



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
MESA DIRECTIVA
II LEGISLATURA, LEGISLATURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN



Ciudad de México a 03 de agosto de 2022

CCM/PMD/486/2022

**MTRO. ALFONSO VEGA GONZÁLEZ
COORDINADOR DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
PRESENTE**

Aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo y a su vez, comunicarle que se recibió por parte del “Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, mediante oficio **COPRED/P/ST/183/2022**, signado por Geraldina González de la Vega Hernández, el “Informe de Actividades 2021 del COPRED”.

Se remite a usted, para el tramite conducente.

Sin más por el momento, le reitero mis saludos,



COORDINACIÓN DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS



FOLIO: 00000670

FECHA: 4/8/22

HORA: 14:05 hrs

RECIBIÓ: Lamy

R/ 1 tomo

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Héctor Díaz Polanco

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

PRESIDENCIA
SECRETARÍA TÉCNICA



Ciudad de México, a 2de agosto
COPRED/P/ST/183/2022

HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA

Plaza de la Constitución 7, Oficina 501, Alcaldía Cuauhtémoc, Centro, C.P. 06068, Ciudad de México.

PRESENTE

Reciba un cordial saludo de parte del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

El COPRED ha trabajado a favor del derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, con énfasis en los llamados grupos de atención prioritaria. Mismos que se encuentran definidos en el artículo 11º de la Constitución Política de la Ciudad de México y que han sufrido violencia, exclusión, discriminación y mayores retos para el pleno ejercicio de sus derechos de manera histórica y estructural. Es así que, a lo largo del 2020, este Consejo impulsó diversas acciones institucionales para garantizar que todas las personas gocen de sus derechos.

En este sentido, en cumplimiento con el artículo 37, fracción XXXVII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México que establece la elaboración de un informe anual de actividades para presentar ante el Congreso de la Ciudad de México, hago entrega formal de un ejemplar del “**Informe de Actividades 2021 del COPRED**” de forma anexa al presente.

Dicho Informe fue aprobado por la Junta de Gobierno, órgano de administración de este Consejo, con fundamento en lo establecido en el artículo 40, fracción V, de la misma Ley.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo

ATENTAMENTE


GERALDINA GONZÁLEZ DE LA VEGA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE COPRED

	PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA
	03 AGO 2022
Recibió: <u>Paula</u>	
Hora: <u>11:50am</u>	



Informe de Actividades del COPRED 2021



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Directorio

En este directorio se nombran a las personas que laboran o laboraron en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y que aportaron a realizar las actividades del Consejo durante el 2021 construyendo una cultura por la no discriminación en nuestra ciudad:

- **Presidencia**

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

- **Secretaría Técnica**

Armando Jesús Meneses Larios
Adriana Aguilera Marquina
Georgina Ontiveros Rivera
Rosa M. Pérez García
Dulce M. Cortés Fernández
Victoria Plata Luna
Maricela Hernández Martínez

- **Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas**

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Yesica Aznar Molina
María del Carmen López Mendoza
Catalina Ruth González Rodríguez
Verónica Sammai Ramírez González
Laura Guadalupe Rosales Álvarez
Alejandra Estrada Esparza
Agustín Raymundo De Pavía Frías
Martha Elena Ledesma Anteliz

- **Coordinación de Administración**

René Uriega Ponce de León
Luis Antonio Castillo Yee
Carmen Gloria Reyes Casasola
Ximena Rosas Ronces
Julio García Velasco
Juan Manuel Córdova Viveros
Roberto Estrada Nacar
Christian Olvera Arredondo

Mayra Yeessel Alcaraz Cavazos
Román Pérez Najera
Luis Adrián Jiménez Motolinia
Luis Bryan Martínez Pérez

- **Subdirección de Planeación**

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

- **Subdirección de Capacitación y Educación**

Alexis Samuel Cabral Acosta
Eliu Tonatiuh Mateos Aguilar
Norma Jessica Narváez Aguilar
Ricardo Portilla De La Cruz

- **Comunicación Social**

Marcela Nochebuena Velázquez
Andro Aguilar Navarrete
Jazmín Morales Castelán
Karina Buendía Monroy
Erika Cosío Triana
Tania Reyes Melchor
Rafael Augusto Morales Pérez

- **Coordinación de Atención**

Alfonso García Castillo
Paola Ortiz Chávez
Rosa Candelaria Saynes
Darlen del Río Pérez
Rosa Marlene Rodríguez Mejía
Joaquín Guerrero Guerrero
Fabiola Paulina Ramírez Ortiz
Jorge Alberto Tierradentro Sánchez
Martín Zubillaga Gómez

- **Unidad de Transparencia**

Abril Ariadna Sasai Bonifaz Tamayo
Ana María García Alzola

Asimismo, se reconoce y agradece las aportaciones brindadas por las personas de servicio social que estuvieron en el COPRED durante el 2021.

Índice

Glosario.....	6
Introducción	7
I. COPRED	
Algunos datos a 10 años de su creación	9
II. Recursos presupuestarios y rendición de cuentas	10
III. Acciones implementadas derivadas de la pandemia por la COVID-19	13
IV. Actividades 2021	19
Eje 1. Atención a la ciudadanía	19
1.1. Modelo de atención a la ciudadanía	20
1.2. Opiniones jurídicas públicas.....	29
1.3. Opiniones consultivas	30
Eje 2. Transversalización de la perspectiva de no discriminación	31
2.1. Vinculación internacional.....	32
2.2. Vinculación interinstitucional.....	45
2.3. Vinculación con iniciativa privada.....	52
2.4. Vinculación con organizaciones de la sociedad civil	60
2.5. Vinculación con academia.....	70
2.6. Octubre, mes de la cultura por la no discriminación.....	80
2.7. Conmemoración de días internacionales	84
2.8. Capacitación sobre discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral	91
2.9. 10° Aniversario del COPRED.....	92

Eje 3. Políticas públicas transversales y acciones legislativas	93
3.1. Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED)- Informe de Evaluación 2020	94
3.2. Diagnóstico de la Discriminación en la Ciudad de México para la implementación de una política pública en la materia. Programa Especial	95
3.3. Lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México	95
3.4. Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México	96
3.5. Informe “Ciudad Amigable con la Población LGTBTTI 2020”	97
3.6. Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021	98
3.7. Evaluación de diseño a las reglas de operación de los programas sociales de la Ciudad de México, 2021	99
3.8. Acciones legislativas por el derecho a la igualdad y no discriminación	100
Eje 4. Promoción de una perspectiva antidiscriminatoria	103
4.1. Educación	104
4.2. Difusión	116
V. Participación del COPRED en comités, gabinetes, grupos de trabajo y otros	149
VI. Órganos administrativos y de opinión del COPRED	151
VII. Acciones de transparencia y protección datos personales	155

Glosario

A continuación, se explican algunos términos importantes que se utilizan a lo largo de este informe:

- Interseccionalidad- Herramienta que ayuda a analizar una acción abordando las distintas categorías sociales (género, orientación social, etnia, entre otras) que cruzan a una persona. Ejemplo, una mujer con discapacidad.
- Grupos de atención prioritaria- Grupos de personas que están en mayor desventaja tales como: mujeres, niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas adultas mayores; población LGBTI; personas indígenas; personas afrodescendientes; personas migrantes; personas con alguna discapacidad; entre otros.
- Impactos diferenciados- Efectos que tienen algunas acciones que se creen no dañan a algunos grupos de atención prioritaria pero que sí los ponen en una mayor desventaja de la que ya están.
- Población LGBTTTI- Abreviatura que significa Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual.

Introducción

El 2021 fue un año importante para el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) pues cumplió una década de ser el organismo encargado de velar por la promoción, respeto, protección y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas que habitan y transitan en esta gran metrópoli.

Una ciudad que en los últimos dos años ha vivido los estragos de la pandemia derivada del virus SARSCoV2 misma que volvió a hacer visibles y acrecentó las diferentes vulnerabilidades de los grupos de atención prioritaria históricamente discriminados señalados en el artículo 11º de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Un contexto que nos reafirma que hoy, más que nunca, se requiere de un organismo de esta naturaleza, que goza de autonomía técnica y de gestión para realizar sus atribuciones y que tiene la fiel convicción de seguir construyendo una cultura por la no discriminación en esta Ciudad de Derechos como lo establece el Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024.

En ese sentido, y en cumplimiento a su mandato establecido en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPyED), en este año continuó con una línea muy clara de trabajo la cual señala los impactos diferenciados que la pandemia y las medidas implementadas para solventarla han traído consigo.

Trabajando siempre de la mano de las organizaciones de la sociedad civil y con los grupos a los que representan, realizó diversas acciones en ese sentido, resaltando siempre la importancia del respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas tanto en el ámbito público como el privado. Al respecto, destaca la publicación de la Guía para no discriminar en el empleo: COVID-19, el seguimiento de la atención brindada a posibles víctimas de discriminación bajo medidas que no pusieran en riesgo la salud de las personas, la prevención de actos discriminatorios mediante el fortalecimiento de la plataforma “En línea con la igualdad” y la elaboración de informes, estudios y encuestas para obtener datos sobre la situación de las personas bajo dicho escenario.

Por otra parte, se posicionó frente a diversas situaciones que pusieron en riesgo el derecho a la no discriminación de los distintos grupos de atención prioritaria como lo fue su lucha por lograr una menstruación digna para todas las mujeres y personas menstruantes de la ciudad, las violencias que sufren la población LGBTTTTI+ y población migrante, y las conductas racistas que prevalecen en nuestra sociedad.

Asimismo, encabezó como en años anteriores acciones fundamentales para su quehacer institucional como lo fue la publicación de la tercera edición de la Encuesta para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (2021), el Noveno Concurso de Tesis sobre Discriminación, el crecimiento del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) y la estrategia “Octubre, mes de la cultura por la no discriminación” las cuales se suman a las diversas actividades y acciones que se engloban en los siguientes ejes de trabajo:

1. Atención a la ciudadanía;
2. Identificación de prácticas discriminatorias;
3. Diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas transversales, y
4. Educación y difusión.

Mismos que se llevan a cabo bajo el enfoque interseccional, de género y de no discriminación, con un presupuesto y personal limitado, pero que buscan cumplir con la gran tarea de prevenir y eliminar la discriminación en este territorio haciendo visible lo invisible, celebrando la diversidad y protegiendo los derechos de los grupos de atención prioritaria.

En el presente Informe de Actividades del COPRED 2021, que se realiza en cumplimiento a lo establecido en el artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y con base en el documento “Medidas básicas de accesibilidad y ajustes razonables en la información y las comunicaciones” y la Circular 2/2017 emitidas por el Instituto de las Personas con Discapacidad (INDISCAPACIDAD), el COPRED da cuenta de los mismos, así como de su ejercicio presupuestal 2021.

COPRED

Algunos datos a 10 años de su creación

- Más de **12 mil personas** atendidas que refirieron haber sido víctimas de discriminación en la Ciudad

- Más de **150 opiniones** consultivas emitidas sobre carpetas de investigación por el presunto delito de discriminación

- Más de **1,500 expedientes** de quejas y reclamaciones iniciados contra autoridades gubernamentales, empresas y personas físicas

- **4 redes** y coaliciones de ciudades de las que es parte

- **41 empresas** con más de 100 mil personas empleadas forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI)

- **163 personas activistas** y de la academia, 31 organizaciones de sociedad civil y 12 entes de gobierno conformaron la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID)

- **219 proyectos de tesis** de licenciatura y posgrado apoyados mediante el Concurso de Tesis sobre Discriminación

- Más de mil **500 estrategias** de difusión desarrolladas

- **Cientos de actividades** realizadas que promueven una ciudad más igualitaria a través de la estrategia “Octubre, mes del trato igualitario” ahora “Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación”

- **Tres ediciones** de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS) publicadas

- **720 actividades** de promoción, capacitación y sensibilización realizadas sobre el trato igualitario y la no discriminación

II. Recursos presupuestarios y rendición de cuentas

Garantizando el derecho al acceso a la información pública constitucional y de conformidad con la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, así como la LPyED, el Consejo presenta la asignación y ejercicio presupuestal correspondiente al 2021.

Al igual que el año pasado, se recibió un total de \$26,725,799.00 pesos mexicanos, cantidad menor a la recibida en 2019 y 2018.

Tabla 1. Contiene dos columnas, la primera titulada “Año presupuestal” y la segunda titulada “presupuesto”, y cuatro filas.

Año presupuestal	Presupuesto
2018	\$ 28,549, 374.00
2019	\$27,189,057.00
2020	\$26,725,799.00
2021	\$26,725,799.00

Para el desarrollo de sus actividades, dicho presupuesto fue distribuido y etiquetado en los siguientes conceptos (elementos en los que se subdivide el recurso económico):

Tabla 2. Contiene cuatro columnas, la primera se titula “concepto”, la segunda “presupuesto original”, la tercera “presupuesto modificado” y la cuarta “presupuesto ejercido”, y tiene seis filas.

