youtube.com/watch?v=LvrW5WI7jwk>
- Mesa 4, “Menstruación y menopausia en las dinámicas laborales” <https://www.youtube.com/watch?v=tS9ha0j-KAU>

¹³ Conferencia Magistral “Importancia del acceso al empleo para reducir la brecha de desigualdad” <https://www.youtube.com/watch?v=D2I4sluF9gw>

2.3 Revista digital en discriminación, derechos humanos y política pública INCLUSIÓN

La **Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN**¹⁴, 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.

Es una publicación anual y este **año fue publicado el 4to número donde se recopilaron once textos, divididos de la siguiente manera: diez artículos, una sección enfocada en la recomendación de libros y la editorial** 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.

El 4to número de la **Revista digital en discriminación, derechos humanos y política pública INCLUSIÓN** está conformada por seis secciones y la editorial:

1. Portafolio de VISIBILIDADES (nueva sección). presentan narrativas visuales que documentan temas vinculados a la línea editorial de la revista, por lo que en el 4to número se publicó el trabajo “Equidad e igualdad en el deporte” por Mariano Ríos
2. Argumentos de Diversidades. Tiene como objetivo exponer los resultados o avances de investigaciones académicas, que aportan conocimiento inédito y actualizado. En el 4to número se publicaron los siguientes artículos:
 - Ser vistos sin ver. Reivindicación de la ceguera desde la experiencia sensorial por Naghielly Alejandra Martínez Martínez
 - Diagnóstico situacional de la atención integral hacia personas con VIH en el IMSS por Víctor Rodrigo Ruíz Roldán
 - Intervención pedagógica con personas sordas: el modelo bilingüe bicultural por Patricia Natalí Barragán Montes
 - Ciberactivismo LGBT+: análisis de contenido de un grupo de Facebook por Daniela Meza Ramírez y Melissa García Meraz

¹⁴ https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Revista_Inclusion_Numero_4_2023.pdf

3. Temas de coyuntura. Conjunta estudios que analizan las relaciones, interconexiones y conflictos entre diversos actores, instituciones o proyectos de gobierno. En el año 2023 se publicaron los siguientes artículos:
 - Estrategias de resistencia que adoptan las mujeres en trabajo sexual frente a la discriminación por Nora Landaverde Valtierra
 - La paridad en el gabinete y la inclusión política en México por Mayra Guadalupe Chávez Jiménez
4. Espacios de Inclusiones. En este rubro se presentan temas referentes a la implementación de política pública antidiscriminatoria o la evaluación de programas sociales y acciones de gobierno. En el año 2023 se publicó el siguiente artículo:
 - Argumentos a favor de la inclusión laboral: análisis del Copred y del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario por Georgina Ontiveros Rivera y Maricela Hernández Martínez
5. Memorias de la acción. Se recupera la memoria histórica y trayectorias de personajes u organizaciones cuyo trabajo y aportes sea o haya sido en favor de los derechos humanos. En este número se publicó el siguiente artículo:
 - Organizaciones civiles, aliadas claves en la lucha contra la discriminación por Berenice Vargas Ibáñez, Adriana García Jiménez, Ninette Ruvalcaba Torrero, René Hernández Chavero
6. Reseña de libros (nueva sección). Incluye una breve reflexión sobre los contenidos de un texto de corte académico vinculado al tema de la discriminación, los derechos humanos, desigualdad, género que aborde problemáticas de los grupos de atención prioritaria. En 2023 se publicó la siguiente reseña:
 - Con M de menstruación por Alejandra Estrada Esparza

2.3.1 Jornada Universitaria sobre el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación

La jornada estuvo encaminada a presentar a los estudiantes de la carrera de sociología, los distintos documentos y materiales que Copred elabora en temas de igualdad y no discriminación para el ámbito universitario desde las áreas de Investigación, Educación, Planeación y Secretaría Técnica.

Se realizó el 7 de septiembre en la Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM e inicio con la Presentación del **Número 4, de la Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública, INCLUSIÓN**, posteriormente contó con tres platicas.



Revista Digital en
Discriminación, Derechos
Humanos y Política Pública
INCLUSIÓN



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



COMISIÓN PARA LA IGUALDAD Y
LA NO DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED



REMID
REVISTA DIGITAL EN DISCRIMINACIÓN,
DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICA PÚBLICA

Inclusión, No 4, Año 4, 2023

3. Redes, coaliciones y organismos internacionales

Durante el 2023, el Copred continuó trabajando 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 se realizó a través de distintas acciones, como la participación activa en eventos, pláticas y colaboraciones con organismos internacionales en materia de igualdad y no discriminación, así como con el trabajo activo en redes y coaliciones de ciudades de las cuales se forma parte en representación del Gobierno de la Ciudad de México.

3.1 Trabajo con redes, coaliciones y organismos internacionales

Rainbow Cities Network (RCN)

La Rainbow Cities Network (RCN por sus siglas en inglés), que actualmente integra 52 ciudades y de la cual el Copred es la institución representante del Gobierno de la Ciudad de México, es un espacio de intercambio constante de experiencias, buenas prácticas, políticas inclusivas y otras acciones tendientes a promover y garantizar el acceso y ejercicio efectivo de derechos de las personas LGBTIQ+.¹⁵

En ese sentido, cada año se realiza un documento con las mejores prácticas que las ciudades integrantes han formulado y/o implementado para personas LGBTIQ+.

Asimismo, todos los años se celebra una Reunión Anual. Durante la sesión del 2023, celebrada en Reykjavik, Islandia, las ciudades asistentes votaron por la sede de la Reunión Anual 2025, la cual se celebrará en la Ciudad de México. Cabe señalar que, la Ciudad de México cumplirá 10 años como miembro de la red en 2025, y que, será la primera reunión celebrada fuera del continente europeo.

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 LGBTIQ+. En 2023 el Consejo participó en la Reunión Ordinaria de la Asamblea General, donde se abordaron los siguientes puntos:

- Seguimiento al Plan de Trabajo de Bogotá como ciudad coordinadora del Secretariado Técnico.
- Modificaciones al estatuto de la red, con el objetivo de hacerla más participativa y accesible.

¹⁵ https://www.rainbowcities.com/wp-content/uploads/2023/10/One-pagers2023_231024.pdf

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.

Coalición LAC

La Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC), fue fundada en octubre de 2006 en Montevideo, Uruguay con la finalidad de crear un espacio de diálogo e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre ciudades de la región para la mejora de políticas y programas contra el racismo, la discriminación y la xenofobia.

Ante lo cual, la Ciudad de México como una demarcación intercultural, con una composición plurilingüe, pluriétnica y pluricultural, ratificó los compromisos derivados del Plan de Acción en 2016 y se nombró al Consejo como entidad responsable frente a los trabajos articulados con la Coalición LAC y el resto de las ciudades participantes.

Durante 2023, el Copred tuvo participación destacada en:

- Jornadas internacionales por ciudades más verdes, sostenibles, igualitarias e innovadoras
- VI Asamblea General de la Coalición LAC

El Copred asistió por invitación de la UNESCO a las “Jornadas internacionales por ciudades más verdes, sostenibles, igualitarias e innovadoras”, celebradas los días 14 y 15 de agosto en la Ciudad de Montevideo, Uruguay, en las cuales se llevó a cabo la VI Asamblea General de la Coalición LAC¹⁶, espacio en el que se compartió la labor institucional del Consejo en cuanto a la prevención y eliminación de la discriminación racial en la Ciudad de México.

Dentro de las acciones expuestas en pleno, el Consejo presentó datos de la EDIS 2021, el modelo de atención a casos de discriminación y los resultados de diversas opiniones jurídicas en cuando a justicia restaurativa.

Además, participó en calidad de asistente en la reunión del Consejo de Mercociudades por encomienda de la Coordinación General de Asesores y Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México (CGAAI).

¹⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=Lb-Grb6a9-8>

El objetivo de estas Jornadas fue debatir y acordar el posicionamiento de las ciudades ante los desafíos y las temáticas de alcance global, como lo son la Nueva Agenda Urbana y el avance hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El encuentro de alto nivel finalizó con la firma de la Declaración de Montevideo, documento en el que se recogieron los acuerdos finales y el posicionamiento de los gobiernos locales asistentes.

- Coloquio híbrido “El papel de las ciudades en la respuesta al racismo en América Latina y el Caribe: Construcción de la Agenda 2024”

Se tuvo presencia con el objetivo de compartir e intercambiar experiencias y buenas prácticas entre ciudades de América Latina y el Caribe en el combate al racismo y la discriminación, así como debatir y acordar la Agenda de trabajo del 2024 para la Coalición LAC. El Consejo participó compartiendo sus políticas para el combate al racismo y la discriminación.

- Segunda Edición del ICCAR - UNESCO Youth Boot Camp for Inclusive and Sustainable Cities

En miras de promover esfuerzos colectivos en la lucha contra el racismo y la discriminación a nivel mundial, nacional y local, el Copred fue invitado a esta Segunda Edición del ICCAR - UNESCO Youth Boot Camp for Inclusive and Sustainable Cities, en Pollica, Italia.

La participación consistió en brindar una ponencia de apertura sobre “Un acercamiento histórico al racismo y la discriminación”, que se llevó a cabo el 03 de septiembre y tuvo el objetivo de dialogar sobre las raíces del racismo y la discriminación, así como de la lucha a favor de los derechos humanos, desde una visión no eurocéntrica y compartiendo las experiencias locales del Copred al respecto. Adicionalmente, también se expuso sobre “Las acciones del Copred para prevenir y atender la discriminación”, una plática dirigida a personas funcionarias públicas de áreas metropolitanas de Italia son el objetivo de dar a conocer los ejes principales de acción del Consejo, así como el modelo de atención con enfoque restaurativo.

Tercer Foro Global contra el Racismo y la Discriminación (UNESCO)

Por invitación de la Unesco México, el Gobierno de la Ciudad de México a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) tuvieron una representación y participación destacada en el “Tercer Foro Global contra el Racismo y la Discriminación”, llevado a cabo en Sao Paulo, Brasil, en noviembre del 2023.