Concepto	Presupuesto original	Presupuesto modificado	Presupuesto ejercido
1000 Servicios personales	\$9,838,378.00	\$8,930,834.21	\$8,834,048.03
2000 Materiales y suministros	\$363,500.00	\$427,000.00	\$307,927.96
3000 Servicios generales	\$15,428,661.00	\$15,287,481.00	\$14,684,596.02
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras asignaciones	\$1,095,260.00	\$1,095,260.00	\$911,950.20
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	\$0.00	\$109,300.00	\$13,340.00
Total	\$26,725,799.00	\$25,849,875.21	\$24,751,862.21

Y operó con una plantilla de personal de 55 personas contratadas bajo las siguientes figuras:

- Personal de estructura: 13 plazas con un costo anual de \$8,685,636.71
- Personal de honorarios asimilados a salarios menores: 4 plazas con un costo anual de \$538,246.32
- Personal prestador de servicios profesionales: 38 personas con un costo anual de \$8,968,988.04

Éstas últimas contrataciones bajo la figura de personal prestador de servicios profesionales, se realizaron de conformidad con la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, como asesores en materia legal, de investigación, atención, contable y administrativa, para la operación de las áreas sustantivas.

Las 55 personas estuvieron distribuidas en las áreas operativas del Consejo de la siguiente forma:

- Presidencia- la presidenta como personal de estructura, una persona como honorarios profesionales y otra como honorarios asimilados (3)
- Subdirección de Planeación- una subdirectora como personal de estructura, dos personas como honorarios profesionales y dos como honorarios asimilados (5)
- Secretaría Técnica- un coordinador general como personal de estructura y cuatro personas por honorarios profesionales (5)
- Coordinación de Atención- un coordinador general como personal de estructura, una subdirección de Apoyo Jurídico como personal de estructura, con cuatro personas como personal de honorarios profesionales y dos personas auxiliares administrativas para toda el área contratadas como personal de honorarios profesionales (8)
- Subdirección de Educación y Capacitación con una subdirectora de estructura y cuatro personas por honorarios profesionales (5)
- Coordinación de Administración- un coordinador y un jefe de unidad departamental de operación administrativa como personal de estructura y nueve personas por honorarios profesionales y una por honorarios asimilados (12)
- Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas- un coordinador general, una subdirectora de evaluación y una subdirectora de investigación como personal de estructura y seis personas por honorarios profesionales (9)
- Unidad de Transparencia- dos personas como personal de estructura (2)
- Comunicación Social- una coordinadora y cinco personas contratadas por honorarios profesionales (6)

Respecto al avance programático presupuestal de las distintas actividades que realiza; es decir, el cumplimiento de distintos programas de la Ciudad que involucran presupuesto, el COPRED reportó a la Secretaría de Finanzas lo siguiente:

Tabla 3. Se titula AP-PP-IG avance por programa presupuestario en materia de igualdad de género y contiene doce columnas y quince filas.

AP-PP-IG AVANCE PRESUPUESTAL POR PROGRAMA PRESUPUESTARIO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO											
Unidad Responsable de Gasto		SE POE P CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO									
Periodo		ENERO-DICIEMBRE 2021									
EJE (1)	SUB EJE (2)	SUB SUB EJE (3)	PP (7)	DENOMINACIÓN DEL PP (4)	UNIDAD DE MEDIDA DEL PP (5)	PRESUPUESTO DEL PP		MONTO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO DE GASTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO			
						AFIGNADO (6)	MODIFICADO (8)	ASIGNADO (9)	REVENGADO (10)	EJERCIDO (11)	PAGADO (12)
1	8	0	0800	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	PORCENTAJE	9,209,326.00	7,733,226.00	9,509,432.39	9,344,831.29	9,564,451.29	9,564,451.29
1	8	0	1000	ACTIVIDADES DE APOYO ADMINISTRATIVO	PERSONA	10,200,983.00	9,304,889.21	9,327,835.00	9,327,835.00	9,327,835.00	9,327,835.00
1	4	2	1000	CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE PROTECCIÓN CIVIL	ACCION	7,000.00	7,000.00	4,176.00	4,176.00	4,176.00	4,176.00
1	8	0	0000	ACTIVIDADES DE APOYO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO	ACCION	5,000.00	5,000.00	4,202.00	4,202.00	4,202.00	4,202.00
1	8	0	1002	PROMOCIÓN INTEGRAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NIÑAS Y MUJERES	DOCUMENTO	2,620,900.00	2,400,886.00	2,400,300.40	2,400,300.40	2,400,300.40	2,400,300.40
1	8	0	1002	PROMOCIÓN INTEGRAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	ACCION	3,200,118.00	3,200,118.00	3,204,333.80	3,204,333.80	3,204,333.80	3,204,333.80
1	8	1	1004	PROMOCIÓN INTEGRAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ Y DE LA ADOLESCENCIA	PORCENTAJE	40,950.00	40,950.00	42,400.20	42,400.20	42,400.20	42,400.20
1	8	0	1007	POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN Y COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN	PORCENTAJE	3,225,912.00	2,802,812.00	2,775,300.90	2,775,300.90	2,775,300.90	2,775,300.90
TOTAL						26,725,790.00	25,069,871.21	24,701,832.31	24,701,832.31	24,701,832.31	24,701,832.31

III. Acciones implementadas derivadas de la pandemia por la COVID-19

Siguiendo con la línea de trabajo que inició en 2020 sobre la visibilización de los impactos diferenciados que tuvo la pandemia en los grupos de atención prioritaria y de los efectos de algunas de las acciones implementadas para solventarla que los puso en mayor desventaja, se realizaron las siguientes acciones específicas:

- **Encuesta “Impactos diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil**

Con el objetivo de identificar las acciones implementadas por el sector público y la sociedad civil de la Ciudad de México en respuesta a cinco derechos: acceso a servicios de salud, acceso a la justicia y servicios legales, a una vida libre de violencia, a una vida digna y acceso a la información, durante el contexto de la pandemia por la COVID-19, el COPRED elaboró la encuesta en línea “Impactos diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil. Informe de Seguimiento 2021” dirigida a organizaciones de la sociedad civil.

Cabe señalar que dicha encuesta se realizó en seguimiento a la publicación del Informe “Impactos Diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil” elaborado por el COPRED en 2020, el cual tuvo un apartado en donde las organizaciones participantes plantearon las medidas que debían adoptarse o modificarse para hacer frente a estos impactos desproporcionados por la COVID-19.

La encuesta estuvo dividida en tres apartados:

1. Datos generales de la persona u organización social respondiente.
 2. Acciones de seguimiento implementadas por las instituciones públicas y sociedad civil para eliminar y/o mitigar los impactos diferenciados y asegurar el acceso a derechos.
 3. Acciones positivas por parte de las instituciones públicas
- En total, se recibieron 43 respuestas de personas representantes de organizaciones de la sociedad civil y el informe de los resultados de la encuesta será publicado en 2022.

- **Presentación del “Informe: Impacto Diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México”**

El COPRED colaboró con la asociación civil Yaaj México para realizar el “Informe: Impacto Diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México”¹ el cual tuvo como finalidad que gobiernos y otros sectores dispongan de datos actualizados sobre los retos que

INFORME

IMPACTOS DIFERENCIADOS POR COVID-19: DIÁLOGOS CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL



ATENCIÓN DIFERENCIADA A GRUPOS DE RIESGO
Y DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN LA CDMX
CICLO DE CONVERSATORIOS ORGANIZADO POR EL COPRED



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



COMISIÓN PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA MALTRATACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

enfrenta este grupo y que coadyuven en el diseño e implementación de políticas, estrategias y acciones inclusivas, principalmente en contextos de crisis.

El informe está compuesto por los resultados de una encuesta que cumplió con los estándares del Comité de Ética de la Universidad de California Santa Bárbara (UCSB) y que el Consejo coordinó como parte del comité técnico para el diseño de la misma - recabó un total de 6 mil 671 respuestas-, videos documentales de diversas organizaciones de la sociedad civil quienes trabajaron de forma directa con la población LGBTTTI+ durante la pandemia y un sitio web que alberga diversos insumos informativos sobre la materia.

El “Informe: Impacto Diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México”² se presentó de forma virtual el 2 de marzo y como parte del panel participaron representantes de Yaaj México, la Embajada de Australia en México, la Delegación General de Québec en México, la Fundación Heinrich-Böll de la Ciudad de México, la UNAM y el COPRED.



³ Véase <https://www.facebook.com/102957503155861/videos/353406329134999>.

Desde el Consejo se enfatizó que la pandemia y las medidas que se han implementaron para enfrentarla no son neutrales, tienen impactos desproporcionados en grupos desaventajados históricamente, se destacó la desagregación de la información por cada sigla que conforma la población LGBTI+ y su cruce con otras identidades y también refirió la relevancia de la participación intersectorial a nivel local, nacional e internacional.

- **Guía para no discriminar en el empleo: COVID-19**

La pandemia por la COVID-19 ha tenido impactos relevantes en las manifestaciones de discriminación en la Ciudad de México que han acentuado las brechas de desigualdad y han tenido impactos más profundos en los grupos de atención prioritaria.

Es por ello que para el COPRED resultó primordial visibilizar y tener presentes los impactos diferenciados que los grupos de atención prioritaria pueden enfrentar y, por tanto, la responsabilidad de las personas empleadoras frente a estos a través de la publicación de la Guía para no discriminar en el empleo: COVID-19³.

Ésta se publicó el 19 de enero en el portal de medidas sanitarias por COVID-19 del Gobierno de la Ciudad de México y en las redes sociales del COPRED y tuvo como objetivo proporcionar elementos para que las personas empleadoras tengan información respecto de los derechos de las personas empleadas y de las obligaciones que de cara a la pandemia se han generado para resguardar la seguridad y la salud de todas las personas.

La Guía expone las manifestaciones de la discriminación relacionadas con la COVID-19; qué es la discriminación; los estigmas asociados a la COVID-19; prácticas discriminatorias; los derechos y obligaciones de las personas empleadoras ante la COVID-19; obligaciones para garantizar el derecho a la no discriminación; medidas específicas y; buenas prácticas implementadas por las empresas ante la COVID-19.

³ Consúltese: <https://medidassanitarias.covid19.cdmx.gob.mx/>.

- **Atención a personas víctimas de discriminación**

Durante el 2021, el COPRED brindó 70 atenciones en los que la temática de las mismas se relacionó con la COVID-19. En la siguiente tabla, se desagregan dichas atenciones por género:

Tabla 4. Contiene 2 columnas, la primera titulada “Género de las atenciones” y la segunda “total” y 4 filas.

Género de las atenciones	Total
Femenino	43
Masculino	17
No especificaron su género o corresponden a atenciones de colectivos	10
Total	70

Y a continuación, por los grupos de atención prioritaria a los que pertenecen las personas peticionarias:

Tabla 5. Contiene dos columnas, una titulada “Grupo de población” y la segunda “total” y tiene 11 filas.

Grupo de población	TOTAL
Mujeres	34
Hombres que no pertenecen a un grupo específico	11
Personas mayores	4
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	3
Personas con discapacidad	3
Niñas y niños	3
Personas en situación de pobreza	1
Personas con VIH	1
Público en general	
No especificaron (anónimos, intervenciones de oficio, colectivos, etc.)	10
TOTAL	70

IV. Actividades 2021

Eje 1

Atención a la ciudadanía

El Eje 1 de trabajo del COPRED refiere a la atención a la ciudadanía por presuntos actos de discriminación, columna vertebral de la labor del COPRED que se realiza a través del Área de Atención de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo.

1.1. Modelo de atención a la ciudadanía

El modelo de atención a la ciudadanía con el que trabaja el COPRED promueve medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos de discriminación en la Ciudad de México y tiene como base un procedimiento no jurisdiccional de protección a los derechos para todas aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación, mismo que busca culminar en la implementación de medidas de justicia restaurativa.

En ese sentido, el COPRED, con base en las atribuciones que le brinda la ley, atiende cualquier solicitud por presuntos actos discriminatorios, con el objetivo de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, 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.

1.1.1. Atenciones

1.1.1.1. Mecanismos de denuncia y vías de ingreso de solicitudes

Como lo ha hecho desde su creación, el COPRED durante el 2021, siguió brindando atención a presuntas víctimas de discriminación que solicitaron este tipo de servicio. Es así que, la confianza y el conocimiento de la misión del COPRED entre la ciudadanía, se vio reflejada nuevamente en las 1387 atenciones que brindó del 1º de enero al 31 diciembre del 2021 a personas peticionarias que denunciaron situaciones violatorias a sus derechos humanos ya sea de manera presencial, por vía telefónica, por la APP COPRED, correo electrónico, el Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC), canalización u otro.

Tabla 6. Titulada “Número total de atenciones por vía de ingreso” con dos columnas tituladas “vía de ingreso” y número de atenciones. Contiene 9 filas.

Número total de atenciones por vía de ingreso	
Vía de ingreso	Número de atenciones
Correo electrónico	743
Teléfono	373
Comparecencia	132
Escrito	60
Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC)	53
Canalización	18
De oficio	8
App COPRED	0
Total	1387

A continuación, se desglosan los grupos de población atendidos y atenciones por género y por edad, para después explicar las modalidades de intervención (quejas y reclamaciones, gestión y canalización a otras instancias).

1.1.1.2. Grupos de población atendidos

Por cuarto año consecutivo la atención a mujeres víctimas de posibles actos de discriminación sigue repuntando. Asimismo, la atención a la población LGBTTTI+ y a personas con discapacidad que se encuentran entre los tres grupos de atención prioritaria más atendidos al igual que el año pasado.

Tabla 7. Contiene dos columnas, la primera titulada “Grupo de población” y la segunda “número de personas” y tiene 18 filas.