En este sentido, se participó en el Panel “De lo local a lo global: las ciudades y su papel en la lucha mundial contra el racismo”, con el objetivo de resaltar los esfuerzos que realizan los gobiernos locales en la promoción de la igualdad e inclusión a través del desarrollo e implementación de políticas públicas. Cabe señalar que, la presidenta de este Consejo, Geraldina González de la Vega, fungió como moderadora.

3.2 Acciones en colaboración con organismos internacionales

- Curso antisemitismo Countering Holocaust Denial and Antisemitism to Combat Racism & Identity-Based Hate

Del 22 de abril al 3 de mayo de 2023, el COPRED participó en el “International Visitors Leadership Program (IVLP), Countering Holocaust Denial and Antisemitism to Combat Racism & Identity-Based Hate” en Washington DC, Cleveland, Ohio y Orlando, Florida, EUA.

Los objetivos del programa fueron:

- Desarrollar kits de herramientas de recursos para educadores, periodistas y creadores de contenidos en línea para informar con precisión sobre el Holocausto, la historia local del Holocausto y temas y acontecimientos relacionados;
- Explorar métodos y medios innovadores de presentación de la información mediante herramientas multimedia y desarrollar estrategias de divulgación pública para preservar la exactitud de la historia del Holocausto y combatir el antisemitismo;
- Identificar y desenmascarar las falsas narrativas políticas y de otro tipo que intentan distorsionar la historia, desviar la responsabilidad e inflamar el odio;
- Utilizando la historia del Holocausto, desarrollar habilidades para identificar y contrarrestar el antisemitismo y otros movimientos de odio que amenazan a las comunidades minoritarias en el futuro. A este evento asistió Verónica Carranza, subdirectora de educación, quien incluyó en los programas educativos del Copred una perspectiva de las manifestaciones del discurso de odio, de la discriminación y la necesidad de mantener una memoria colectiva que permita visibilizar las violencias a las que son sometidos poblaciones en razón de su identidad
- Jornada antirracista por futuros incluyentes

Con el objetivo y sensibilizar a personas jóvenes sobre las prácticas y discursos racistas y discriminatorios que se viven en la cotidianidad y, a su vez, convertirles en agentes generadores del cambio y replicadores de una cultura por la igualdad y la no discriminación, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, Copred en conjunto con UNESCO México y Racismo MX llevó a cabo una Jornada Antirracista, donde se realizaron pláticas, conversatorios y talleres para combatir el racismo desde diversos ámbitos. Este esfuerzo se sumó a una serie de actividades que se organizaron desde UNESCO París.

Destaca que se impartió una Clase Magistral Global que tuvo transmisión simultánea en México y, posteriormente, se llevó a cabo el conversatorio “Revoluciona el Algoritmo: Abordar el racismo y la discriminación desde la I.A”, y se impartió un taller para personas periodistas.

- Conversatorio “Hacia la implementación de la Justicia Restaurativa en los centros laborales para la eliminación de la discriminación”

Desde la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) se realizó un conversatorio sobre el abordaje de casos de discriminación en los centros de trabajo desde los principios de la Justicia Restaurativa.

4. 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 sirve 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.

También acompaña como institución aliada a personas y organizaciones con temas estratégicos para que puedan fortalecerse acciones en temas prioritarios tanto para ellas como para el Copred mediante acciones y actividades que buscan posicionar ciertos temas sobre la agenda pública orientadas a propiciar el cambio cultural, ello a través de visibilizar las diversas formas en las que se manifiesta la discriminación en las personas y grupos de atención prioritaria.

En 2023 se posicionaron temas estratégicos que fueron: Octubre, mes de la cultura por la no discriminación; gestión menstrual, gordofobia/gordofobia, trabajo sexual, racismo, acoso, hostigamiento y discriminación en universidades.

4.1 Gestión menstrual

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 buscó 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.

4.1.1 Poder menstrual. La menstruación como un asunto público.

En el marco del Día Internacional de la Mujer se llevó a cabo un evento cuyo eje central fue la injusticia menstrual. El programa se dividió en dos fechas: El martes 07 de marzo se realizaron tres conversatorios para analizar las diversas manifestaciones de violencia relacionadas con la gestión menstrual e impulsar mejores condiciones de vida de mujeres y personas menstruantes. Durante los paneles se reflexionó sobre la vivencia de la gestión menstrual en centros de reclusión, en situación de calle y en espacios educativos, así como los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Gestión Menstrual. De forma simbólica se desplegó una toalla gigante en las instalaciones del Copred.

Posteriormente, se llevó a cabo la Charla de café “Hablemos de la gestión menstrual y el acceso a derechos”, espacio de reflexión y denuncia sobre la discriminación asociada a la menstruación. Durante dicho evento contó con la participación de diferentes colectivas a través de módulos informativos, y a la par se realizó un tendedero de narrativas, denuncias y soluciones en torno a la menstruación.

El sábado 11 de marzo se llevaron a cabo dos talleres virtuales gratuitos y dirigidos al público en general en torno a la menarquía. El primero se dirigió a infancias y adolescencias y el segundo a personas adultas, en ambos casos se abordó el tema de la menarquía.

4.1.2 Ciclo de pláticas “La educación menstrual como elemento de cambio”

El ciclo de pláticas se enmarcó en el 28 de mayo, Día Internacional de la Higiene Menstrual, y tuvo como fin posicionar la educación en torno al ciclo menstrual como un recurso para gestionar la menstruación libre de prejuicios y transitar a un paradigma que priorice el autocuidado, la salud física y mental.

La actividad estuvo compuesta por la inauguración y presentación del libro “M de Menstruación” por parte de la autora, así como de cuatro pláticas que abordaron los siguientes temas: 1) Fisiología del ciclo menstrual; 2) Aspectos de los productos de gestión menstrual; 3) Alteraciones del ciclo menstrual; y 4) Perimenopausia, climaterio y menopausia. El evento se llevó a cabo de forma virtual a través de la página de Facebook del Copred.

4.1.3 Entrega de insumos de gestión menstrual.

Derivado de los hallazgos obtenidos del documento “Periodo tras las rejas. Diagnóstico sobre la gestión menstrual de las personas menstruantes y mujeres privadas de la libertad”, el COPRED gestionó la donación de toallas sanitarias por parte de la empresa Kimberly-Clark México.

El Copred, en colaboración con la organización Mujeres Unidas por la Libertad México, A.C., asistió de manera mensual a los Centros Femeniles de Reinserción Social Tepepan y Santa Martha Acatitla para hacer entrega de productos de gestión menstrual a mujeres y personas menstruantes privadas de su libertad.

De mayo a noviembre de 2023 se entregaron 614 cajas de toallas sanitarias en el Centro Femenil de Reinserción Social Tepepan y en Centro Femenil de Readaptación Social Santa Martha Acatitla **siendo un total de 14 mil 736 paquetes de toallas**, dicha entrega se realizó a mujeres y personas menstruantes privadas de su libertad así como a situación de movilidad, la entrega de estos insumos se realizó a los albergues Casa Peña y Casa de Acogida Formación y Empoderamiento de la Mujer Migrante y Refugiada (CAFEMIN).

4.2 Octubre, mes de la cultura por la no discriminación

La estrategia busca promover 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), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Instituto del Deporte (INDEPORTE), la Alcaldía Iztapalapa y Feroz, Gestión del Rock conmemoraron “Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación”.

La estrategia del 2023 estuvo constituida por tres acciones que se describen a continuación:

- Alianza social para la no discriminación: Pacto intersectorial promovido por COPRED para promover la cultura por la no discriminación a través del cúmulo de iniciativas gratuitas de corte artístico-cultural, académico, lúdico y deportivo.
- Campaña #CulturaNoDiscriminación: que constó de la identidad gráfica de la estrategia y el Hashtag #CulturaNoDiscriminación.
- OCTourBRE. Escenarios itinerantes para la No discriminación: conformada por el Festival conmemorativo “Día de la Cultura por la No Discriminación en la Ciudad de México sede Alcaldía Iztapalapa” y los viernes de Rock a Pata en las Estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

Derivado de la Alianza social por la No Discriminación diversas instancias del Gobierno de la Ciudad de México registraron en el Calendario de Actividades de Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación 352 actividades de corte artístico-cultural, académico, lúdico y deportivo. Mientras que la población asistente a los viernes de Rock a Pata fue flotante, por lo que de los cuatro conciertos se estimó un total de 600 personas.

4.2.1 Festival conmemorativo “Día de la Cultura por la No Discriminación en la Ciudad de México sede Alcaldía Iztapalapa”.

Este festival se realizó en conjunto con la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, Alcaldía Iztapalapa, Instituto del Deporte de la Ciudad de México (INDEPORTE), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

El festival se llevó a cabo en la explanada principal de la Alcaldía Iztapalapa el 18 de octubre, estuvo conformado por: un acto protocolario, diversas presentaciones artístico-culturales, y una feria de servicios y productos.

En la feria de servicios y productos participaron aproximadamente 40 entes públicos y sociales a través de módulos informativos, de servicios y venta de artículos. Asimismo, se implementaron actividades lúdicas y artísticas con la población asistente

En la inauguración se presentó la Batucada Ruíz e imitación musical de Juan Gabriel a cargo de la Secretaría de Turismo de la Ciudad de México, se contó con siete presentaciones artísticas. Y para finalizar se contó con una representación de juego mesoamericano de pelota p'urhépecha organizado por el INDEPORTE. Al Festival asistieron aproximadamente 1,500 personas.



4.2.2 Rodada de la Cultura por la No Discriminación

Esta Rodada busco destacar la importancia del deporte en la lucha contra la discriminación, así como la apertura de espacios que ha fomentado el Gobierno capitalino para combatir estas problemáticas por lo que el Copred en colaboración con el Instituto del Deporte (INDEPORTE) se realizó este evento. La ruta fue de 15 kilómetros, con salida en la Alberca Olímpica con punto de llegada al Zócalo.



4.3 Gordofobia/ gordoodio

4.3.1 Primera Jornada Conversaciones Gordas.

La Primera Jornada Conversaciones Gordas. Dialogar, educarse e informarse para erradicar la gordofobia y el gordoodio, se realizó con el objetivo de promover un espacio de diálogo y trabajo en el que se aborde desde diversas disciplinas y enfoques la discriminación contra las personas gordas a fin de generar propuestas que ayuden a erradicar dichas prácticas.

La jornada se realizó de manera híbrida y durante dos días, en primer lugar, se llevó a cabo una serie de conversatorios que se centraron en entender la discriminación que viven las personas gordas a partir de los conceptos gordofobia y gordoodio, abordar los elementos y condiciones estructurales e interseccionales de la discriminación que viven las personas gordas, y recuperar herramientas y propuestas que sirvan para combatir la gordofobia y el gordoodio.

El segundo día se realizaron mesas de trabajo con el fin de recuperar herramientas y propuestas que sirvan para combatir la gordofobia y el gordoodio, así como generar propuestas para una política pública enfocada en la no discriminación de las personas gordas. En ambas fechas se contó con presentaciones artísticas al final del día y un bazar en el que participaron colectivas.

Asimismo, durante el evento se presentaron dos documentos realizados en conjunto con personas y colectivas expertas en el tema:

- Once pasos para no reproducir el gordoodio y la gordofobia <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/diptico-1.pdf>
- Glosario para entender la Gordofobia y el Gordoodio <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/glosario-1.pdf>

4.4 Perfilamiento racial

4.4.1 Coloquio sobre perfilamiento racial

Este coloquio se realizó de manera conjunta con la organización de la sociedad civil Huella Negra A.C con el objetivo de generar un espacio de trabajo con organizaciones de la sociedad civil en el que se aborde el perfilamiento racial, así como las herramientas para su eliminación en la Ciudad de México.

En primer lugar, se realizaron las mesas de diálogo entorno a las investigaciones “Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México” y “Discriminación y perfilamiento racial durante la etapa de investigación para la defensa legal de personas indígenas y afrodescendientes en la Ciudad de México” realizadas por el Consejo

Posteriormente tuvo lugar el Conversatorio “Perfilamiento racial”, cuyo objetivo fue dialogar sobre las manifestaciones y el uso de perfiles raciales y los derechos que se ven vulnerados cuando se llevan cabo dichas prácticas. Después, tuvo lugar la exposición de las opiniones jurídicas 01-2022 y 02-2023 emitidas por el Copred.

Se continuó con la charla “Experiencias y resistencias en torno a los perfiles raciales” cuyo fin fue identificar qué personas, grupos y/o comunidades son excluidas de los distintos ámbitos de la sociedad en virtud de ciertas características sociodemográficas o identitarias. Y para finalizar se llevó a cabo el panel de propuestas “Estrategias para la eliminación del perfilamiento racial en espacios públicos y privados de la Ciudad de México.

4.5 Trabajo Sexual

El Consejo participó como co-convocante del Primero Encuentro de Hombres que Ejercen el Trabajo Sexual, el cual tuvo como objetivo sensibilizar a la población en general y personal del servicio público, sobre este como una actividad económica, libre, digna, autónoma y no sujeta a acciones penales contra quienes la ejercen o lo solicitan, a través de propuestas de políticas públicas para lograr su inclusión, profesionalización y dignificación ante la sociedad.

Se realizaron una serie de conversatorios y espacios de diálogo abierto entorno a los siguientes temas: ITS, consumo de sustancias psicoactivas, discriminación y violencia, modalidades del trabajo sexual, legislación, entre otras. Derivado del encuentro se realizó un pronunciamiento sobre el tema.

4.6 Acoso y hostigamiento en universidades

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), e Intersecta, Organización para la Igualdad A.C, han trabajado desde hace varios años en el proyecto conjunto que busca entender y atender el problema de la violencia y la discriminación en las universidades y en 2024 realizará de manera conjunta con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) el “Primer Encuentro Universidades Seguras”.

El Primer Encuentro Universidades Seguras en la Ciudad de México busca ser un espacio para fomentar el intercambio de experiencias entre distintos actores relevantes sobre la atención y prevención de la discriminación y las violencias en las universidades. Entre los distintos actores se contemplan al estudiantado, el profesorado, las autoridades universitarias, las autoridades del Estado y colectivas que acompañan a víctimas.

El Encuentro se entiende como la continuación de proyectos previamente ejecutados por Copred en conjunto con Intersecta: Informe Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen I, publicado en 2020; el Taller “Universidades seguras”, implementado en 2021; y el Manual para Universidades Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II. El encuentro tiene prevista una duración de 10 horas divididas en dos días, se realizó de manera presencial en las instalaciones de la ANUIES y tuvo una participación de 80 personas por día.

Convenio de colaboración entre el Consejo Consultivo en Materia Educativa de la Zona Oriente

Se celebró un convenio de colaboración entre el Consejo Consultivo en Materia Educativa de la Zona Oriente, la Diputada Marisela Zúñiga Cerón y el Copred para la atención de acoso, discriminación y mensajes de odio en los diversos planteles educativos de la zona oriente de la CDMX.

4.7 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.

La estrategia digital del Copred comprende -entre otras acciones- la emisión de mensajes sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación a partir de las conmemoraciones nacionales, mundiales e internacionales. Estos mensajes van acompañados de un diseño o una ilustración sobre el tema y un llamado a la acción o un mensaje de respeto hacia los derechos humanos de las personas o grupos históricamente discriminados.

- **Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto.**

Con motivo del Día Internacional de la Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto, en este año el tema elegido por Naciones Unidas fue “Hogar y Pertenencia”, por lo que el Copred realizó un evento conmemorativo que consistió en dos actividades. La primera fue un recorrido guiado del Museo de Memoria y Tolerancia al que se invitaron a personas jóvenes del INJUVE, público en general y personal que labora en el Consejo. Al finalizar se proyectó el documental “Abraham Majzner. Un ejemplo de vida y resiliencia”, se contó con la participación de León Majzner, hijo de sobrevivientes del Holocausto.

La segunda actividad fue una ceremonia conmemorativa en la cual participaron representantes de la Embajada de Israel en México, SIBISO, Comité Central de la Comunidad Judía de México, Tribuna Israelita, Yad Vashem de México y Museo Memoria y Tolerancia. Como parte del cierre, Jazan Ari Litvak de la comunidad Bet El interpretó una canción.



- **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el Comité de Diversidad e Inclusión de la Asociación Mexicana para la Protección de la Propiedad Intelectual (AMPPI, A.C.), realizó el evento “La niña y la mujer en la ciencia: Avances y retos” en las instalaciones del Consejo.

El Copred participó en la inauguración con un breve mensaje sobre la importancia de la participación de las mujeres en la ciencia. A continuación, Miroslava Cisne, Asociación Mexicana para la Protección de la Propiedad Intelectual, A.C. dio inicio al conversatorio. Y posteriormente tres niñas estudiantes de PAUTA, hablaron de sus proyectos científicos.



- **Día Internacional de la Mujer**

Como parte de las acciones en el marco del 8M, el Copred realizó el evento Poder menstrual. La menstruación como un asunto público referido previamente. Además gestionó la proyección del documental “Ahora que estamos juntas” sobre el empoderamiento de las mujeres ante el acoso sexual callejero, de la directora Patricia Balderas. Posterior a la proyección, se hizo un círculo amigable de reflexión en el que la Directora comentó algunas de sus experiencias personales al estar grabando el documental.



- **Día Internacional del Orgullo**

En el marco del Mes del Orgullo el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) en coordinación con la alcaldía Iztapalapa. Realizaron la pinta del paso peatonal con colores de la bandera LGBTTTI, como acto simbólico de la inclusión. El evento se realizó en las inmediaciones de la Utopía barco como símbolo del camino hacia a una ciudad segura inclusiva y libre de discriminación.

Adicionalmente, se llevó a cabo la “Jornada por la inclusión en Barco Utopía Iztapalapa”. El cual tuvo el objetivo de visibilizar los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+ en espacios públicos en conmemoración del Día Internacional del Orgullo. A través de actividades recreativas para infancias y adolescencias, se promovió el acceso a los derechos humanos. En esta jornada asistieron: 600 personas, 400 infancias, 200 adultos.



- **12° Aniversario del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México COPRED.**

Con el objetivo de fortalecer la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el actuar de los distintos entes que componen la Administración Pública de la Ciudad de México mediante diversas acciones para que éstos, en el ámbito de sus respectivas competencias, realicen las adecuaciones a las que haya lugar para consolidar a la Ciudad de México como un referente en materia de igualdad y no discriminación.

El Copred celebró sus 12 años compartiendo a través de un espacio de diálogo y talleres impartidos por las diferentes áreas que constituyen el Consejo sobre los temas estratégicos, las acciones que se realizan no sólo en materia de política pública, sino en la atención de presuntas víctimas de discriminación, difusión, educación, investigación y posicionamiento público que permiten atender y prevenir la discriminación en la Ciudad de México.



4.8 Vinculación con organizaciones de la sociedad civil

Adicional a los ejes estratégicos antes mencionados que contemplan la vinculación con sociedad civil, el Copred también acompaña a otras organizaciones en la creación de mecanismos, espacios y proyectos de vinculación y participación activa. Con estas vinculaciones 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 **2023 se vinculó con 51 organizaciones de la sociedad civil:**

10° Aniversario de la Red de Madres Lesbianas: La Red de Madres Lesbianas en México es una red de apoyo para madres lesbianas, bisexuales y trans, así como para personas trans, no binarias, intersex y de otras orientaciones sexuales e identidades de género no normativas que ejercen o desean ejercer la crianza.

Como parte de la celebración de su décimo aniversario se llevó a cabo un acto inaugural seguido de trámites de reconocimiento de hijas, hijos e hijes de madres lesbianas, así como matrimonios igualitarios por parte del Registro Civil. Por último, hubo una mesa de diálogo con personas expertas en familias diversas.

Foro “Coincidencias en busca de paz”. Diálogos entre mujeres lesbianas, mujeres bisexuales, mujeres trans, personas no binarxs, hombres trans, feministas y otras identidades disidentes”: Como parte del proyecto “Resistencias lésbicas del Abya Yala”, con apoyo del Fondo de mujeres del sur, Musas de Metal llevó a cabo este evento para la revisión de la agenda política de LESLAC, respecto a las políticas públicas en la búsqueda de paz. El 9 y 10 de febrero del año corriente, en las instalaciones del Copred, se realizó el Foro “Coincidencias en busca de paz”. Diálogos entre mujeres lesbianas, mujeres bisexuales, mujeres trans, personas no binarxs, hombres trans, feministas y otras identidades disidentes”.