Grupo de población	Número de personas
Mujeres	535
Hombres que no pertenecen a un grupo específico	336
Población LGBTTTI+	160
Personas con discapacidad	130
Personas mayores	74
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	47
Niñas y niños	44
Público en general	29
Personas jóvenes	23
Personas que viven con VIH/SIDA	15
Personas con tatuajes y/o perforaciones	9
Personas indígenas	6
Poblaciones callejeras	4
Personas privadas de su libertad en centros de reclusión	4
Personas trabajadoras del hogar	3
Personas en situación de pobreza	2
Personas trabajadoras sexuales	2
Personas de escasos recursos	1

Nota: En algunos casos el grupo poblacional puede ser más de uno, por lo que el número total no coincidirá con el número total de casos reportados.

1.1.1.2. Atenciones por género

Las personas que recibieron atención por parte del COPRED, se identificaron como:

Tabla 8. Contiene tres columnas, la primera titulada “género”, la segunda “número de personas” y la tercera “porcentaje” y tiene 4 filas.

Género	Número de personas	Porcentaje
Femenino	733	51.47
Masculino	624	43.82
No aplica/intervención de oficio, anónima y colectivos	67	4.7
Total	1434	100

Nota: 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.

1.1.1.3. Atenciones por edad

Las edades de las personas peticionarias fueron:

Tabla 9. Contiene dos columnas tituladas “Edad de las personas peticionarias” y “Número de personas” y tiene 6 filas.

Edad de las personas peticionarias	Número de personas
0 a 12 años	6
Personas jóvenes 13 a 29 años	120
Personas adultas (30-59 años)	309
Personas mayores (mayor de 60 años)	46
No aplica (anónima, intervenciones de oficio, no especifica edad)	953
Total	1434

1.1.2. Modalidades de intervención

El Consejo atendió las solicitudes de personas por presuntos actos discriminatorios para emitir alguna queja o reclamación por presuntas conductas discriminatorias, provenientes tanto de personas servidoras públicas o de autoridades de la Ciudad de México, así como de particulares, y orientó y canalizó a las personas y grupos de atención prioritaria a las instancias correspondientes según fuera el caso como se muestra a continuación:

Tabla 10. Contiene dos columnas tituladas “Modalidad de intervención” y “Número de atenciones” y tiene 6 filas

Modalidad de Intervención	Número de atenciones
Orientación ⁴	969
Gestiones ⁵	141
Canalización	22
Queja	77
Reclamación	11
Total	1387

Nota: En un expediente de queja se acumularon 4 atenciones y dos atenciones brindadas en este año se acumularon a un expediente del 2019, asimismo, en la reclamación R-10-2021 se acumularon 162 atenciones, por lo que la sumatoria no coincidirá con el total de atenciones brindadas.

Es importante mencionar que, las orientaciones, gestiones y canalizaciones se inscriben dentro del procedimiento de atención

⁴ La orientación consiste en asesorar a la persona peticionaria sobre las vías para atender la denuncia que realiza, cuando esta no es competencia del Consejo.

⁵ La gestión se refiere a la búsqueda de soluciones a la problemática que plantea la persona peticionaria a través de diversas acciones por parte de las personas que integran en área de atención del COPRED las cuales pueden ser ante entes públicos de la Ciudad, federales u otras instancias con las que el Consejo pueda gestionar la resolución de alguna cuestión violatoria al derecho a la igualdad y no discriminación buscando la restitución inmediata. Ejemplo de algunos apoyos de esta naturaleza son: llamadas telefónicas, recabar información para la persona peticionaria, la emisión de exhortos u oficios de colaboración que realiza el Consejo como medida preventiva de posibles conductas discriminatorias, etc.

regulado por la normativa del sistema de atención ciudadana y del Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC) mientras que las quejas y reclamaciones rigen por la normativa de la LPyED y la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México.

1.1.2.1. Canalizaciones a otras instancias

El COPRED realiza canalizaciones a otras instancias cuando detecta que alguna situación o caso es facultad de otra instancia a nivel local o federal. Éste orienta debidamente a las personas peticionarias y realiza un oficio de canalización donde se exponen los hechos por los cuales se realizó la denuncia y se solicita la intervención del o los entes que correspondan.

Durante el 2021, se realizaron las siguientes canalizaciones a estas instancias:

Tabla 11. Contiene dos columnas tituladas “Nombre de la instancia” y “número de canalizaciones” y tiene 6 filas.

Nombre de la instancia	Número de canalizaciones
FGJ	12
STyFE- SEGURO DE DESEMPLEO	11
CONAPRED	3
STyFE- PDT	2
Secretaría de Seguridad Ciudadana	1
Secretaría de Servicios de Salud Pública de la CDMX	1

En el siguiente apartado se describen las modalidades de intervención denominadas quejas y reclamaciones en las que sí se abren expedientes.

1.1.2.2. Quejas y reclamaciones

El COPRED, con base en el artículo 54 de la LPyED, tiene la facultad de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades por presuntos actos de discriminación que ocurrieron

en la Ciudad de México, que así lo soliciten y se hayan encontrado los elementos pertinentes para ello.

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

Cuando se tratan de presuntos actos discriminatorios llevados a cabo por particulares, personas físicas o morales se abren los expedientes de queja y cuando son actos discriminatorios realizados por personas servidoras públicas o instancias públicas, se abren expedientes de reclamación.

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 estipula el artículo 5° de la LPyED, el cual establece la prohibición de toda forma de discriminación formal o de facto, define a la misma y nombra las categorías sospechosas o aquellas conductas o actos que se consideran como discriminatorios.

En 2021, de las 1387 atenciones brindadas por el Consejo, 88 de ellas se calificaron como presuntos actos de discriminación de la siguiente forma:

Tabla 12. Contiene dos columnas tituladas “tipo de expediente” y “número de expedientes abiertos en el trimestre” y tiene tres filas.

Tipo de expediente	Número de expedientes abiertos
Queja	77
Reclamación	11
Total	88

De estos expedientes destaca que el 56.81% fueron iniciados por mujeres, 34.09% por hombres y 12.5% por personas no binarias, por oficio o de colectivos.

Tabla 13. Contiene dos columnas tituladas “género” y “número de personas” y tiene 4 filas.

Género	Número de personas
Femenino	50
Masculino	30
No aplica	8
Total	88

De las 11 reclamaciones las autoridades señaladas como responsables fueron:

Tabla 14. Contiene dos columnas tituladas “autoridades responsables de las reclamaciones” y “número” y tiene 11 filas.

Autoridades responsables de las reclamaciones	Número
Universidad Autónoma de la Ciudad de México	1
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	1
Corporación Mexicana de Impresión, S.A de C.V.	1
Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México	1
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	1
Secretaría de Salud de la Ciudad de México	1
Instituto de Educación Media Superior	1
Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México	1
Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México	1
Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México	1
Alcaldía de Benito Juárez	1

1.1.2.2.1. Causales de discriminación

La siguiente tabla muestra las causales de discriminación, razones o causas por las que un ente público, persona servidora pública o un particular realizan algún acto de discriminación, con mayor incidencia en las denuncias (quejas y reclamaciones) presentadas en 2021:

Tabla 15. Contiene cuatro columnas, la primera titulada “motivos”, la segunda “número total de casos”, la tercera “número de quejas” y la cuarta “número de reclamaciones” y tiene 19 filas.

Motivos	Número total de casos	Número de quejas	Número de reclamaciones
Condiciones de salud	22	20	2
Género	12	11	1
Embarazo	11	11	
Discapacidad	9	7	2
Orientación o preferencia sexual	9	7	2
Edad	5	4	1
Identidad de género	5	4	1
Apariencia física	3	3	
Condición jurídica	2	1	1
Forma de actuar	2	2	
Otro	2	2	
Condición Social	2	1	1
Maternidad	2	2	
Características genéticas	1	1	
Origen nacional	1	1	
Paternidad	1	1	
Tatuajes	1	1	
Condición migratoria	1	1	
Forma de vestir	1	1	

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

1.1.2.2. Ámbito donde ocurrieron los actos de discriminación

Los ámbitos donde ocurrieron los actos de discriminación fueron:

Tabla 16. Contiene dos columnas tituladas “ámbitos” y “número de casos” y tiene 8 filas.

Ámbitos	Número de casos
Laboral	62
Establecimientos mercantiles	4
Educativo	3
Público	3
Privado	2
Comercial	1
Deportivo	1
Recreativo	1

1.2. Opiniones jurídicas públicas

Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte peticionaria, el COPRED está facultado para emitir una opinión jurídica sobre el caso.

Estas opiniones tienen como objetivo visibilizar los actos de discriminación que incurrió un particular o persona servidora pública, y una vez emitida se convierte en una prueba importante para que la víctima de discriminación solicite la reparación del daño ante otras instancias como civiles, penales o laborales.

Durante el 2021, se emitieron 6 opiniones jurídicas públicas, las cuales son:

Tabla 17. Contiene dos columnas tituladas “expediente” y “motivo” y tiene 6 filas.

Expediente	Motivo de discriminación
COPRED/CAyE/Q-032-2019	Género
COPRED/CAyE/Q175-2018	Embarazo
COPRED/CAyE/Q-188-2019	Forma de actuar
COPRED/CAyE/Q-237-2019	Condición de salud
COPRED/CAyE/R-001-2021	Condición jurídica
COPRED/CAyE/ATO-365-2021	Condición de salud

1.3. 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.

Del 1° de enero al 31 de diciembre de 2021, se emitieron 43 opiniones consultivas a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México FGJ-CDMX sobre carpetas de investigación por el presunto delito de discriminación.

Eje 2

**Transversalización
de la perspectiva de
no discriminación**

Eje 2. Transversalización de la perspectiva de no discriminación

El Eje 2 refiere al trabajo de transversalización de la perspectiva de no discriminación del COPRED a través de la vinculación internacional, con organizaciones de la sociedad civil, la iniciativa privada y otros entes de gobierno.

2.1. Vinculación internacional

Durante el 2021, el COPRED continuó y fortaleció su estrategia de internacionalizar la labor institucional del Consejo a través de la vinculación con redes y coaliciones de gobiernos locales y organismos internacionales y de la transversalización de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado Mexicano en materia de igualdad y no discriminación a nivel local.

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

A continuación, se mencionan las acciones que el Consejo ha implementado en estos campos:

2.1.1. Acciones encabezadas por el COPRED

a) Proyecto de movilidad humana para gobiernos locales de América Latina y el Caribe

Como parte del proyecto “Movilidad humana para gobiernos locales de América Latina y el Caribe” que se implementó desde 2020, en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC), en el marco del 3er Foro Mundial de Ciudades y Territorios de Paz, se realizó la publicación “Movilidad humana y COVID-19: Una aproximación a la respuesta de los gobiernos locales de América Latina y el Caribe” el 18 de marzo del

2021 en el seminario web “Avanzando hacia ciudades incluyentes: Una aproximación a la movilidad humana desde los gobiernos locales de América Latina y el Caribe”.

Asimismo, durante 2021, se realizó un proceso participativo en el que más de 40 autoridades locales representantes de 16 ciudades de América Latina y el Caribe, redes de ciudades, organizaciones de la sociedad civil, academia y organismos internacionales compartieron a través de grupos focales, entrevistas y una encuesta en línea, los retos, oportunidades, experiencias y propuestas para la inclusión de personas en situación de movilidad humana a nivel local en la región para la construcción del documento técnico “Hacia un futuro inclusivo y libre de discriminación en las ciudades: guía práctica para abordar la movilidad humana a nivel local”⁶.



Mismo que se presentó el 27 de octubre mediante el diálogo regional “Hacia un futuro inclusivo y libre de discriminación en las ciudades”⁷ que estuvo a cargo del COPRED.



⁶Consúltense en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Libro-Guia-Movilidad-dic-15.pdf>.

⁷Véase en: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=484639795931075.

b) Plática sobre discriminación y racismo a la Embajada Británica

El 21 de enero del 2021, el COPRED y el director de Racismo MX, José Antonio Aguilar, dieron una conferencia a personal de la Embajada Británica sobre el racismo y la discriminación en México y su combate en el ámbito laboral.



c) Presentación del “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”

En el marco del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, el COPRED llevó a cabo la presentación del “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México” en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo, la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI), la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), Hogar Justo Hogar y el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadoras del Hogar (CACEH).



⁸Consúltese en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>.

⁹Véase en: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=207619547824621 \h.

Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México



Marzo 2021



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED

STYFE

SEPI



CACEH



Organización
Internacional
del Trabajo

Con el informe se dio a conocer la situación laboral y de discriminación que viven las personas trabajadoras del hogar en la capital, a través de la presentación de los datos recopilados en la “Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”⁸ lanzada a finales del 2020, los hallazgos que arrojaron estos resultado y las recomendaciones relativas a la sensibilización, capacitación en el empleo, redes de apoyo institucionales, asistencia legal, acceso a la justicia, entre otras, que pretenden ser de utilidad para los pasos institucionales a seguir frente a la entrada en vigor del Convenio 189 en nuestro país.⁹

d) Campaña de sensibilización sobre discriminación, racismo y xenofobia con la UNESCO

El COPRED, como representante del Gobierno de la Ciudad de México ante la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo y la Discriminación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Coalición LAC), en conjunto con las oficinas en México y Montevideo de la UNESCO, iniciaron con la construcción de una campaña de sensibilización bajo un enfoque interseccional, sobre las conductas discriminatorias, xenófobas y racistas que viven día a día las personas jóvenes en situación de movilidad humana, personas jóvenes indígenas, personas jóvenes afrodescendientes y personas jóvenes descendientes asiáticas en la región de América Latina y el Caribe.