El primer día del evento, se impartió la conferencia magistral “Cuerpas diversas: una mirada decolonial y racializada”. posteriormente las siguientes actividades fueron tres mesas de diálogo: la primera, se desarrolló entre mujeres cis lesbianas y bisexuales, mujeres trans, personas no binarias y hombres trans; la segunda versó sobre maternajes y paternajes y la última, sobre feminismos y transfeminismos.

Y por último, se llevaron a cabo una serie de talleres, los temas abordados fueron Masculinidades de lesbianas, machorras, hombres gay, hombres transmascuinos; cuerpos e interseccionalidades; y cuidados. Y por último, se llevó a cabo el conversatorio “Diálogos intergeneracionales, adolescentes trans y adolescentes lesbianas/personas mayores”.

Lentes para todxs: El Copred apoyo a la asociación de la sociedad civil YAAJ en la campaña de salud para personas de la diversidad (LGBTTTI+), “LENTE PARA TODXS”, desde el Consejo se brindó el préstamo del espacio para la instalación y operación de 6 consultorios móviles a fin de brindar XXX y se hizo el examen visual a 951 personas y la entrega de 460 lentes.





Primer Encuentro de Hombres que Ejercen el Trabajo Sexual: El Copred en conjunto con la Dirección de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO) realizó este evento que consistió en conversatorios y espacios de diálogo abierto entorno a los siguientes temas: Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), consumo de sustancias psicoactivas, discriminación y violencia, modalidades del trabajo sexual, legislación, con el objetivo de sensibilizar a la población en general y personal del servicio público, sobre el trabajo sexual como una actividad económica, libre, digna, autónoma y no sujeta a acciones penales contra quienes la ejercen o lo solicitan, a través de propuestas de políticas públicas para lograr su inclusión, profesionalización y dignificación ante la sociedad.



“Reconocimiento y Atención a las Personas que ejercen el Trabajo Sexual en la Ciudad de México”: En el marco del Día Mundial del Trabajo Sexual, la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, se coordinó la presentación de los materiales informativos “Reconocimiento y atención a las personas que ejercen el trabajo sexual en la Ciudad de México”. Durante la presentación se realizó un conversatorio.

Lo anterior concluyó con la entrega de los materiales informativos “Reconocimiento y atención a las personas que ejercen el trabajo sexual en la Ciudad de México” derivados del trabajo realizado en la Mesa de trabajo “Acciones en favor de los derechos de las personas que ejercen el trabajo sexual”.

#Podermenstrual La menstruación de mujeres y personas menstruantes en situación de calle. Rompiendo paradigmas: A fin de exponer y visibilizar las problemáticas y acciones pertinentes de la sociedad civil y el gobierno para que las mujeres y personas menstruantes en situación de calle tengan acceso a una menstruación digna, el Congreso de la Ciudad de México, en conjunto con el Copred realizaron el foro, en donde se abordó sobre la importancia de la gestión menstrual para que todas las mujeres y personas menstruantes, incluso quienes están en situación de calle, tengan acceso a productos de higiene, espacios sanitarios limpios y servicios de salud de calidad para ejercer una menstruación digna.

Presentación de la revista Mi Valedor en el 1er Encuentro de Educadoras Menstruales del Territorio Mexicano: El encuentro tuvo como objetivo reflexionar, debatir y generar acciones colectivas en torno a la educación menstrual en México. En el marco del 1er Encuentro de Educadoras Menstruales del Territorio Mexicano se presentó una de las ediciones de la revista Mi Valedor en la cual participó el COPRED redactando un artículo. En este se hace referencia sobre la importancia de visibilizar la menstruación como un asunto público y las desigualdades que enfrentan mujeres y otras personas menstruantes al no contar con los elementos que constituyen la gestión menstrual.

Presentación de la revista Mi Valedor en el 1er Encuentro de Educadoras Menstruales del Territorio Mexicano: El encuentro tuvo como objetivo reflexionar, debatir y generar acciones colectivas en torno a la educación menstrual en México. En el marco del 1er Encuentro de Educadoras Menstruales del Territorio Mexicano se presentó una de las ediciones de la revista Mi Valedor en la cual participó el COPRED redactando un artículo. En este se hace referencia sobre la importancia de visibilizar la menstruación como un asunto público y las desigualdades que enfrentan mujeres y otras personas menstruantes al no contar con los elementos que constituyen la gestión menstrual.

Espacio de participación entre sociedad civil y autoridades: Con motivo de una denuncia recibida en 2022 por discriminación hacia una persona trans en el sistema penitenciario de la CDMX, se solicitó a la Instancia Ejecutora del Sistema Integrar de Derechos Humanos (IESIDH) la apertura del espacio de participación con sociedad civil y autoridades. Hasta la fecha se han llevado a cabo 2 sesiones.



Foro “Las Cárceles, sitios de Discriminación e Invisibilización de las mujeres: Higiene menstrual ¿Privilegio o derecho?”: El Congreso de la Ciudad de México y el Dip. Nazario Norberto Sánchez llevó a cabo el Foro “Las cárceles, sitios de discriminación e invisibilización de las mujeres: Higiene menstrual ¿privilegio o derecho? el pasado 25 de agosto.

El COPRED participó con la ponencia denominada “Invisibilidad de las mujeres en las cárceles, perspectivas y realidades” así como la presentación de los hallazgos obtenidos del documento “Periodo tras las rejas” Diagnóstico sobre la gestión del proceso menstrual.

Se hizo énfasis en la importancia de abordar el tema desde la gestión menstrual y no solamente la higiene. Asimismo, refirió las diversas manifestaciones de la injusticia menstrual y las acciones implementadas por el COPRED en la materia. Refirió de forma breve el diagnóstico elaborado por el Consejo junto con Mujeres Privadas de la Libertad México, A.C. Participaron en el evento representantes del Congreso de la Ciudad de México, Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Mujeres Unidas por la Libertad México A.C. y Yasser Garcés Abogados.



Conferencia de Prensa sobre el 5° Encuentro Nacional por la No Discriminación de las Modificaciones Corporales: El Copred participó en esta conferencia de prensa que tuvo como objetivo presentar el 5° Encuentro Nacional por la No Discriminación de Modificaciones Corporales, dicha actividad pretendió promover la inclusión y la no discriminación a personas con tatuajes o modificaciones corporales. El Consejo participó como quinto año consecutivo como ente co-convocador e impartiendo procesos de sensibilización entorno a la igualdad y no discriminación.



Expo Moda en Grande: La participación del Consejo se dividió en tres apartados: la invitación a una experta en la materia para brindar la charla ¿Por qué la gordofobia es una forma de discriminación?, presentación de los documentos editados por el COPRED en la materia, y una plática sobre cómo denunciar los actos gordofóbicos en el Consejo.



Plática sobre igualdad y no discriminación a una Unidad Habitacional: El Copred participó dentro del programa de acompañamiento de unidades habitacionales de la Procuraduría Social (ProSoc) presentando la plática sobre igualdad y no discriminación, además de los servicios que brinda el COPRED en la Unidad Habitacional Héroes en la Col. Guerrero.



Foro Legislativo “Tendencias Internacionales para alcanzar las metas de VIH en México”: El Congreso de la Ciudad de México en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, la academia realizó el Foro Legislativo “Tendencias Internacionales para alcanzar las metas de VIH en México” con el objetivo de reconocer las recomendaciones que debe considerar el gobierno para el ejercicio 2024-2030 a fin de lograr las metas de ONUSIDA así como participar en conocer las iniciativas que permitan incidir en el autotesteo y la reducción del estigma y discriminación en el ámbito laboral y de atención a la salud.



Proyecto de RacismoMX Young Antiracist Leadership Project (YALP): Desde Copred se participó y apoyo a RacismoMX con el préstamo del espacio y una plática sobre el tema de igualdad y no discriminación para el proyecto educativo Young Antiracist Leadership Project (YALP) el cual tiene como objetivo reunir a juventudes y brindarles capacidades de liderazgo, a fin de fortalecer sus habilidades en la creación, desarrollo e implementación de sus futuros proyectos antirracistas en sus comunidades.



II Congreso Internacional de Reinserción Corpora: El Copred participó con XXX en el II Congreso Internacional de Trabajo a Favor de las Personas LGBTI+ Privadas de Libertad que organiza la Red Internacional de Trabajo con Personas LGTBI+ en Privación de Libertad con el objetivo de visibilizar la vulneración de derechos y la discriminación sistemática de la que son objeto las poblaciones LGBTI+ en situación de reclusión.



Plática a becarios extranjeros de la beca Fullbright García Robles: sobre el tema de igualdad y no discriminación en el mes de agosto.



3er. Congreso sobre Violencias de Género Evidencias y mejores prácticas en México, América Latina y el Caribe: Desde el Copred participamos en el “3er. Congreso sobre Violencias de Género Evidencias y mejores prácticas en México, América Latina y el Caribe”, realizado por la UNAM en el Centro de Exposiciones y Congresos de la UNAM (CEC) en la cual se presentó el diagnóstico: “Discriminación por embarazo, un estudio sobre la Ciudad de México”, donde se destaca que el 70% de las quejas son de discriminación en el empleo y el segundo lugar de los motivos, es discriminación por embarazo.



Ranking Mamá Godín: El Copred colaboró en la promoción entre las empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario el ranking Mamá Godín el cual busca reconocer a las pequeñas, medianas y grandes organizaciones que ofrecen a madres y padres (sin importar su sexo o género) prestaciones equivalentes para poder involucrarse en la crianza de sus hijas y/o hijos, acompañan a sus equipos en el cuidado de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.



Foro CONLABOR: El foro organizado en el Senado por la organización sindical Conlabor tuvo como objetivo mantener actualizados a todos los sectores involucrados en el ámbito de los derechos laborales sobre los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras. Desde el Copred se facilitó la charla “Beneficios y retos de la inclusión laboral”

Rodada por la cultura de la no discriminación

Domingo

22

Octubre

Registro: 8:30 horas

Salida: 9 horas

Salida: Alberca Olímpica

Meta: Zócalo de la Ciudad de México

Ruta 15 km



EJE 5
COMUNICACIÓN
Y DIFUSIÓN

Eje Comunicación y difusión

A través de este eje de trabajo se busca promover el derecho humano a la no discriminación, mediante la difusión, promoción, divulgación de información que pretende llegar a un número extenso de personas y comunicarles sobre los derechos humanos, el derecho a la igualdad y no discriminación, las acciones que lleva a cabo el Copred, su alcance y actuación, así como de otros temas relacionados, para que se la ciudadanía quienes se apropien de los conocimientos.