Durante el 2021 se realizaron dos grupos focales con personas jóvenes para definir la identidad de la campaña y se inició con la creación de los guiones para la misma . Dicha campaña se publicará en 2022.

e) Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México

El COPRED, en seguimiento a la “Clase Magistral sobre Racismo en la Ciudad de México” que llevó a cabo con la UNESCO en 2020, publicó los lineamientos de la acción social denominada “Concurso de buenas prácticas contra el racismo y la discriminación en la Ciudad de México”¹⁰ aprobados por el EVALÚA CDMX, con la intención de seguir sensibilizando a las personas que habitan y transitan en la Ciudad

de México sobre cómo surgen y se perpetúan diversas conductas racistas, discriminatorias y xenófobas.



El concurso estuvo dirigido a las personas que participaron en la Clase Magistral o personas jóvenes de 12 a 29 años de edad cumplidos que residan en la Ciudad de México y contó con dos categorías: buenas prácticas colectivas contra el racismo y discriminación en el ámbito comunitario o escolar y buenas prácticas individuales contra el racismo y discriminación en el ámbito comunitario o escolar. El 22 de octubre, el jurado calificador seleccionó los proyectos ganadores que quedaron de la siguiente forma:

- **Categoría “Buenas Prácticas Individuales”**

- Primer lugar- Proyecto “Tarjeta Roja a la discriminación” (\$7,000 pesos).
- Segundo lugar- Proyecto “Raíces y colores en la ciudad multicultural” (\$5,000 pesos).
- Tercer lugar- Proyecto “36 preguntas para cuestionar la discriminación” (4,000 pesos).

- **Categoría “Buenas Prácticas Colectivas”**

- Primer lugar- desierto
- Segundo lugar- Proyecto “Integra CDMX” presentado por Yolanda Xanat Rios Ordaz y Luisa Renata Torres Esquivel (\$8,000).
- Tercer lugar- desierto

2.1.2. Trabajo en redes y coaliciones de ciudades

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

En el marco del Día Mundial de la Salud, el 7 de abril, la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) de la cual forma parte el COPRED, emitió una declaratoria conjunta para hacer visibles los actos discriminatorios vinculados a la problemática de la COVID-19¹¹

Asimismo, con el objetivo de conmemorar el 20 aniversario de la adopción de la Declaración y el Programa de Acción de Durban, las y los miembros de la Red, elaboraron la “Declaratoria para conmemorar el 20 aniversario de la adopción de la Declaración y el Programa de Acción de Durban” que se difundió en redes el 24 de septiembre.¹²

b) Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)

Como parte de las actividades de las ciudades miembro de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA) se publicó un pronunciamiento por el Día Internacional del Orgullo LGBTI+, el 28 de junio, reafirmando por parte de la RLCA su compromiso por la construcción conjunta de pisos más amplios de derechos para las personas LGBTI+ e invitar a los gobiernos locales de Latinoamérica a renovar su empeño en la gestión de políticas públicas integrales que apunten a la mejora de la calidad de vida de la comunidad LGBTI+.¹³

c) Rainbow Cities Network (RCN)

En la Rainbow Cities Network (RCN por sus siglas en inglés), que actualmente integra 34 ciudades, el COPRED participó en la exposición anual fotográfica titulada “La interseccionalidad en la comunidad LGBTIQ” que fue presentada el 17 de mayo para conmemorar el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia. Asimismo, contribuyó al boletín de la red emitido en septiembre donde se habló sobre la publicación de los “Lineamientos para Garantizar los Derechos Humanos en el Procedimiento Administrativo de Reconocimiento de Identidad de Género en la Ciudad de México de las Personas

¹²Consúltense en: https://twitter.com/RIOOD_/status/1379818215291940869.

¹³Consúltense en: <https://twitter.com/ArcoirisRlca/status/1409602322796363782>.

Adolescentes” y también participó de forma virtual en la Novena Reunión Anual de la RCN que se llevó a cabo el 4 y 5 de noviembre.

2.1.3. Acciones en colaboración con organismos internacionales

a) Encuentro virtual de buenas prácticas para la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra personas LGBTI+ en entornos laborales de ONU DC

El COPRED participó en la tercera mesa del “Encuentro virtual de buenas prácticas para la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra personas LGBTI+ en entornos laborales” organizado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONU-DC) donde se presentó el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario como una buena práctica de inclusión laboral.



b) Diplomado sobre acceso a la justicia de las personas migrantes

El 22 de mayo, el Consejo realizó la ponencia “La discriminación y la xenofobia: dos limitantes para una plena integración” en el marco del Diplomado sobre acceso a la justicia de las personas migrantes organizado por la Escuela de Derecho de la Universidad Anáhuac Puebla y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en México.

El objetivo del diplomado fue sensibilizar, capacitar y especializar a operadores jurídicos, defensores de derechos, comunidad académica y público en general, sobre la compleja realidad que enfrentan las personas en situación de movilidad y las distintas aristas que implica su acceso a la justicia, así como las problemáticas que enfrentan estas personas para lograr la efectividad de sus derechos.

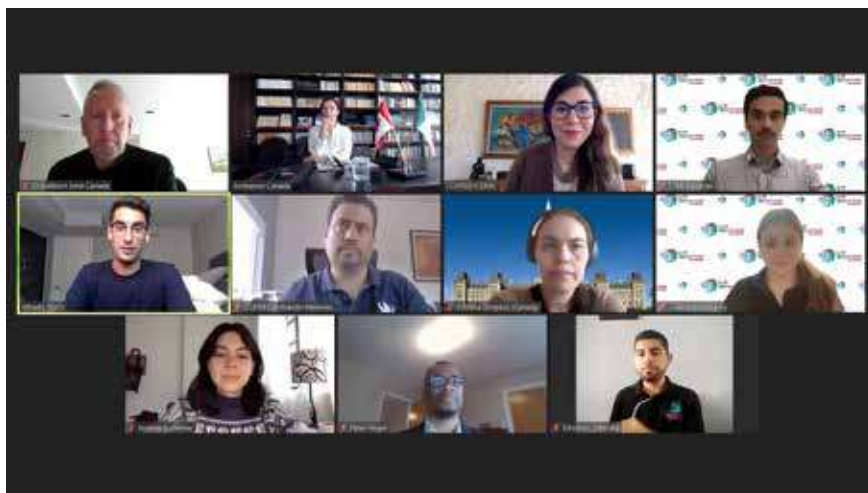
c) **Mesa de Trabajo INTEL LGBT + PACTO MUNDIAL ONU + CCE**

El COPRED participó en las 12 mesas de trabajo realizados por INTEL México Guadalajara Design Center (GDC) a través del Grupo de Trabajo INTEL LGBT+ en alianza con el Pacto Mundial México de la ONU, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la Oficina de la Presidencia de la República para impulsar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

Este grupo busca impulsar una agenda que promueva entornos de trabajo inclusivos que fomenten la diversidad, el trato con dignidad y libres de acoso, el respeto a los derechos humanos de las personas LGBT, entre otros, en empresas de todos los sectores productivos de México.

d) **LAB jóvenes “Diversity, Equality and Inclusion”**

El 23 de junio, el COPRED participó en el módulo LAB de jóvenes “Diversity, Equality and Inclusion” con el Director de la secretaría de Anti-Racismo en Canadá, Peter Flegel. En el módulo participaron 24 personas jóvenes de Canadá y México para discutir y hacer una lluvia de ideas sobre las perspectivas y estrategias para combatir el racismo y la discriminación en los respectivos países.



e) **Foro Global contra el racismo y la discriminación**

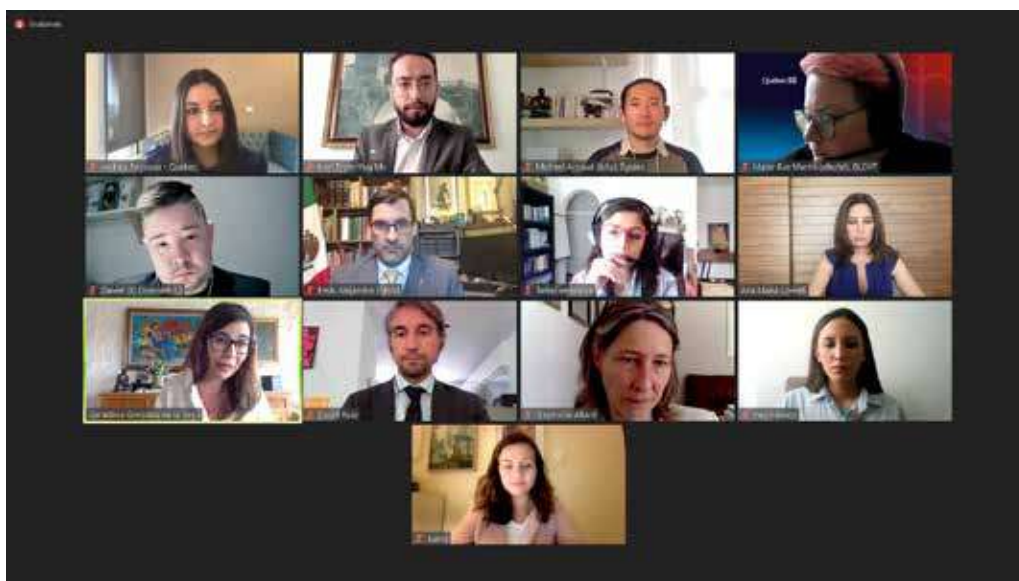
La UNESCO invitó al COPRED a participar con un video en el Foro Global contra el racismo y la discriminación que organizaron desde la Coalición Internacional de Ciudades Sostenibles e Inclusivas (ICCAR

por sus siglas en inglés) en el marco del Día Internacional contra la Discriminación Racial. El video se realizó respondiendo la pregunta ¿cómo podemos construir una alianza multi-actor más fuerte para combatir el racismo y la discriminación, a través de ICCAR?

f) Mesa redonda virtual “Terapias de conversión, un problema mundial: diálogo entre contrapartes de Québec y México”

La Delegación de Québec en México invitó al COPRED a participar en la Mesa redonda virtual “Terapias de conversión, un problema mundial: diálogo entre contrapartes de Québec y México” el 11 de marzo. La mesa redonda giró en torno a los avances y retos que presentan Québec y la Ciudad de México en relación a las terapias de conversión.

Desde el COPRED se señaló el trabajo que se ha hecho en el tema como lo fue la mesa de análisis sobre Esfuerzos para Corregir la Orientación Sexual y la Identidad de Género (ECOSIGs) ante la reforma al código penal, la Guía nada que Curar que se realizó con ONU-DC y, sobre todo, puntualizó que aún hay faltantes que se tienen que trabajar sobre la prohibición de las terapias de conversión.



g) “Diálogo con Gobiernos Municipales sobre Desarrollo Territorial & Pueblos Afrodescendientes: Reconocimiento, Justicia y Desarrollo”

El 2 de septiembre, el COPRED participó de manera virtual en el panel “Diálogo con Gobiernos Municipales sobre Desarrollo Territorial &

Pueblos Afrodescendientes: Reconocimiento, Justicia y Desarrollo” organizado por la Oficina Multipaís de la UNESCO en San José, Costa Rica y realizado el marco de las celebraciones del Día Internacional de los Afrodescendientes celebrado por primera vez el 31 de agosto de 2021 en Costa Rica.



El mismo tuvo por objetivo facilitar un espacio de intercambio y reflexión que permita vincular de manera integral el desarrollo económico local, la territorialidad y los pueblos afrodescendientes, de forma tal que se contribuya a acelerar los derechos de las personas afrodescendientes desde el ámbito local y del territorio, en particular en el contexto de la implementación del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes; el Programa de Acción de Durban; la Declaración de San José; la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo y el Consenso de Montevideo y los Compromisos de Nairobi y sus vínculos con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo.

h) Principios Orientativos para la atención de mujeres y niñas de pueblos originarios víctimas de violencia por razón de género, por parte del primer respondiente” en mixteco

El COPRED colaboró con la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito de Naciones Unidas (UNODC por sus siglas en inglés) en la traducción y actualización de la infografía “Principios orientativos para la atención de mujeres y niñas de pueblos originarios víctimas de violencia por razón de género, por parte del primer

respondiente” con el objetivo de acercar esta infografía a instituciones aliadas y comunidades de pueblos originarios, además de actualizar la información estadística contenida de acuerdo con las más recientes publicaciones del INEGI en la materia.

i) Evento alterno “La violencia contra las mujeres y niñas: la pandemia oculta en ascenso”

El 6 de abril, se llevó a cabo el evento alterno “La violencia contra las mujeres y niñas: la pandemia oculta en ascenso” en el marco del Décimo Foro de la Juventud del Consejo Económico y Social de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al que fue invitado a participar el COPRED.

Este tuvo como finalidad conciliar diferentes perspectivas sobre cómo personas jóvenes, responsables políticos, sociedad civil y el sector privado pueden unir sus fuerzas para fortalecer la prevención de la violencia de género contra las mujeres y niñas de todas las edades, en particular en el contexto del COVID-19 y sus medidas de bloqueo.



2.1.4. Otras participaciones:

a) “Diálogo 2: Ciudades y territorios hospitalarios” en el III Foro Mundial de Ciudades y Territorios de Paz

El 27 de octubre, el COPRED participó en el “Diálogo 2: Ciudades y territorios hospitalarios” del III Foro Mundial de Ciudades y Territorios de Paz¹⁴ que tuvo como objetivo dialogar sobre los principales retos que los procesos migratorios generan en la Ciudad de México, las

¹⁴Véase : <https://www.youtube.com/watch?v=YPa3PthX62E>.

propuestas o iniciativas que se están trabajando dentro de la Ciudad de México para abordar las tensiones entre personas o colectivos asentados y nuevas poblaciones y cómo se ha favorecido la inclusión de las personas en movilidad en los territorios de acogida y qué alianzas podrían facilitar en dicha labor.



Durante la ponencia de la presidenta del COPRED se compartieron las acciones que desde el COPRED se están realizando para garantizar el derecho a la no discriminación de las personas en situación de movilidad humana como por ejemplo la elaboración del documento técnico “Hacia un futuro inclusivo y libre de discriminación en las ciudades: guía práctica para abordar la movilidad humana a nivel local”, la vinculación con el sector privado para la inclusión laboral de las mismas, entre otras.

b) Integración de los informes periódicos sobre el cumplimiento de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y para la sustentación de los informes periódicos sobre la instrumentación y cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El COPRED envió insumos para contribuir al proceso de integración de los Informes periódicos 22º a 24º combinados sobre el cumplimiento de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y del proceso de integración de la información para la sustentación de los informes periódicos 2º y 3º combinados de México sobre la instrumentación y cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.2. Vinculación 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.

2.2.1. Acciones y proyectos en colaboración con otras instancias con participación activa o encabezadas por el COPRED

a) Premiación de la tercera edición del concurso Vota Film Fest “Participar en tiempos de emergencia sanitaria”

El 19 de enero, el Instituto Electoral de la Ciudad de México en conjunto con el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE), el Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE), la Asociación Mexicana de Cineastas Independientes (AMCI), Shorts México, Fundación Cinépolis, la Cámara de Diputados, a través de la Comisión de Juventud y Diversidad Sexual, y el COPRED, llevaron a cabo la premiación de la tercera edición del concurso Vota Film Fest “Participar en tiempos de emergencia sanitaria”.¹⁵

La tercera edición tuvo como objetivo conocer y visibilizar la perspectiva de las personas adolescentes y jóvenes sobre la relevancia de su participación en el apoyo a sus comunidades, a fin de hacer frente a esta situación de emergencia.

En esta edición se premiaron 3 cortometrajes por cada categoría de edad (de 12 a 17 años y 18 a 29 años), los cuales fueron: “Cuidándote, cuidamos a todos”, “Tú eres la diferencia”, “Contribuir”, “Solidaridad”, “Ayudando ando” y “Lo hago por todos”.

El Consejo participó durante la premiación del tercer lugar de la categoría 2 (18 a 29 años), brindando un breve mensaje respecto a la importancia de la participación de las juventudes en la construcción de la democracia.

¹⁵ Véase : <https://youtu.be/YII4Jv7MXxY>

b) Evento “¡Con información a la acción! Entrega de resultados del Primer Plan de Estado Abierto en la Ciudad de México (2019-2021)”

A través de Estado Abierto, el COPRED participó en el evento “¡Con información a la acción! Entrega de resultados del Primer Plan de Estado Abierto en la Ciudad de México (2019-2021)” organizado por el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO CDMX) a través de Estado Abierto y que se llevó a cabo el 14 de junio.

El COPRED estuvo en el panel sobre personas adultas mayores, mujeres cis y transgénero en situación de reclusión y de reinserción social y mujeres familiares de personas en situación de reclusión y niñas, niños y adolescentes y brindó un breve mensaje sobre los resultados de los trabajos de la Red de Ciudad en Apertura y su importancia hacia los grupos prioritarios.

Además, se presentó la “Guía para el cambio de identidad de género” la cual fue redactada con un lenguaje sencillo y en formato accesible con información sobre los trámites a realizar para modificar los principales documentos de identificación oficiales una vez que la persona ha realizado el cambio de identidad de género, misma en la que el Consejo estuvo para su elaboración.

c) Webinar el alcance al derecho a la no discriminación en el trabajo

El 4,5,6,7 y 12 de octubre del 2021, el COPRED y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCyA) llevaron a cabo el “Webinar (palabra en inglés que significa seminario virtual): El alcance del derecho a la no discriminación en el trabajo” el cual estuvo dirigido a personas dictaminadoras de la JLCyA, abogados y abogadas laborales, personas defensoras de derechos laborales y personas expertas y especialistas en no discriminación laboral.

Éste buscó que las personas participantes adquirieran herramientas teóricas y prácticas para desarrollar su labor diaria con pleno cumplimiento de las obligaciones estatales frente a los derechos humanos laborales, y que pudieran asumirse como actores primordiales en la defensa y garantía de la no discriminación en el ámbito laboral.

d) Presentación de infografías sobre cuidados, desigualdades y familias

El 24 de noviembre, en seguimiento al trabajo interinstitucional que el COPRED ha realizado con la Escuela Nacional de Trabajo Social y organizaciones de la sociedad civil para elaborar infografías sobre temas relacionados con la no discriminación, se presentaron cuatro infografías¹⁷ que tuvieron como objetivo visibilizar la importancia de la transversalidad en el tema de los cuidados, el trato igualitario y la no discriminación, desde espacios tan próximos como el hogar, el espacio laboral de las personas que se dedican al trabajo del hogar, así como los espacios digitales y la prevención de la violencia.

DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD EN TORNO AL TRABAJO DE CUIDADOS
Problemáticas, dificultades y agenda

El entorno COVID-19 y los cuidados:
Derivado de las medidas para dar respuesta a la pandemia por COVID-19, se observa:

- Incremento de las **desigualdades de género**.
- El **confinamiento** propició el **aumento de labores domésticos**, **emocionales** y de **cuidados** al ser actividades permanentes a lo largo del día y en algunos casos de la noche, así como la **reducción de ingresos** formales e informales de la ciudad.
- Impacto en la salud física y mental** derivado de la **soledad** de actividades domésticas y de **cuidados** (salida o viaje jornada laboral) así como el **estrés** y **riesgo** al contagio de algún miembro de la familia.
- Las **mujeres** están **expuestas a largos jornadas laborales** y mayor **exposición a virus** debido a su **participación** importante en el sector salud, informal y en **trabajos precarizados**.
- Aumento de casos de diversas manifestaciones de violencia en los hogares**.
 - Aumento de los **síntomas de depresión, ansiedad y estrés**.
 - Incremento de **violencia asociada a la COVID-19** y **degradación de roles, roles y roles**.

Algunas de las problemáticas y dificultades en torno al trabajo de cuidados:

- La **división sexual del trabajo** y los **estereotipos de género** son los principales motivos para la **desigualdad** que existe en la **organización y distribución** de los cuidados.
- Existe una **crisis** en la **actual organización social** de los cuidados, se requieren **más cuidados** y **hogares** **menos personas y tiempo** para **satisfacerlos**, **esto** **derivado** de los **cambios** **económicos**, **sociales**, **demográficos** y **culturales**.
- Falta de **reconocimiento** de los **labores de cuidados** como **trabajo** a nivel **político**, **académico** y **cultural**.
- Los **trabajos de cuidados** son **realizados** **principalmente** por **mujeres**, lo cual **limita su participación** en el **mercado laboral**, **social** **político** y **de** **su** **voz** **del** **país**.
- El **período** de los **trabajos de maternidad y paternidad** **son** **desiguales**, la **paternidad** **otorga** **permisos** de **12** **semanas** **con** **que** **de** **suéltos**, **mientras** **que** **la** **maternidad** **es** **de** **cinco** **días**, **esto** **debilita** **la** **contratación** **de** **mujeres**.
- La **desigual** **distribución** **del** **trabajo** **de** **cuidados** **entre** **personas** **hace** **un** **nexo** **con** **las** **brechas** **de** **desigualdad** **social** **y** **económica**.
- La **contratación** **del** **trabajo** **de** **cuidados** **se** **caracteriza** **por** **desigual** **a** **los** **requerimientos**, **hago** **remuneración** **y** **condiciones** **laborales** **precarias**.
- El **gran** **porcentaje** **de** **mujeres** **que** **están** **en** **el** **trabajo** **informal** **no** **remunerado** **no** **tienen** **acceso** **a** **seguridad** **social** **(cuarentenas** **y** **ataques** **infectivos**, **servicios** **médicos**, **pequeño** **etc.)**.
- Legislación**, **normas** **y** **reglamentación** **que** **perjudican** **los** **mandatos** **de** **género** **en** **los** **cuidados**.

Agenda pendiente en el tema:

- Visibilizar y revalorizar el trabajo de cuidados**, así como **reconocer el derecho al cuidado** como **clave** **para** **el** **bienestar** **de** **la** **sociedad** **y** **funcionamiento** **de** **la** **economía**.
- Garantizar la provisión del cuidado** es **principalmente** **responsabilidad** **del** **Estado** **a** **través** **de** **políticas**, **programas** **y** **servicios** **públicos**. **El** **sector** **privado**, **tercer** **sector** **y** **comunidad** **civil**, **colaboran** **con** **su** **corresponsabilidad** **para** **una** **regulación** **del** **cuidado** **más** **justa**.
- Reducir la brecha de género**: **no** **remunerado** **y** **las** **responsabilidades** **de** **cuidados** **entre** **mujeres** **y** **hombres**.
 - Implementar **políticas con perspectiva de género** para **garantizar** **la** **corresponsabilidad** **del** **trabajo** **de** **cuidados**.
 - Creación de **sistemas** **integrados** **de** **cuidados** **gratuitos** **y** **desde** **un** **enfoque** **de** **género** **y** **perspectiva** **de** **cuidados**.
 - Investir en **infraestructura** **social** **de** **cuidados** **y** **servicios** **con** **accesibilidad** **universal**.
 - Creación de una **economía** **de** **servicios** **de** **cuidados**.
 - Profesionalización **y** **certificación** **de** **quienes** **trabajan** **en** **este** **sector** **de** **manera** **remunerada** **y** **no** **remunerada**.
 - Regulación **y** **formalización** **del** **sector**. **Incluir** **el** **servicio** **de** **asistencia** **personal** **para** **personas** **con** **discapacidad** **que** **requieren** **del** **cuidado** **y** **atención** **de** **una** **persona** **en** **la** **realización** **de** **sus** **actividades** **laborales**.
- Regular la duración de los turnos** **de** **cuidados** **para** **mujeres** **y** **hombres**.
- Atención** **a** **mujeres**, **niños** **y** **adolescentes** **que** **regresan** **en** **espacios** **seguros** **después** **de** **su** **jornada** **laboral** **o** **cuando** **una** **persona** **adulto** **no** **puede** **brindar** **acompañamiento** **y** **cuidados** **de** **manera** **prioritaria** **a** **quienes** **están** **en** **situación** **de** **dependencia** **a** **causa** **de** **la** **pandemia**.
- Articulación de los servicios de cuidados** **con** **los** **políticos**, **económicos**, **de** **empleo**, **salud**, **educación** **y** **profesión** **social**.
- Flexibilizar** **horarios** **laborales** **y** **sectores**.
- Prevenir** **campesinos** **de** **promoción** **de** **corresponsabilidad** **en** **los** **hogares** **de** **hombres** **y** **mujeres**.
- Garantizar** **tratamiento** **médico** **y** **medicamentos** **para** **quienes** **previenen** **y** **reciben** **cuidados** **especializados**, **así** **como** **apoyos** **que** **faciliten** **su** **trabajo**.

¹⁷Véase:
 ¿Cómo los #Cuidados sostiene la vida?
<https://www.facebook.com/reddecuidados/photos/pcb.1429296317540759/1429295774207480>
 Discriminación y desigualdad en torno al trabajo de cuidados. Problemáticas, dificultades y agendas.
<https://www.facebook.com/reddecuidados/photos/pcb.1429296317540759/1429295854207472>
 Personas trabajadoras del hogar y los cuidados en y desde sus familias.
<https://www.facebook.com/reddecuidados/photos/pcb.1429296317540759/1429295887540802>
 Violencia digital y su prevención desde los cuidados.
<https://www.facebook.com/reddecuidados/photos/pcb.1429296317540759/1429295930874131>

Durante el evento se abordó la importancia de los cuidados en la actualidad, además se presentaron las infografías sobre la importancia del tema de cuidados, sobre las personas trabajadoras del hogar y sus cuidados en y dentro de sus familias y sobre violencia digital y su prevención desde el enfoque de cuidados.

Las infografías tuvieron como ejes los siguientes temas:

- ¿Qué es trabajo de cuidados?
- Trabajo de cuidados y discriminación
- Trabajo del hogar y trabajo de cuidados
- Violencia digital y su prevención desde los cuidados

e) Firma del Pacto por la Igualdad Laboral y No Discriminación

En el marco de las acciones intersectoriales en las que el COPRED colabora para prevenir y eliminar la discriminación en el trabajo, se estuvieron acompañando las sesiones de trabajo organizadas por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Dichas sesiones surgen como consecuencia del Punto de Acuerdo presentado por el Diputado Fernando Mercado, en el cual se exhorta a la STyFE a realizar mesas de trabajo con la finalidad de generar estrategias de atención en materia de discriminación laboral.

Es así que, el 27 de octubre, el COPRED participó como panelista en una reunión de trabajo que tuvo como finalidad generar compromisos entre instituciones y cámaras empresariales para promover la igualdad y la no discriminación en los espacios de trabajo. Durante la misma se firmó el “Pacto por la Igualdad Laboral y No Discriminación”.



2.2.2. Invitaciones

a) Conversatorio “Estrategias de atención digna para las poblaciones LGBTI+”

El 28 de junio, el COPRED fue invitado por la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos a participar como panelista en el Conversatorio “Estrategias de atención digna para las poblaciones LGBTI+” donde se dialogó sobre las implicaciones de una atención digna a personas LGBTTTI+ en el marco de la asistencia social, con el objetivo de contar con la experiencia del COPRED sobre atención digna.