Respecto a la comunicación social, a pesar de tratarse de una atribución prevista en la LPRED y de que generalmente se exige de este Consejo el diseño y difusión de campañas informativas, 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 impresión.

1. Acciones de difusión y promoción.

1.1 Red ciudadana por la igualdad y no discriminación

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCII) es una acción social a cargo de la Subdirección de Educación 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 estos conocimientos.

En algunas ocasiones estas prácticas están acompañadas de juegos, micro talleres o actividades de reflexión y con entrega de materiales. En 2023 la REDCII participó de septiembre a diciembre en actividades de difusión y promoción impactando alrededor de 1,110 personas.

Su participación se realizó en espacios como ferias de servicios en alcaldías, dependencias, universidades o eventos como: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto de Educación Media Superior (IEMS), Facultad de Estudios Superiores Aragón (FES- Aragón), IEMS Plantel Rosario Ibarra de Piedra, IEMS Plantel Melchor Ocampo; en Instituciones y dependencias como el Tribunal Superior de Justicia, la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos, Poder Judicial de la Ciudad de México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje; en las alcaldías de Iztacalco, Iztapalapa, y espacios como el Summit Pride Conexión y la Tercera Marcha del Movimiento de Personas con Discapacidad.



1.2 Concurso: “Premmmios por la No Discriminación”

En 2023 se emitió la Convocatoria para participar en la premiación a la creación de contenidos sobre Igualdad y No Discriminación con el concurso: “Premmmios por la No Discriminación”, que convocó a personas creadoras de contenido audiovisual en redes sociales sobre derechos humanos enfocados a juventudes y adolescencias en la Ciudad de México.

El objetivo fue reconocer y fomentar acciones innovadoras y de impacto social por parte de personas creadoras de contenido en redes sociales para visibilizar la realidad del derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México e impulsar un cambio cultural y la creación de espacios incluyentes y libres de discriminación desde los espacios digitales.

El concurso se dividió en tres categorías con los siguientes premios:

1. Categoría igualdam: Persona ganadora por el jurado: Kit de fotografía con cámara profesional
2. Categoría no discriminamción: Persona ganadora por el público: Kit de fotografía con cámara profesional
3. Categoría accesibilidam: Persona ganadora por mayor accesibilidad: Kit de fotografía con cámara profesional



2. Comunicación Social

2.1. 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 2023 se elaboraron 12 campañas de difusión y divulgación:

1. Denuncia la Discriminación en establecimientos mercantiles

Debido a que se ha identificado la discriminación en los servicios como una problemática persistente en la ciudad se realizó esta campaña con el objetivo de promover la denuncia de prácticas discriminatorias en los restaurantes y bares, y consistió en dar a conocer las vías de denuncia ante el Copred.

La estrategia de difusión de esta campaña contempló su difusión principalmente los fines de semana y fue compartida a través de las redes sociales del Copred mediante diversos diseños.

Si te han discriminado
en un restaurante o bar
¡DENUNCIA!



☎ **55 5341 3010**
55 4600 8233

Línea de atención ciudadana del Copred

📞 **55 5658 1111**

Línea de la No Discriminación **24 horas/365 días**

🌐 **copred.cdmx.gob.mx**

📍 **General Prim 10, Centro,
Ciudad de México**

lunes a jueves

9 a 15 horas

viernes

9 a 15 horas

Casos urgentes y citas programadas

15:00 a 18:00 horas

¡Transformemos nuestra cultura!
Eliminemos la discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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



CANIRAC
SISTEMA NACIONAL DE LA REDUCCIÓN DE RIESGOS Y ALERGIAS COMESTIBLES



1. Las mujeres en la ciencia

El objetivo de esta campaña fue visibilizar el trabajo de las mujeres en la ciencia, para sensibilizar y eliminar el mito, prejuicio y estereotipo de que la ciencia es solo un trabajo para hombres. En el país existen muchas mujeres científicas que han hecho grandes aportes y que se les ha reconocido muy poco. Por ello, esta campaña buscó promover su reconocimiento y que el ámbito científico tenga una perspectiva de igualdad y no discriminación; así como ponerlas como ejemplo para las niñas de la Ciudad de México.

La campaña consistió en la realización de una serie de imágenes hablando sobre la trayectoria de varias mujeres en la ciencia.

FEBRERO 11



**Día
Internacional
de la Mujer y la
Niña en la Ciencia**

Alejandra Bravo de la Parra

Se especializó en **Investigación Biomédica** Básica. Su trabajo se ha enfocado en estudiar las proteínas insecticidas (*Bacillus thuringiensis*), las cuales representan una alternativa ecológica para el control de insectos plaga.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
SUPRIMIR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

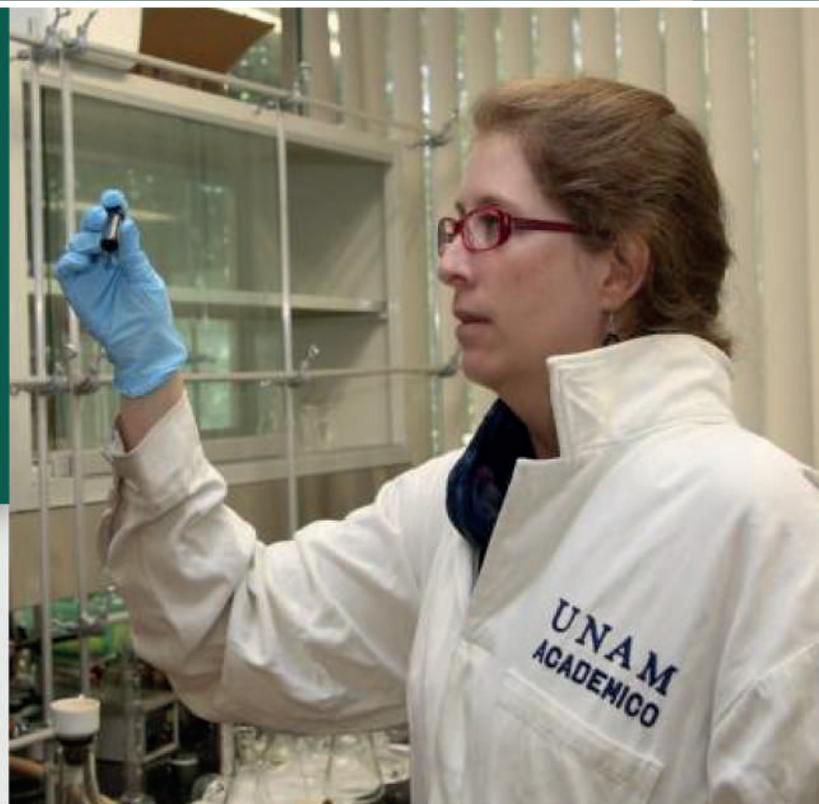
FEBRERO 11



Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Ana Sofía Varela Gasque

Su investigación está dirigida a hacer más eficientes y rentables las celdas solares. También, busca contribuir en la captura de CO2 que producen empresas cementeras o las refinerías, con el propósito de convertir este gas en un producto de utilidad práctica, como etileno y metano.



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PROMOVER Y GUARDAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

FEBRERO 11



Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Luz María Alonso-Valerdi

Experta en robótica del Tec de Monterrey, trabaja para encontrar una solución a la tinnitus, sensación auditiva que implica escuchar un zumbido constante dentro del oído. Ella experimenta con un electroencefalógrafo que registra las actividades eléctricas del cerebro.



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PROMOVER Y GUARDAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

2. Denuncia discriminación en establecimientos mercantiles

A partir de los casos que se han suscitado en establecimientos mercantiles se trabajó en una campaña cuyo objetivo fue difundir distintas imágenes sobre la discriminación en los servicios e infografías sobre la reforma a la Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México del pasado 21 de abril del 2023 a través de redes sociales. También se realizaron banners para promover los mecanismos de prevención y atención a casos de discriminación.

La campaña se difundió a través de las redes sociales institucionales.



REFORMA A LA LEY DE ESTABLECIMIENTOS MERCANTILES PARA LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Discriminación en los servicios Obligaciones de los establecimientos mercantiles

El 21 de abril de 2023 se publicó una Reforma a la **Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México**, la cual ya es vigente.



Esta reforma establece medidas importantes en la prevención y sanción de las prácticas de discriminación que se manifiestan en los **establecimientos mercantiles en la Ciudad de México**.



¿Qué es la discriminación?

Es un trato diferenciado injustificado que tiene como consecuencia la violación de un derecho humano, el trato diferenciado no es objetivo ni razonable, y se basa en prejuicios y estereotipos.

¿Cuáles fueron las modificaciones a la ley?

Prevención

Los establecimientos mercantiles deben **evitar cualquier forma de discriminación** en perjuicio de alguna persona o grupo de atención prioritaria.
Se reformó el apartado A, fracción VIII bis del artículo 10.

Tienen la obligación legal de **capacitar y contar con personal capacitado** para la atención de hechos relacionados con actos de discriminación.
Se adiciona la fracción X bis al apartado A del artículo 10.

Las personas titulares deberán modificar la **“Placa Antidiscriminatoria”** y colocarla en un lugar visible.

Se reformó el apartado B, fracción II e inciso C del artículo 10.

Sanciones

A. Para efectos de sancionar actos discriminatorios, el COPRED remitirá a las alcaldías las opiniones jurídicas derivadas de los casos en donde se determine y confirme la existencia de hechos discriminatorios en términos de la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. Artículo 62.**

Las sanciones económicas pueden ir desde los \$13,071.24 a los \$2,593,500 pesos.
(dependiendo del impacto del Establecimiento)

Se adiciona el artículo 66 bis.

Verificaciones por incumplimiento de obligaciones



B. Previo a la emisión de una opinión jurídica del COPRED

El COPRED podrá solicitar a la alcaldía que ordene una visita de verificación extraordinaria cuando tenga conocimiento de causas por discriminación.

La fracción IV y V del artículo 60.

¡Los establecimientos también deben de estar libres de discriminación!