En el mismo, se recopilaban los elementos característicos y más comunes de escenarios a los que se enfrenta la población LGBTTTI+, vivencias profesionales de las personas ponentes y la visión sobre el servicio brindado en instituciones públicas o privadas, se enumeraron propuestas de plan de acción para evitar actos discriminatorios en la atención y que representan un reto actualmente, alternativas de solución, recomendaciones y sugerencias al momento de la atención y sanciones de acto u omisión en la atención a éste grupo de atención prioritaria.



b) Conversatorio “Matrimonio igualitario, el reconocimiento de hijas e hijos y la adopción de la población LGB en la Ciudad de México y otras ciudades del mundo”

El 28 de junio, el COPRED moderó el Conversatorio “Matrimonio igualitario, el reconocimiento de hijas e hijos y la adopción de la población LGB en la Ciudad de México y otras ciudades del mundo”

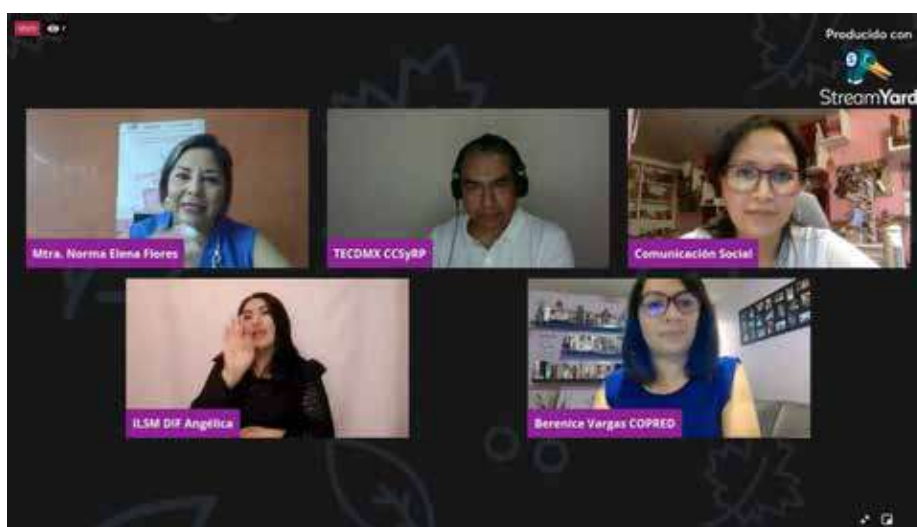
llevado a cabo en el marco de las conmemoraciones del Mes del Orgullo 2021 y organizado por la Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos.

Se dialogó sobre las experiencias en torno al acceso al derecho al matrimonio igualitario, así como al reconocimiento de hijas e hijos y la adopción de la población LGB a nivel internacional.

c) Charlas de Café TECDMX: “Discriminación y prejuicios la otra pandemia”

El 14 de julio, el COPRED participó en las “Charlas de Café” organizadas en el marco del programa institucional Aprende TECDMX del Tribunal Electoral de la Ciudad de México. El objetivo de las mismas fue apoyar a madres, padres y familias en general sobre cómo transitar por este periodo de confinamiento y aislamiento social a través de pláticas relacionadas a la educación, la psicología, manejo y contención emocional, sociología y salud, contribuyendo a la convivencia resiliente en casa durante el periodo de emergencia sanitaria mundial provocada por la COVID-19 a través de charlas con personas expertas.

El COPRED expuso el tema “Discriminación y prejuicios la otra pandemia” y el mensaje principal fue la necesidad de mirar y garantizar el interés superior de la niñez y adolescencia durante la pandemia por la COVID-19.¹⁸



2.2.3. Trabajo en mesas o grupos de trabajo de los que es parte COPRED

a) Campaña sobre VIH

El COPRED como parte de la mesa de trabajo sobre el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) brindó acompañamiento para la construcción de una campaña sobre el tema¹⁹ en la que participaron la Dirección de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la SIBISO, la Instancia Ejecutora de Derechos Humanos, la Secretaría de Salud (SEDESA), el Sistema de Transporte Colectivo Metro, la Clínica condesa, organizaciones de la sociedad civil, Inspira cambio, México vive libre, Karuna, Red de VIH, Impulse, México unido y AHF México que fue lanzada el 2 de diciembre.

b) Presentación de El Jaguar ¿Sabes cómo y dónde poner una queja por discriminación en la Ciudad de México?

Derivado de la participación del COPRED en el Sub-Grupo de Trabajo de Violencia Sexual y de Género (Sub-Grupo VSG) y con la finalidad de acercar información sobre el Consejo, su naturaleza y los servicios que brinda a población migrante, en tránsito, refugiada y solicitante de asilo, el personal del COPRED realizó una breve presentación sobre el mismo en la página de Facebook (palabra en idioma inglés) de El Jaguar.²⁰



¹⁹Véase: https://twitter.com/COPRED_CDMX/status/1466280150174162945?s=20
<https://twitter.com/DGdiversidadDH/status/1466069166557999108?s=20>

²⁰Véase: <https://www.facebook.com/ConfiaEnElJaguar/videos/315709923546066>.

Dicha página es una herramienta de información en la que El Jaguar, un portavoz de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), UNICEF México y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), comparte mensajes de información y protección a las personas migrantes y personas con necesidades de protección como refugiadas, al tiempo que contesta directamente a sus dudas y preguntas.

2.2.4. Capacitaciones

a) **Uso de datos en mi práctica diaria: desde el planteamiento de un problema de datos hasta su visualización**

Seis personas servidoras públicas del COPRED asistieron al curso “Uso de datos en mi práctica diaria: desde el planteamiento de un problema de datos hasta su visualización” dirigido a personas servidoras públicas. Este curso se dio como parte de las capacitaciones que la Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP) ha impartido a fin de generar estrategias que permitan homologar y estandarizar los catálogos de datos de referencia de la CDMX. Se llevó a cabo, los viernes del 20 de agosto al 15 de octubre y tuvo el objetivo de socializar algunos de los conceptos fundamentales en el uso y análisis de datos para la toma de decisiones públicas, desde una visión teórica y práctica.

2.3. Vinculación con iniciativa privada

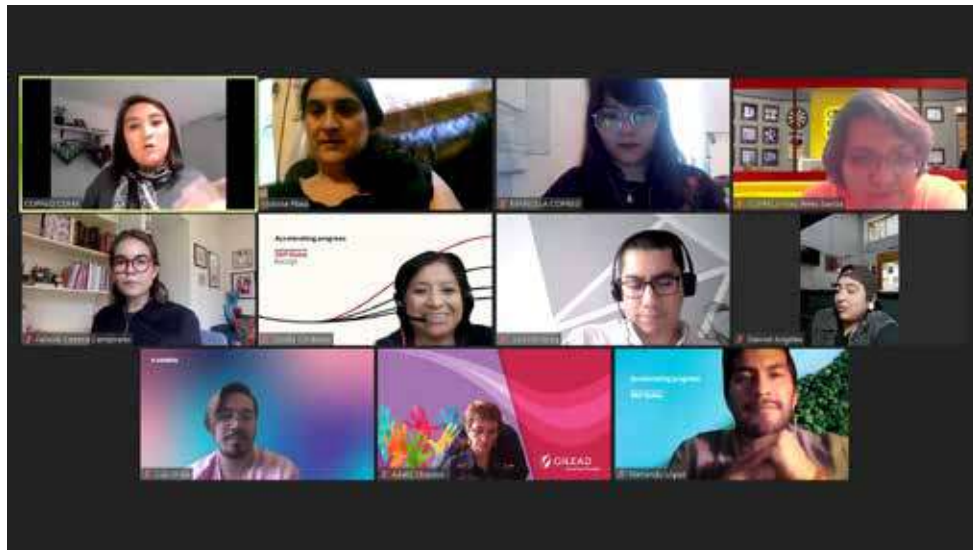
2.3.1. Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México (GATI)

El GATI²¹ es una iniciativa del COPRED para involucrar al sector privado 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.

Desde la creación del COPRED, alrededor del 70% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se manifiestan en el ámbito laboral. Es por ello que, del 2014 al 2016 el Consejo realizó los

Foros de Buenas Prácticas Empresariales, que tuvieron como finalidad generar un mayor involucramiento de las empresas en lucha contra la discriminación, y a promover la colocación de la “Placa por la No Discriminación” en empresas y establecimientos mercantiles, la cual, posteriormente con la reforma al artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles, se volvió obligatoria.

El GATI ha consolidado el trabajo que lleva a cabo con el objetivo de incentivar un mayor involucramiento por parte de las empresas en el combate a la discriminación y es una de las estrategias más importantes del COPRED para contrarrestar el fenómeno de la discriminación dentro de las empresas. A cinco años de trabajo, se han brindado 8 talleres especializados sobre igualdad y no discriminación a las empresas y aproximadamente más de 30 pláticas en materia de diversidad e inclusión laboral, también se han abordado temas como discriminación en razón del género, racismo en las empresas, discriminación LGBTI+, discapacidades, entre otros relacionados con grupos históricamente discriminados.



En 2021 se adhirieron 9 empresas más al GATI, sumando un total de 41 empresas que representan a más de 100,000 personas trabajadoras beneficiaras entre las que se encuentran personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución de la Ciudad de México.

Las empresas que forman parte del GATI son: AMEDIRH, Accenture; Dow Química; Productos Medix; Scotiabank; HSBC; Fandeli, Bufete de Refrigeración Industrial; Stefanini; Ford; AR Consultoría- Altamarino,

Mendieta, Bravo y Asociados; AT&T; Logen; Yoliztli Artesanal; Unilever; Talengo; Pentafonint SA de CV; Tyco electronic; Sekura; Timeout; Pfizer; EY; BPON; SODEXO beneficios e incentivos; Sodexo on site; Grupo Farmacias; Bodas LGBTTTTI; Lubrizol; Daimler; BASF; Western Union; Novartis; Fibra UNO (FUNO); Programación de Recursos; Gabscon; KPMG; Colgate Palmolive; Ejercicio Vital; Nielsen; GILEAD; HEROICA TATTOO y CONEKTA.

El 9 de diciembre se entregaron de forma pública 15 cartas de adhesión de las empresas que se unieron al GATI durante el 2020 y el 2021.

Con el GATI se han generado alianzas que fomentan una cultura por la no discriminación y contrarrestan la normalización de estigmas, estereotipos y prejuicios que impactan negativamente en el ámbito laboral. Dichas alianzas derivaron en la creación de una red de empresas liderada por COPRED donde se comparten estrategias de diversidad e inclusión y se identifican áreas de oportunidad para las políticas de inclusión.

Y como resultado del crecimiento del GATI, el 4 de marzo, se realizó la presentación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario: Plataforma renovada de vinculación con empresas para la lucha contra la discriminación de forma virtual donde se expusieron los documentos descriptivos actualizados y la agenda de trabajo con la Red de empresas GATI.

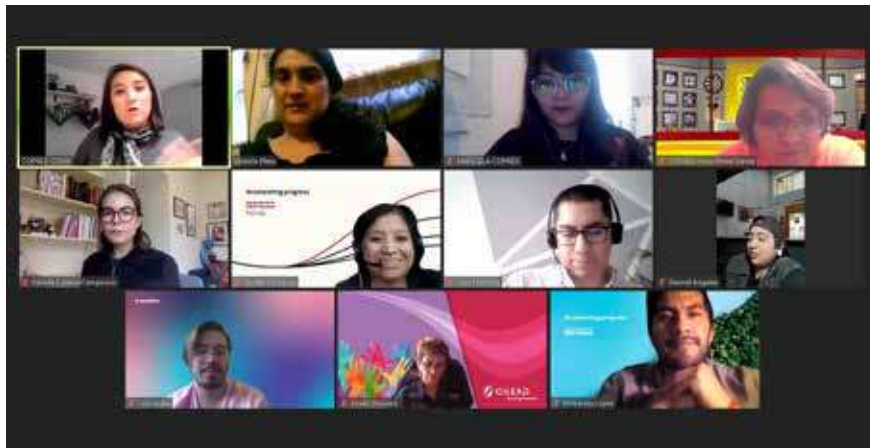
Asimismo, durante el segundo semestre del año, del 4 de octubre al 2 de diciembre del 2021, dos de las personas que llevan la vinculación del COPRED con el sector privado dentro de la Secretaría Técnica del Consejo se capacitaron en el “Diplomado en prevención de la discriminación en el mundo del trabajo” organizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez para poder potencializar las acciones del Gran Acuerdo.

a) Taller “Igualdad y no discriminación; espacios laborales incluyentes”

Dentro de las actividades que se llevaron a cabo en el marco del GATI se impartió el taller “Igualdad y no discriminación; espacios laborales incluyentes.

Este taller duró 6 horas, divididas en 3 sesiones de 2 horas cada una y tuvo como finalidad reflexionar sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación y la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación con la finalidad de crear estrategias de inclusión en los espacios laborales.

Durante el 2021, se llevaron a cabo dos convocatorias de este taller, una en el mes de abril y otra en septiembre. A la primera, asistieron 15 personas pertenecientes a 4 empresas que lograron cumplir con este paso del Gran Acuerdo (KPMG, GABSCON, Programación de recursos S.A. de C.V, INTENSA) y a la segunda convocatoria, 28 personas pertenecientes a 8 empresas (GILEAD, Heroica Tattoo, Viasis, KAVAK, Conekta, Madison Agency Partners, S&P GLOBAL, SANTANDER).



b) Encuentros de Empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

Otra de las acciones que se enmarcan en la labor del GATI son los encuentros con las empresas, que son espacios de diálogo, intercambio, análisis de estrategias que promuevan la inclusión laboral y el trato igualitario en los centros laborales y trabajo colaborativo entre las empresas pertenecientes al GATI y el COPRED.

En dichos espacios se han identificado problemáticas y oportunidades para reflexionar sobre los temas de igualdad y no discriminación en el sector privado. Se han intercambiado experiencias exitosas entre empresas y se han logrado abrir espacios de inclusión laboral para poblaciones históricamente discriminadas.

Este año llevaron a cabo dos encuentros enfocados en la prevención y atención de la discriminación por COVID 19 con la Guía para no discriminar en el empleo y las nuevas manifestaciones de discriminación por COVID-19 ante los cambios más recientes: procesos de vacunación y reactivación de centros laborales y se intercambiaron buenas prácticas de inclusión laboral de las empresas del GATI.

c) Curso en línea con la igualdad para empresas

En el marco de las acciones que se llevan a cabo para la vinculación con empresas para la promoción de la igualdad y no discriminación, durante el 2021 se diseñó y publicó el curso en línea “La discriminación en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirla” con el objetivo de brindar un espacio de capacitación en materia de igualdad y no discriminación a empresas, personas que laboran en empresas y público general interesado en temas de discriminación laboral en la Ciudad de México.

Este proyecto se realizó dentro del programa educativo en línea del COPRED y tuvo como objetivo general reflexionar sobre las causas y manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral mediante el análisis del marco legal, los impactos que tiene en los distintos grupos prioritarios, así como la revisión de herramientas para la implementación de acciones encaminadas a cerrar brechas y sesgos discriminatorios en el sector privado. En la parte de educación del presente informe también se dará cuenta del mismo.

2.3.2. Taller sobre el enfoque inclusivo e integrado de la OIT para prevenir el acoso sexual en las empresas

En el mes de julio, el COPRED a través de un facilitador experto en la materia brindó el Taller Especializado: Enfoque Inclusivo e Integrado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Prevenir y Eliminar el Acoso Sexual en las Empresas, el cual tiene el objetivo de conocer, entender y aplicar de manera efectiva el nuevo enfoque “inclusivo e integrado” de la OIT para aquellas empresas que buscan promover espacios laborales diversos, inclusivos y libres de violencia y acoso sexual.

El taller duró 12 horas y se tuvo un registro de 36 personas pertenecientes a 16 empresas (Grupo HL, PENTAFON, KPMG, SODEXO, HSBC, Dell,

Santander, Medix, LOGEN, Grupo Bimbo, GNP, Grupo RFP, Western Union, Grupo Modelo, AXA México y Sodexo On Site).

Los objetivos del taller fueron el conocer el nuevo enfoque preventivo (integrado) contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo; el nuevo enfoque interseccional (inclusivo) contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, y el nuevo enfoque de capacitación del modelo del testigo proactivo (participativo) en el lugar de trabajo.



2.3.3. Encuentros empresariales para la prevención y atención del acoso sexual en los centros de trabajo

Para el COPRED resulta fundamental que las empresas incorporen a sus espacios laborales acciones que ayuden a prevenir, mitigar y eliminar el acoso y otras formas de violencia en los centros de trabajo. La implementación de mecanismos de atención como protocolos,

acciones para la prevención y mecanismos de evaluación integrales con enfoque de derechos humanos son necesarios para construir espacios de trabajo más justos y libres de cualquier forma de violencia.

En este sentido, y como parte del seguimiento a las acciones acordadas durante el Taller sobre el enfoque inclusivo e integrado de la OIT para prevenir el acoso sexual en las empresas, el 2 de diciembre se llevó a cabo el primer Encuentro empresarial para la prevención y atención del acoso sexual en los centros de trabajo, el cual tuvo como objetivo reflexionar sobre la importancia de crear acciones concretas para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como generar compromisos que construyan una alianza que ayude a combatir el mismo en los centros de trabajo.

Este evento se llevó a cabo de manera virtual, a través de conferencias, paneles y conversatorios, se abordaron las problemáticas alrededor de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual, sus causas y consecuencias, así como las herramientas para prevenirlos y atenderlos. Asimismo, se logró que 16 empresas del GATI y otras aliadas al COPRED firmaran un decálogo con el objetivo de promover acciones que prevengan y atiendan el acoso sexual en las empresas con una visión de derechos humanos. En total, al evento asistieron 76 personas.

2.3.4. Pláticas sobre no discriminación a empresas

Como cada año, el COPRED brindó diversas pláticas dirigidas a empresas con la finalidad de reflexionar y sensibilizar a personas que laboran en el sector privado sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación, así como de los efectos que tiene en el ámbito laboral.

Dichas pláticas fueron:

- Plática con empresa COLGATE: ¿Cómo combatir y prevenir la discriminación? (21 personas)
- Dos pláticas al equipo de recursos humanos de la empresa Axtel sobre ¿Cómo combatir y prevenir la discriminación? (45 personas)
- Plática a la Asociación de Bancos de México: Presentación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (28 personas)

- Plática con la empresa Scotiabank: Discriminación y violencias en razón del género: causas, manifestaciones y formas de combatirlas (123 personas)
- Plática: Día de entendimiento “Day of understanding” con Daimler Trucks (196 personas)
- Plática con Sodexo: Igualdad y no discriminación y sesgos inconscientes (28 personas)
- Plática con empresa Novartis: Cómo ser aliadx (127 personas)
- Plática con Grupo BAL: Derechos Humanos, Igualdad y No discriminación en las empresas (22 personas)
- Plática con Sekura: La discriminación laboral hacia las personas con discapacidad: Discapacidad psicosocial e intelectual (115 personas)
- Plática con Asociación de Hoteles CDMX: Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral (34 personas)
- Plática con empresa BASF: Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral (33 personas)
- Plática con empresa Santander: Orientación sexual e identidad de género: diversidad e inclusión en el ámbito laboral (26 personas)
- Plática con empresa Sofftek: Taller: La importancia de la no discriminación en nuestro lugar de trabajo (28 personas)
- Plática con empresa Grupo Bimbo: Discriminación, acciones afirmativas y lenguaje incluyente (139 personas)
- Plática con empresa BASF: Igualdad y no discriminación racial: Expresiones del racismo en el mundo del trabajo (37 personas)
- Plática en la Jornada de Capacitación Éntrale sobre Discriminación en las empresas ¿Cómo prevenirla y combatirla?

- Plática en el foro de la empresa Lala “Igualdad y no discriminación en razón del género. Empoderamiento de las mujeres para promover la igualdad laboral” (67 personas)
- Plática con HSBC, La discriminación en el ámbito laboral; empresas incluyentes (20 personas)

2.4. Vinculación con organizaciones de la sociedad civil

Al ser aliadas estratégicas para la labor institucional del Consejo, este trabajó de la mano con las organizaciones de la sociedad civil y los grupos de atención prioritaria que estas representan, creando mecanismos para su participación activa y de consulta para temas prioritarios entre los que destacan la menstruación digna como un derecho de todas las mujeres y personas menstruantes, género, inserción laboral de grupos de atención prioritaria, universidades seguras, etc.

a) Hablar de una menstruación digna en la agenda pública

El Consejo en conjunto con Menstruación Digna México y El Caracol A.C. realizaron el evento denominado “Hablar de una menstruación digna en la agenda pública”²² el 25 de marzo, el cual tuvo como finalidad visibilizar los desafíos que plantea la discriminación contra las mujeres, adolescentes y otras personas menstruantes con relación a la menstruación.



²²Véase: <https://www.facebook.com/102957503155861/videos/139654034732660>.

Desde el Consejo se brindó un mensaje introductorio donde refirió que la menstruación debe ser un asunto público y no una razón para la desigualdad, ya que actualmente los prejuicios y tabúes limitan el acceso a derechos. También, mencionó la existencia de diversas manifestaciones de las injusticias asociadas a la menstruación como: exclusión y esencialización; discriminación, acoso y violencias en espacios educativos y laborales; insultos y trato indigno; desventajas de salud y económicas, además de violaciones constitucionales. Asimismo, refirió que para entender las desventajas que viven mujeres y otras personas menstruantes es necesaria la perspectiva interseccional debido a la combinación de los distintos sistemas de opresión.

Se contó con la participación de una integrante de Menstruación Digna México y de la Red de Politólogas, quien presentó el informe de acciones 2020 de la iniciativa #MDM de la que forma parte el Consejo a partir del mismo año.

Asimismo, se presentó la infografía “Menstruación en la agenda pública”,²³ insumo elaborado en conjunto con la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, documento que aborda algunos datos clave sobre la menstruación en México, desafíos y dificultades en torno a ésta y la agenda pendiente en la materia.

Además, Alexia Itzel Moreno Domínguez, Coordinadora Ejecutiva y Myrna Salazar Álvarez, Coordinadora de Investigación de El Caracol A.C. presentaron la investigación “La vida en rojo. Diagnóstico sobre gestión menstrual en las mujeres y personas que integran las poblaciones callejeras”,²⁴ diagnóstico que se elaboró en conjunto con el COPRED.

La investigación tuvo por objeto conocer las prácticas, los discursos y las representaciones relacionadas con la menstruación y el ejercicio de los derechos a la salud sexual, reproductiva y menstrual de mujeres y personas que integran las poblaciones callejeras a fin de obtener recomendaciones para el diseño de propuestas de salud pública.²⁵

²³Consúltese: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/infografia-menstruacion-en-la-agenda-publica.pdf>.

²⁴Consúltese: https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/informes_especiales

²⁵Cabe señalar que, en 2020 se realizaron la infografía e investigación como parte de las acciones para posicionar la gestión menstrual como tema de agenda pública, en particular la visibilización y generación de datos en la materia.

b) **Conversatorio “Derribando mitos sobre la menstruación”**

El 20 de mayo, el COPRED organizó el conversatorio “Derribando mitos sobre la menstruación”²⁶ en colaboración con Menstruación Digna, México para identificar la importancia de generar ambientes sociales y culturales para tener una menstruación digna, eliminando el estigma y el tabú.

Entre los puntos que se abordaron están: la función de los prejuicios y estereotipos en la discriminación, la relevancia del lenguaje, narrativas predominantes sobre la menstruación, desafíos y dificultades para una vivencia plena de la menstruación y acciones que promuevan un cambio cultural.

c) **Presentación de “Periodo tras las rejas, un diagnóstico de la gestión menstrual de mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad en Ciudad de México”**

El 10 de noviembre, derivado del compromiso adoptado por el COPRED con la iniciativa Menstruación Digna, se presentó el diagnóstico “Periodo tras las rejas, un diagnóstico de la gestión menstrual de mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad en Ciudad de México”²⁷ realizado en conjunto con Mujeres Unidas por la Libertad, organización que trabaja en favor de la visibilización y atención de la desigualdad y las prácticas discriminatorias que viven las mujeres privadas de su libertad y en proceso de reinserción social.

El diagnóstico expone los resultados obtenidos de una investigación realizada a personas menstruantes y mujeres privadas de su libertad, considerando a mujeres, personas trans y personas no binarias, con el objetivo de identificar los mecanismos y estrategias aplicados para gestionar su periodo menstrual dentro de los centros penitenciarios femeniles en la Ciudad de México, los cuales son: Centro de Reclusión Femenil Santa Martha y Centro de Reclusión Femenil Tepepan

²⁶Véase https://www.facebook.com/watch/live/?v=551497719346256&ref=watch_permalink.

²⁷Consúltese : <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Diagnostico-Periodo-tras-las-rejas.pdf?fbclid=IwAR2BOQ8BnnxV583YTQ01heTMAheIW-cLUePkpVxg6Lf8VPcpB5NzXuYzZf>.

d) Presentación de la guía de contratación para personas migrantes y refugiadas

Como parte de las actividades de vinculación del COPRED con organizaciones para la promoción de la inclusión laboral, Casa Refugiados le extendió una invitación al COPRED a ser parte del evento de presentación de su guía de contratación para personas migrantes y refugiadas.²⁸

La actividad se realizó vía zoom el 3 de marzo, a través de la cuenta de Casa Refugiados. Durante el evento se compartió la Guía de Contratación sobre el proceso legal, los beneficios y las buenas prácticas para integrar a población refugiada. Asimismo, se conformó un panel para discutir estrategias útiles, obstáculos y recomendaciones de empresas mexicanas para integrar a refugiados y a solicitantes de asilo en sus procesos de contratación laboral.

Estuvieron presentes: Tent Org, ACNUR, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional del Empleo CDMX, programa Abriendo Espacios, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el COPRED.

e) Presentación del protocolo comunitario “Hacia un Retorno Digno: Recomendaciones para una política pública integral de retorno a la Ciudad de México”

Otros Dreams en Acción (ODA) - organización dedicada al apoyo mutuo y la acción política por y para quienes crecieron en Estados Unidos y ahora se encuentran en México debido a la deportación, deportación de un familiar, o amenaza a deportación- invitó al COPRED a la presentación del protocolo comunitario “Hacia un Retorno Digno: Recomendaciones para una política pública integral de retorno a la Ciudad de México”.

El COPRED participó como ponente para brindar algunas reflexiones sobre el protocolo y cómo las pautas vertidas en el mismo podían incidir en la construcción de una ciudad hospitalaria para todas las personas en situación de movilidad humana en la Ciudad de México. Asimismo, promovió el trabajo del Gobierno de la Ciudad de México en la materia, a través del COPRED.