#ServiciosSinDiscriminación

#COPREDcontigo



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

3. Convocatoria para unirse al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

Esta campaña tuvo como objetivo invitar a las empresas establecidas en la Ciudad de México se adhieran al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

La campaña se difundió mediante algunos diseños llamados banners a través de las redes sociales del Copred.



4. Denuncia Perfilamiento Racial

Esta campaña es permanente, y consiste en la difusión de un banner donde se exponen distintas preguntas sobre conductas que suceden en las tiendas de autoservicio. El objetivo es visibilizar y hacer un llamado a la denuncia de esas prácticas que se encuentran muy normalizadas en la sociedad.

La estrategia de difusión contempló la utilización de una imagen compartida en las redes sociales del Copred.



5. Convocatoria Segundo Semestre Cursos, Talleres y Capacitaciones

Cada año se realizan dos convocatorias para anunciar los cursos, talleres y capacitaciones en modalidad presencial y virtual que realiza la Subdirección de Educación. En el segundo semestre se compartió en las redes sociales del Consejo dicha convocatoria para permitir que la ciudadanía conociera y accediera a dichos cursos.

La campaña se difundió mediante banners a través de redes sociales del Copred.

EN LÍNEA CON LA IGUALDAD

12 cursos en línea gratuitos disponibles todo el año

Inscripciones cada 15 días

INFORMES:
educacion.copred@cdmx.gob.mx
sopORTEplataforma.copred@gmail.com



CONVOCATORIA DE CAPACITACIÓN A TRAVÉS DEL PROGRAMA

“EN LÍNEA CON LA IGUALDAD”

12 cursos en línea gratuitos y disponibles todo el año

- Derecho a la igualdad o a la diferencia?
- La diversidad sexual y de género, una cuestión de derechos
- Género y discriminación en la Ciudad de México
- La discriminación en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo
- La edad, un motivo de discriminación en la Ciudad de México
- El quehacer público con enfoque de igualdad y no discriminación
- El capacitismo, la discriminación (in)visible que viven las personas con discapacidad en la Ciudad de México
- La construcción y la eliminación del racismo en la Ciudad de México
- Lenguaje incluyente: comunicar sin discriminar
- Educación transformadora: hacia una cultura de no discriminación
- Positivo a serofobia: discriminación y VIH
- Atender la masculinidad: una apuesta por la prevención de las violencias.

INFORMES:
sopORTEplataforma.copred@gmail.com
educacion.copred@cdmx.gob.mx



6. Campaña LGBTTTIQ+

A partir de junio, mes del orgullo, se realizaron diversos banners para dar a conocer los derechos de las personas LGBTIQ+, datos históricos del movimiento de la diversidad sexual y de género y datos sobre las banderas que representan a dicha población.

La campaña se difundió en las redes sociales del Copred mediante diversos diseños.

Bandera del progreso

La bandera del orgullo fue **rediseñada en 2018** por el norteamericano Daniel Quasar. Esta bandera incluye los colores de la **bandera trans**, de Mónica Helms, además del **círculo y color amarillo** que representa a la intersexualidad, las franjas **negras y marrones** como símbolo de equidad racial, también el **color negro** como un homenaje a las personas que viven con VIH y Sida.

El **triángulo lateral** es una representación del progreso realizado y el trabajo que aún falta con respecto a los derechos interseccionales dentro de la comunidad LGBTIQ+.

Bandera del orgullo

La bandera LGBT+ fue **diseñada en 1978** por Gilbert Baker a petición de Harvey Milk para contar con un símbolo que representara a dicha población.

Baker se inspiró en los **colores del arcoíris** para realizar esta bandera como símbolo a la diversidad contenida en la comunidad.

"Una bandera cumplía con la misión de reivindicar tu existencia, porque es una forma de **proclamar tu visibilidad** o de decir ¡este soy yo! Gilbert Baker."

Respeto, Inclusión y Diversidad

#RespetoInclusiónyDiversidad

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED

Respeto, Inclusión y Diversidad

Un poco de historia...

1901. Un grupo de 41 homosexuales, algunos vestidos de mujer, son arrestados por la policía en una fiesta privada en la calle de la Paz (hoy Ezequiel Montes), colonia Tabacalera.

1971. Se conforma el Frente Homosexual de Liberación (FHL) comandado por la actriz, escritora y dramaturga Nancy Cárdenas, con el fin de analizar la situación de lesbianas y homosexuales en México.

1978. Surge el Frente Homosexual de Acción Revolucionaria (FHAR).

1979. En junio se realiza la primera Marcha del Orgullo Homosexual en la Ciudad de México.

1999. La Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) aprueba el artículo 281 bis (hoy 206) del Código Penal del Distrito Federal, el cual tipifica la discriminación como delito e incluye la orientación sexual como uno de los motivos de discriminación.

2009. La ALDF aprueba el matrimonio igualitario que reconoce la unión civil entre personas del mismo sexo en el DF.

#RespetoInclusiónyDiversidad

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED

7. Servicios sin discriminación

Esta campaña consistió en la difusión de distintos artes gráficos para dar a conocer qué es la discriminación en los servicios y las modificaciones en materia de igualdad y no discriminación a la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México.

Durante el año estos artes fueron expuestos en las redes sociales institucionales.



8. Convocatoria para integrar la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación RedCii

Se realizó una campaña con el fin de anunciar la convocatoria para la integración de la Red Ciudadana que apoya al Consejo para la promoción del derecho al trato igualitario.

La campaña se difundió en las redes sociales del Copred.



9. Convocatoria para la integración de la Red de talleristas del Copred

Se realizó la campaña con el objetivo de dar a conocer la convocatoria para la integración de la Red de Talleristas que coadyuvan con el Consejo para la realización de talleres que se imparten a los servicios de transporte de la Ciudad.

Como la mayoría de las campañas de las convocatorias que se ponen a disposición de la ciudadanía, esta se difundió mediante banners a través de redes sociales del Copred.



Octubre mes de la Cultura por la No Discriminación

Cada año el Copred realiza su estrategia para conmemorar el Día de la Cultura por la No Discriminación para concientizar a la población sobre la igualdad y la no discriminación a través de actividades culturales, y con ello se programan todo el mes una serie de actividades con todos los sectores de la sociedad con el objetivo de difundir una cultura de igualdad y no discriminación.

La campaña consistió en la difusión de las actividades que se realizarían durante el mes, a través de distintos banners que fueron difundidos en redes sociales del Copred.

Octubre, Mes por la Cultura de la No Discriminación 2023



¡SÚMATE a la cultura de la NO DISCRIMINACIÓN!



CIUDAD DE MÉXICO
Una ciudad diversa, incluyente
y de derechos

#CiudadSinDiscriminación
#CulturaNoDiscriminación



¡Escanéame!



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA



OIM
MIGRACIÓN

unesco

Alcaldía
IZTAPALAPA

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS

Octubre, Mes de la Cultura por la No discriminación

El Festival ROCK A PATA y COPRED te invitan todos los
viernes de octubre, a los conciertos en el STC Metro.

12:30 pm



CENTRO CÍVICO

6 de
octubre



TACLUBPAVI

13 de
octubre



GUERRERO

20 de
octubre



CO. FIZTECH

27 de
octubre

PORQUE EL ROCK NO DISCRIMINA



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA
DE CULTURA



OIM
MIGRACIÓN

SECRETARÍA
DE CULTURA

unesco

Alcaldía
IZTAPALAPA

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



2.2 Boletines y pronunciamientos¹⁷

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

Durante el 2023, se emitieron 19 boletines y 29 pronunciamientos institucionales que se difundieron a través de: la página de internet, redes sociales oficiales del Consejo (Facebook y Twitter) y en medios de comunicación.

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

Firma de compromisos empresariales por la inclusión laboral de la diversidad sexual y de género.
Copred promueve mejorar condiciones de gestión menstrual para mujeres y personas menstruantes y evitar discriminación.
Invita Copred a participar en el primer concurso de investigación en la Ciudad de México.
En la Ciudad de México no se tolerará ninguna forma de discriminación y racismo: Claudia Sheinbaum.
Publica gobierno de la Ciudad de México reformas a las leyes para prevenir y sancionar la discriminación.
Presenta copred informe de casos de atención ciudadana 2022.
Discriminación por embarazo, la penalización de los cuidados.
Copred publica resultados del 1er concurso de investigación sobre discriminación en la Ciudad de México.
Copred realiza primera jornada de conversaciones gordas por el respeto ya la no discriminación a las corporalidades diversas.
Copred continúa su labor a favor de la igualdad y no discriminación mediante capacitaciones al sector público y privado
Presenta Copred Amicus Curiae ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso Dos Santos Nascimento y otra vs Brasil
Informa Copred acciones para prevenir y eliminar la discriminación en establecimientos mercantiles
Copred y Pride Connection México firman acuerdo de trabajo conjunto.
Invita Copred a laboratorio de formación de buenas prácticas de inclusión laboral.
Lanza Copred concurso de contenidos incluyentes en las redes sociales.
Copred y AMBADICc firman acuerdo para la no discriminación en bares, discotecas y centros nocturnos de la Ciudad de México.
Copred, Secretaría de Cultura, OIM, Alcaldía Iztapalapa y UNESCO presentan la estrategia “Octubre, mes de la cultura por la no discriminación 2023”.
Por quinto año consecutivo se realiza el encuentro nacional por la no discriminación de modificaciones corporales.
Logra copred integrar más empresas al gran acuerdo por el trato igualitario en la Ciudad de México.