²⁸Véase : https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/03/Tent_Mexico-Hiring-Guide_August2020.pdf.

f) 10a Edición de la Muestra Internacional de Cine con Perspectiva de Género (MICGénero)

La Muestra Internacional de Cine con perspectiva de Género (MICGénero) es un proyecto cultural organizado por la Agencia de Cooperación Global para el Intercambio Cultural A.C. (ACGIC A.C) y en 2021 el Consejo fue co-convocante al brindar un apoyo económico para la acción social denominada “10a edición de MICGÉNERO Muestra Internacional de Cine con Perspectiva de Género” cuyos lineamientos fueron aprobados por el EVALÚA CDMX, el cual constituyó sólo un porcentaje de las erogaciones necesarias para llevar a cabo un evento de tal magnitud. Asimismo, el Consejo asistió a la inauguración de la misma.²⁹

La décima edición de la muestra se transmitió de forma virtual en el micrositio dentro la página oficial www.micgenero.com y buscó realizar al menos 10 actividades paralelas de forma virtual, que el 30% de la programación estuviera conformada por películas mexicanas, la participación del Crew y Cast (palabras en idioma inglés) de las películas mexicanas invitados a las actividades, 100 hrs. de activismo y realizar actividades con activistas para analizar y comentar con el público películas nacionales e internacionales dentro de ellas estrenos exclusivos en México, con presencia de las personas directoras y referentes de derechos humanos que llevaron a cabo un debate al final de cada función.

Por la temática de la muestra, el público objetivo fueron grupos de atención prioritaria, estudiantes universitarios, personas académicas y personas investigadoras. Además, la ubicación geográfica de las sedes permitió acercar la muestra a públicos que para otros eventos no tienen acceso. Las sedes en la Ciudad de México fueron: Cineteca Nacional, Museo de la Mujer, Centro Cultural José Martí, Faro de Oriente, Faro Aragón, Faro Indios Verdes y Faro Tláhuac.

g) Vinculación con SmartFilms Festival de cine hecho con celulares México

El COPRED en vinculación con SmartFilms México, Festival de cine hecho con celulares México, se realizaron dos talleres gratuitos sobre ¿Cómo contar buenas historias?, Lenguaje audiovisual, Taller preproducción y producción.

²⁹Véase: <https://www.facebook.com/MICGenero/videos/351046030034545>

El objetivo de la vinculación y de los talleres es abonar al derecho a la libertad de expresión y acceso a la información sin discriminación de niñas, niños y adolescentes.

h) El Sonido de la Inclusión: “Cuéntale al mundo: Iniciativa para visibilizar cómo niños y jóvenes ven la discriminación”

El 2 de septiembre, el COPRED participó en el programa “El Sonido de la Inclusión” que realiza de manera semanal vía Facebook Live (palabras en idioma inglés) la Fundación Taiyari, compartir por la Inclusión, A.C. En dicho programa se habló sobre qué es la discriminación y se presentó la convocatoria del Segundo concurso de vídeo “Cómo niña, niño o adolescente, cuéntale al mundo para ti qué es la discriminación”.³⁰ El objetivo consistió en sensibilizar, concientizar e impulsar la importancia de generar inclusión sin etiquetar, estigmatizar o señalar a alguna comunidad.



i) Coloquio “Repensar el género. Otros posicionamientos y retos desde las disidencias”

El 28 de septiembre, con la finalidad de generar espacios de diálogo y reflexión desde diversas perspectivas, donde se destaque el funcionamiento de las relaciones entre distintas categorías de dominación y se denuncien las posiciones hegemónicas que permiten actitudes y acciones excluyentes, invisibilizantes y discriminatorias, el COPRED llevó a cabo el Coloquio “Repensar el género. Otros posicionamientos y retos desde las disidencias”.

³⁰Véase: <https://www.facebook.com/fundataiyariac/videos/2634144236894728>

Durante la inauguración, el COPRED mencionó que se han ubicado ciertos discursos que excluyen a personas de la diversidad del discurso y de la lucha feminista; que muchas veces provienen desde posiciones blancas, colonizadoras, hegemónicas, capacitistas y biologicistas, provocando las invisibilizaciones, exclusiones y discriminaciones de las identidades.

El Coloquio estuvo dividido en dos paneles: “Hablemos de/desde diversas realidades”, Panel “Planteamientos disruptivos en el derecho” y un conversatorio “Narrativas diversas e incluyentes”.³¹

j) Taller Universidades Seguras

De julio a septiembre, se realizó el taller “Universidades Seguras” el cual derivó de la vinculación con Intersecta, organización para la Igualdad, A.C en torno al tema de violencia en las universidades y en seguimiento a la publicación Informe de la Investigación “Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas” Volumen I.

La finalidad del mismo fue brindar conocimientos teóricos y prácticos sobre la discriminación y las violencias —incluidas las violencias racistas, capacitistas, clasistas, transfóbicas y de género— en las universidades, así como proveer herramientas jurídicas y de política pública para que las alumnas puedan generar estrategias colectivas en sus universidades.



³¹Los videos se encuentran publicados en la página de Facebook y en el canal de YouTube del COPRED:

1. <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/268338555144301>
2. <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/981361069375186>
3. <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/557647355448316>

Al taller asistieron 20 alumnas de las siguientes universidades: Universidad Autónoma Metropolitana, el Colegio de México, Tecnológico de Monterrey, Centro de Investigación y Docencias Económicas y la Universidad Iberoamericana.

k) Mesa redonda con Braskem y Yaaj México: “Intercambio de buenas prácticas con personas expertas en diversidad, equidad e inclusión”

En el marco de las acciones que COPRED ha emprendido en conjunto con Yaaj, México en favor de la inclusión, la equidad y la cultura de la no discriminación, esta organización y Braskem invitaron al COPRED a participar como panelista en la mesa redonda “intercambio de buenas prácticas con personas expertas en diversidad, equidad e inclusión” que se llevó a cabo el 11 de noviembre en el marco de la “Semana de Diversidad, Equidad e Inclusión” de Braskem Idesa.

La misma tuvo como finalidad que personas expertas intercambiaran buenas prácticas sobre diversidad, equidad e inclusión, desde sus diferentes trincheras y ámbitos de experiencia y asistieron 86 personas.

l) Proceso formativo “Feminismo crítico de género”

El personal del COPRED recibió un proceso formativo titulado “Feminismo crítico de género” impartido de forma virtual por Angie Rueda Castillo, licenciada y maestra en Sociología y estudios de doctorado en Ciencias Sociales en la Universidad Iberoamericana.

Los temas que se abordaron fueron:

1. Feministas críticas de género
2. Postulados centrales
3. El discurso sobre las mujeres trans

Al proceso formativo asistieron 19 mujeres y 3 hombres.

m) Taller StandUp Feminista

El COPRED y Stand Up Feminista MX co-organizaron el taller “StandUp Feminista” con la finalidad de que, a través de rutinas cortas de standup feminista, mujeres de diversos contextos manifestaran sus diferentes posturas políticas desde el feminismo, así como la creación

de herramientas al retomar temas que como mujeres parezcan importantes y deconstruir los clichés desde el eje de feminismo.

El 10 de noviembre, se publicó la convocatoria con el enlace al formulario de registro con cupo limitado a doce mujeres y del 17 al 19 de noviembre se realizaron tres sesiones de 3 horas cada una facilitadas por Itzel Arcos.



n) Presentación de la plataforma de Tiempo Fuera

Derivado de la vinculación del COPRED con REDefine Ciudad de México, el 1º de diciembre se llevó a cabo la presentación de la Plataforma Tiempo Fuera, que es una guía diseñada por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y REDefine México para brindar información integral, vigente y actualizada a quienes han vivido una situación de violencia sexual. En ésta se encuentran datos sobre los servicios de justicia y salud a los que las víctimas de violencia sexual tienen derecho a acceder y sobre las obligaciones que tiene el gobierno para garantizar su bienestar.³²



³²Véase : <https://tiempofuera.mx/#/>.

En el evento se mostraron el contexto, objeto y funcionamiento de la plataforma. Además, el COPRED habló sobre la discriminación como expresión de violencia y las demás panelistas abordaron los retos para reducir la violencia sexual en la Ciudad de México. Para finalizar, se presentó el grupo Amapola Music.

ñ) Inauguración del Festival Inspira Fest “Invasión Sero”.

En el marco del 1º de diciembre, Día Mundial de la Lucha contra el sida, desde Inspira Cambio A.C. crearon el Inspira Fest 2021 “Invasión Sero”, una serie de eventos que buscaron sensibilizar a la población sobre la experiencia de vivir con VIH y promover una cultura de la no discriminación y anti-serofobia. El COPRED fue co-convocante de este y también participó con uso de la palabra en la inauguración.

Invasión Sero fue un punto de partida y encuentro de diferentes narrativas y discursos en los que se viralizan las experiencias seropositivas y de aquellas identidades disidentes. Un espacio de contagio para propagar el virus de la sensibilización, la ternura y la resistencia. Invasión Sero fue el lugar donde lo personal es político y donde la experiencia de vivir con VIH se acuerpa desde las voces, los ruidos, las imágenes, las letras y los videos.

Con este festival se buscó unir voces y potencializarlas, sobre todo aquellas que son silenciadas o tienen poca visibilidad. Se reconoció que vivimos en una sociedad donde la discriminación en contra de las personas que viven con VIH es un tema constante y vigente, y que ha sido muy poco atendido por el gobierno y la sociedad civil en general. Por lo tanto, se buscó combatir la discriminación, el estigma y la serofobia, anteponiendo la experiencia seropositiva antes que cualquier otra cosa; es decir, sensibilizando a través de la empatía, las narrativas y la visibilización política de las experiencias.

o) Presentación de la publicación “Historias de vida de mujeres en movilidad”

El 3 de diciembre se realizó la presentación de la publicación “Historias de vida de mujeres en movilidad” en el marco del 4to. Aniversario de Asistencia y Orientación para la Movilidad Humana, A.C. (Asmovilidad). y del Día Internacional de las Personas Migrantes.

Durante dicha presentación, Laura Trejo, Presidenta de Asmovilidad, A.C. dio una breve introducción respecto del objetivo y trabajo con instituciones, colegas migrantes, refugiadas respecto de las Historias de Mujeres en contextos de Movilidad. Se mencionó la importancia de la publicación en un momento donde la situación migratoria en el país se ha tornado compleja y cómo desde las trincheras de cada organización, institución, persona se puede visibilizar y reforzar la importancia de todas las mujeres y particularmente de las mujeres en movilidad, con el objetivo de que más voces se sumen, que este ejercicio se replique en otros ámbitos.

La presentación de la publicación fue hecha por COPRED, quien compartió unas palabras respecto de la importancia de visibilizar, reconocer, reforzar la situación que viven todas las mujeres y de manera particular las mujeres migrantes, refugiadas en la Ciudad de México. Así como la importancia de dar voz a las historias y testimonios de las mujeres en un panorama complejo que estamos viviendo actualmente respecto del tema migratorio.



2.5. Vinculación con academia

La vinculación del COPRED con la academia se realiza a través de distintas líneas de trabajo, primero con la organización o participación en eventos donde se exponen las causas y consecuencias del fenómeno de la discriminación y temas puntuales sobre la discriminación a grupos de atención prioritaria y después, con la elaboración de estudios, lineamientos infografías y otros que sirven de insumos para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas antidiscriminatorias. En estos

últimos, se destaca la publicación de la tercera edición de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS 2020), acción prioritaria del Consejo.

2.5.1. Acciones encabezadas por el COPRED e invitaciones

a) Evento conmemorativo de los 10 años de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. Un balance crítico sobre su utilidad para el principio de igualdad

Por motivo del décimo aniversario de la reforma constitucional de derechos humanos, el COPRED realizó el evento conmemorativo de los “10 años de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. Un balance crítico sobre su utilidad para el principio de igualdad” el 8 de junio del 2021.

El evento estuvo conformado por tres mesas de análisis donde se reflexionó sobre los impactos positivos de la reforma sobre el principio de igualdad y no discriminación e identificar los obstáculos que aún subsisten para que la reforma alcance su máximo potencial en términos de igualdad, las cuales fueron: Mesa 1. “Impacto en la producción legislativa del derecho a la igualdad y no discriminación- actualización y concretización de la reforma por la vía legislativa”, Mesa 2. “Impacto en el diseño de políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación, interpretación y concretización de la reforma por la vía administrativa” y Mesa 3. “Impacto en la judicialización del derecho a la igualdad y no discriminación, interpretación y concretización de la reforma por la vía jurisdiccional”. Se registraron 85 personas.

b) Evento conmemorativo: 15 años de UDiversidad UNAM

El 4 de agosto, el COPRED asistió como invitado al Evento conmemorativo: 15 años de UDiversidad UNAM donde realizó un balance de la agenda de los últimos años e hizo un llamado a que la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX) se pronunciara sobre la Iniciativa para Infancias Trans.

En el mismo participó la Dirección de Derechos Humanos de la SIBISIO, la CDHCDMX, personas académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y activistas.

c) 4to. Congreso de Bioética / Seminario Permanente de Bioética UNAM - Ponencia “Trabajo Doméstico y Derechos Laborales”

El COPRED participó en el Seminario Permanente de Bioética de la UNAM como ponente en el 4to. Congreso Anual del mismo, coordinado por los doctores Samuel Ponce de León y Arnoldo Kraus. El eje del congreso fue “Violencia y Bioética” y el tema expuesto por el COPRED fue “Trabajo doméstico y derechos laborales”, dado las acciones que