Tabla 9. Titulada “Boletines 2023”

La tabla muestra los boletines emitidos y los temas abordados

¹⁷ Los boletines y pronunciamientos pueden consultarse en www.copred.cdmx.gob.mx en la sección de comunicación

Mientras que en los pronunciamientos fueron:

El Copred y sus asambleístas condenan ataques homofóbicos en contra del asambleísta emérito, Genaro Lozano.
En el día internacional de la lengua materna Copred refrenda su compromiso con la inclusión y respeto a la diversidad.
Fundamental eliminar discursos de odio y narrativas violentas que legitiman, fomentan y reproducen la discriminación.
Copred se pronuncia en contra de la criminalización hacia las personas que viven con VIH.
El apoyo familiar es vital para el acompañamiento de las infancias y adolescencias trans.
Copred rechaza la estigmatización hacia la población LGBTIQ+ por viruela símica.
El Copred llama a eliminar la discriminación racial en el sector privado.
Copred reitera que los discursos transodiantes son inaceptables y vulneran la dignidad de las personas.
Llaman Copred y SEPI a garantizar el derecho a la salud de las personas trabajadoras del hogar.
Copred llama a respetar y garantizar los derechos de las infancias de la Ciudad de México.
Copred llama a denunciar prácticas racistas en tiendas de autoservicios en la Ciudad de México.
Copred llama a reforzar las acciones para garantizar los derechos de la población LGTTTTI+.
Urge reconocer el trabajo sexual como trabajo para terminar con la violencia hacia las personas trabajadoras sexuales.
Urgente replantear en las escuelas las celebraciones donde se exalta un único modelo de familia.
Combatir el bullying a través de la educación para la paz y lograr una sociedad libre de discriminación.
Urge Copred a implementar el sistema de cuidados para eliminar brecha de desigualdad.
Copred hace un llamado a respetar los derechos de las personas jóvenes indígenas.
Necesario eliminar prejuicios y estereotipos hacia las juventudes.
Copred hace un llamado a respetar la dignidad y los derechos de las poblaciones que viven en calle.
Necesario crear estrategias educativas para personas mayores que apoyen a reducir la brecha digital en este sector de la población.
Copred reafirma compromiso para garantizar el respeto y promoción de las lenguas de señas.
Necesario desaprender prejuicios y concepciones negativas y estereotípicas sobre las personas bisexuales.
12 de octubre, por el respeto y garantía de los derechos de las personas indígenas.
Igualdad y no discriminación para las personas de talla baja.
El Copred llama a poner fin a la discriminación que viven las personas intersexuales.
Pronunciamiento sobre la muerte de le magistrade jesús ociel bahena saucedo.
Copred hace un llamado a respetar los derechos de niñas, niños y adolescentes.
El Copred hace un llamado para eliminar la discriminación en los servicios.
Las personas trabajadoras sexuales tienen el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Tabla 10. Titulada “Boletines 2023”

La tabla muestra los pronunciamientos emitidos y los temas abordados

2.3 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 2023, desde el área de Comunicación se llevaron a cabo las siguientes acciones estratégicas:

2.3.1 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 2023 se publicaron un total de 19 columnas, que fueron:

1	Inclusión laboral: un diagnóstico del COPRED y del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
2	Gestión Menstrual Justa.
3	La imagen empresarial y el racismo que esconde: racismo en los códigos de vestimenta.
4	Sobre la opinión jurídica del COPRED contra el Sonora Grill.
5	El blanqueamiento de la cultura y lo social en la Ciudad de México.
6	Discriminación por embarazo y maternidad.
7	No hay libertad sexual, sin las trabajadoras sexuales trans.
8	Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez.
9	El Orgullo LGBTQ+ y la desinformación.
10	Dedicar 67 minutos diarios de nuestro tiempo a combatir el bullying y lograr una sociedad libre de discriminación, es posible.
11	Activismos gordes y la pertinencia de documentos informativos.
12	La atención a la construcción de masculinidades.
13	El papel de las personas jóvenes en la construcción de una cultura a favor de la no discriminación.
14	La reinserción social debe ser entendida como un derecho.
15	De la xenofobia al discurso de la amistad intercultural.
16	Respeto y reconocimiento de los derechos de las personas trans.
17	El mobbing: un factor determinante en la salud mental de las personas trabajadoras.
18	Derecho a la ciudad, un derecho para las personas en situación de calle. Políticas públicas, ¿para qué?

Tabla 11. Titulada “Columnas de Capital Plural del 2023”

La tabla muestra las columnas realizadas en el blog de Capital Plural

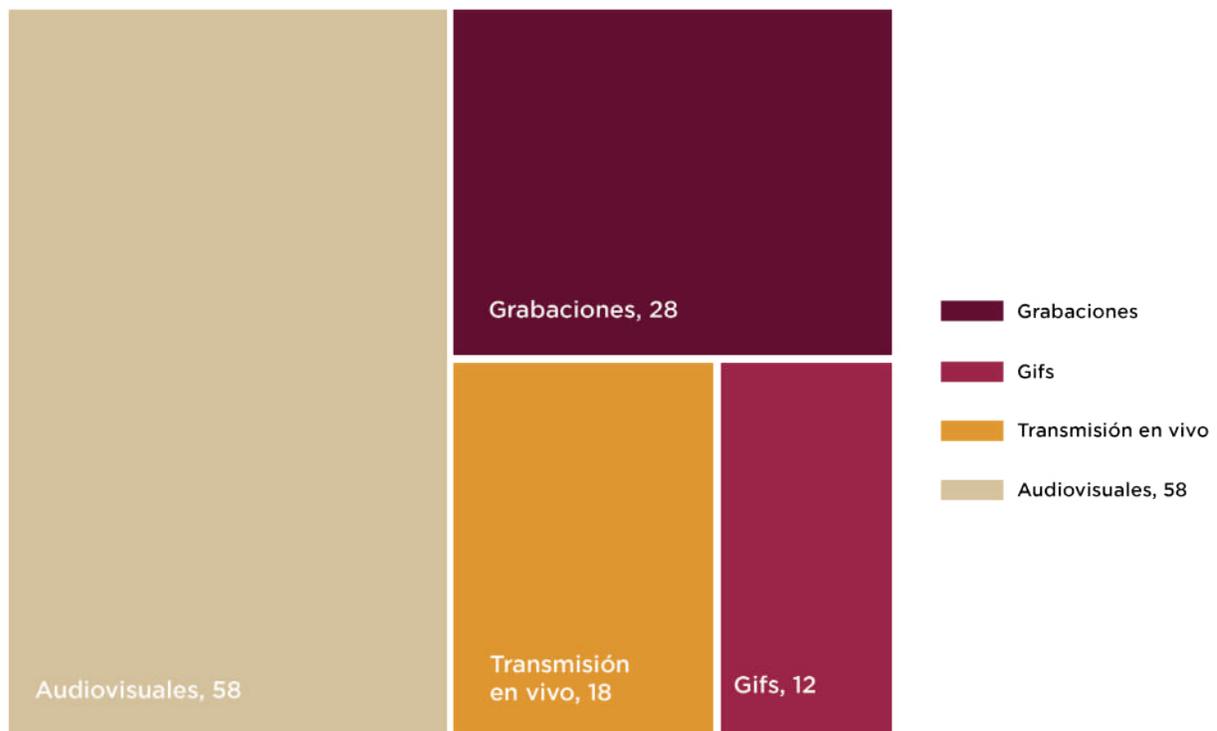
2.3.2 Entrevistas

El Copred 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, es por ello que durante 2023 brindó 61 entrevistas a diversos medios de comunicación.

2.3.3 Materiales Audiovisuales

El objetivo es realizar y difundir materiales audiovisuales atractivos (videos, gifs, etc.) de las acciones, actividades, campañas, diagnósticos. informes, estudios, entre otros, que realice el COPRED, todos estos materiales son difundidos en las redes sociales institucionales y en el Youtube del Consejo.

En 2023 se elaboraron 58 materiales audiovisuales, que incluyen 28 grabaciones, 12 gifs y 18 transmisiones en vivo



Gráfica 8. Titulada “Materiales audiovisuales”

El gráfico muestra los materiales audiovisuales elaborados en 2023.

Grabaciones:

Bodas Colectivas con Red de Madres Lesbianas
Conmemoración víctimas del Holocausto
Despliegue de toalla menstrual gigante
Conferencia de Prensa: Sonora Grill
“Firma de acuerdos Pride Connection”
Realización de clips sobre el programa de ED de “Gordofobia”
Encuesta de gestión menstrual
Feria Intercultural organizada por Sin Fronteras IAP
1er Encuentro de empresas del GATI 2023
Primer Encuentro Hombres Trabajadores Sexuales
Acto protocolario paso cebra LGBTTTI Iztapalapa
Bodas LGBT en el Registro Civil
Feria de servicios LGBTTTI “Barco Utopía”
Conversatorio “Menstruación Digna en el Congreso”
Conversatorio hacia la implementación de la justicia restaurativa
Firma de compromisos Pride Connection
Webinar “Diversidad psicosocial en los espacios de trabajo”
2do Encuentro del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario
Concurso de video “Premios por la no Discriminación”
Presentación ¿Qué es octubre mes por la cultura de la no discriminación 2023? en LSM
Presentación de Octubre Mes de la Cultura por la No Discriminación 2023
Conmemoración de Octubre mes de la Cultura por la No Discriminación
“Rock a pata” estaciones del metro: Cuatro caminos, Tacubaya, Guerrero y Ciudad azteca
Cortinillas de grupos para el evento del 18 de octubre
Laboratorio de Buenas Prácticas
Plática en “Expo moda en grande”
Evento de entrega de “Cartas GATI”
“Festival de Derecho Humanos”

Tabla 12. Titulada “Grabaciones 2023”

La tabla muestra las grabaciones realizadas en 2023

GIFTS Gifs

Campaña sobre denuncia
Concurso de investigación
Encuesta de Gestión Menstrual
Promoción Libro Sentencias Feministas.
Banner de bandas “Rock a pata”
Banner de las estaciones de metro donde se presentará “Rock a pata”
Banner felices fiestas
Banner ¿sabes en donde denunciar?
Cursos en línea de Julio
Convocatoria de la REDCII 2023
Plática para abogadas sobre el proceso de atención
Convocatoria para el Laboratorio de Formación de Buenas Prácticas

Tabla 13. Titulada “Gifts 2023”

La tabla muestra los gifs realizados en 2023

Transmisiones en vivo

“Foro Coincidencias en busca de paz”
“Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia”
Encuesta de Gestión Menstrual
“Poder Menstrual”
Informe de Casos de Atención Ciudadana
Apoyo en el evento “La Diversidad y la Propiedad Intelectual”
Presentación de Libro “Sentencias feministas”
Evento Discriminación por Embarazo
Primera Jornada Conversaciones Gordas
Conferencia de Prensa: Estrategia de atención de la discriminación en establecimientos mercantiles
Conferencia de Prensa “Firma del Convenio con AMBADIC”
Mesa Gestión Menstrual poblaciones callejeras
Conversatorio virtual “La salud transmasculina importa”
Conferencia de Prensa de “Octubre mes de la Cultura por la No Discriminación”
“Conversatorio Perfilamiento Racial”
Conferencia de prensa 5º Encuentro Nacional por la No Discriminación
Encuentro de la REMID 2023 (3 días)
Evento final del “Laboratorio de Buenas Prácticas”
12º Aniversario Copred

Tabla 14. Titulada “Transmisiones en Vivo”

La tabla muestra las transmisiones en vivo realizadas

2.3.4 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 de manera más especializada, 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 2023, se emitieron 4 programas sobre los siguientes temas: Racismo y el servicio público, Racismo y redes sociales, Racismo en la actuación: cine, teatro y televisión, y Racismo y las expresiones artísticas. A partir del segundo trimestre no se realizó ninguna grabación y transmisión de los programas de Espacio Diverso, debido a que el programa entró en un proceso de reestructuración.

2.3.5 Redes sociales

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 2023 se dio continuidad a la estrategia permanente de difusión en redes sociales que contempla:

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

Hasta diciembre de 2023, el Consejo contó con 52 mil seguidores en Twitter; 41 mil 423 en Facebook y 944 mil visitas a la página web.

Acciones de transparencia y protección de datos personales

El Copred, en cumplimiento al artículo sexto 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 garantizó el acceso a la información pública y atendió en tiempo y forma todas las solicitudes de información y llevo un manejo adecuado de la protección de datos personales.

La unidad de transparencia del Copred atendió en el 2023, 288 solicitudes de acceso a la información pública, Asimismo, atendió 7 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+.

DEL EJERCICIO 2023	
Número de evaluaciones realizadas por el INFOCDMX	2
Número de incumplimientos determinados	0
Número de acciones realizadas a los incumplimientos,	0
Estatus de incumplimiento	0
Número de recursos de revisión	2
Número de vistas al órgano de Control	0
DE LAS SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICAS RECIBIDAS 288	
Número de solicitudes tramitadas y atendidas	248
Número de solicitudes prevenidas	0
Número de solicitudes canceladas en las que el solicitante no atendió la prevención	1
Número de solicitudes pendientes	0
Número de solicitudes canceladas a petición del solicitante	0
Número de solicitudes correspondientes a otro ente.	39
DE LAS SOLICITUDES DE ACCESO, RECTIFICACIÓN, CANCELACIÓN Y OPOSICIÓN DE DATOS PERSONALES: 7	
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	4
Número de solicitudes ARCO procedentes	3
Número de solicitudes ARCO prevenida	0
Número de solicitudes ARCO canceladas a petición del solicitante	0

Tabla 15. Titulada “Acciones en transparencia y datos personales”

La tabla muestra las acciones en transparencia y datos personales

- **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 2023, se garantizó y cumplió con los criterios establecidos por el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFOCDMX), garantizando su acceso y en formatos abiertos, por lo que respecta a 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.

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

Durante el ejercicio 2023 se llevó a cabo tres sesiones extraordinarias del comité, mediante las cuales se sometieron a consideración de los integrantes la resolución a los tres recursos de revisión, los cuales fueron resueltos favorablemente para el consejo por parte del pleno del INFOCDMX.

Constituir y mantener actualizados sus 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.

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>

Órganos de administración y consulta

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 2023.

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 2023 sesionó cuatro veces de forma ordinaria y 1 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 dos personas para integrar la asamblea consultiva.
- Aprobación del anteproyecto de presupuesto de egresos del COPRED para el ejercicio fiscal 2024.
- Aprobación del Techo Presupuestal del COPRED para el ejercicio fiscal 2024.
- Aprobación del Informe Anual 2022.

- Aprobación de las gestiones presupuestales para adecuar las partidas: partida 4411 de “Premios” del programa de Ayudas sociales, la partida 4441 de “Ayudas sociales a actividades científicas o académicas”, y a la partida 4921 de “Transferencias a Organismos Internacionales”, en el ejercicio presupuestal 2023.
- Aprobación de los acuerdos necesarios para la administración del Consejo.

1. 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 2023, 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 dos personas a la Asamblea Consultiva.
- Emisión de opinión respecto a las propuestas para integrar a la Asamblea Consultiva.
- Nombramiento de dos personas para ser representantes de la Asamblea Consultiva ante la Junta de Gobierno.
- Aprobación del nombramiento de la coordinadora de la secretaría técnica del Copred para fungir como secretaría técnica de la Asamblea Consultiva.
- Aprobación de una propuesta de procedimiento para las futuras integraciones.
- Toma de conocimiento de las ratificaciones de las y los asambleístas del periodo 2020-2023.
- Propuesta de monitoreo electoral.

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 16. Titulada “Integrantes de la Asamblea Consultiva en 2023”

La tabla muestra las personas integrantes de la Asamblea Consultiva en 2023.

Trabajo interno

El trabajo interno del Copred tiene como finalidad fortalecer los equipos de trabajo fortalecer la cohesión entre áreas.

- Cursos de inducción para personas 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.
- Taller sobre masculinidades en el espacio laboral: el cual tuvo como objetivo sensibilizar a las personas participantes sobre el género, y en particular el tema de masculinidad en la cultura institucional y brindar herramientas para las dinámicas de trabajo dentro del Consejo.
- Taller de Comunicación interna: En miras del fortalecimiento de la comunicación organizacional se impartió un curso al personal del Copred sobre procesos de comunicación y organización comunitaria.
- Actividad de integración y fortalecimiento: Con la finalidad de reconocer la estructura, las acciones y el potencial del equipo que conforma Copred, se llevó a cabo una actividad de integración y fortalecimiento de equipo.
- Decálogo para el reconocimiento y el trato igualitario de las personas de la diversidad sexual y de género que laboran y transitan en el COPRED: Los diez acuerdos por el reconocimiento y el trato igualitario de las personas de la diversidad sexual tienen como objetivo guiar al personal en la generación de espacios libres de discriminación hacia las personas de la diversidad sexual y de género que transitan y colaboran en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Compromisos para el reconocimiento y el trato igualitario de las personas de la diversidad sexual y de género que laboran y transitan en el COPRED

El reconocimiento de las disidencias sexuales en una sociedad diversa es fundamental para visibilizar, reconocer, atender las discriminaciones y las violencias que enfrentan las personas de la diversidad sexual en los espacios públicos y privados. Así mismo, nuestro país atraviesa por una coyuntura social que hace un llamado claro a reforzar el compromiso de realizar acciones para nombrar y respetar a las otredades que viven y transitan en la Ciudad de México.

En ese mismo sentido, con los Compromisos para el reconocimiento y trato igualitario de las personas de la diversidad sexual y de género que laboran y transitan en el COPRED, el Consejo reconoce que un lenguaje binario y sexista reproduce, en los hechos, discriminación y violencias que niegan derechos a las disidencias sexuales, por ejemplo, al no nombrar y no reconocer la existencia de las personas no binarias se niega derechos, tales como el derecho a la identidad o el libre desarrollo de la personalidad.

Los diez compromisos por el reconocimiento y el trato igualitario de las personas de la diversidad sexual tienen como objetivo guiar al personal en la promoción y el fomento de espacios libres de discriminación hacia las personas de la diversidad sexual y de género que transitan y colaboran en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

El COPRED, al firmar los presentes compromisos, da cumplimiento a las obligaciones que se desprenden de la Constitución Política de la Ciudad de México respecto de la adopción de medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar derechos, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de las personas de la diversidad como grupo de atención prioritaria y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.

Asimismo, el COPRED promueve activamente al interior de la institución acciones para eliminar y combatir la reproducción de discursos discriminatorios, partiendo de la necesidad y el reconocimiento de que la discriminación opera en ámbitos estructurales y sistemáticos motivados por acciones discriminatorias y violentas basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las disidencias sexuales.

En este sentido, todas las personas que laboramos en el COPRED asumimos la responsabilidad de cumplir e impulsar la ejecución de los siguientes 10 compromisos tanto en nuestra labor diaria como en nuestros espacios privados:

1 Reconozco que la sociedad es diversa y que en las instituciones públicas colaboran y transitan personas de la diversidad sexual y de género.	6 Modifico actitudes y políticas institucionales que reproduzcan sesgos binarios ¹ de género en entrevistas de contratación o en protocolos de atención, etcétera.
No asumo que todo el personal del COPRED son personas heterosexuales ² y/o cisgénero ³ .	7 Pregunto a las personas de mi equipo de trabajo cuáles son sus pronombres o nombres elegidos que debo utilizar para referirme a ella, él o elle en todo momento.
3 Adapto los formatos y documentos administrativos para disminuir sesgos de género en medida de lo posible. Por ejemplo, contratos, memos de pagos, listas de asistencia, directorios, etc.	8 Evito y no normalizo la reproducción de actitudes, palabras, ideas o chistes discriminatorios y/o violentos aún cuando no sean intencionados.
Empleo lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones escritas, formales, informales y visuales, por ejemplo, hago uso de pronombres neutros como "elle" o nombres elegidos ⁴ para nombrar a personas no binarias ⁵ .	9 Cuestiono y reflexiono sobre mis propios prejuicios e ideas que reproducen sesgos binarios y/o heterosexistas dentro y fuera del COPRED.
5 Me capacito en temas de diversidad sexual y de género que brinde el COPRED, otras dependencias, asociaciones civiles, organizaciones o personas activistas.	10 Invito a las personas de mi equipo a conocer e implementar este decálogo al interior de mi área, así como con personas externas.

¹Heterosexual: Persona que se siente atraída sexo-afectivamente a personas de un género y/o sexo distinto.

²Cisgénero: Persona que se identifica con el sexo y el género que se le asignó al nacer.

³Nombre elegido: Nombre, apodo o sobrenombre con el que las persona prefieren ser llamadas y/o identificadas aun cuando sea distinto al de sus documentos oficiales.

⁴Persona No binaria: Aquella persona que no se identifica dentro del concepto de hombre y/o mujer.

¹Binario: Sistema de clasificación de las personas basado en la creencia generalizada de que sólo existen dos géneros: hombre y mujer, de manera que invisibiliza y excluye a personas intersexuales y no binarios.

⁵Heterosexismo: Creencia sistémica de que todas las personas son heterosexuales.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO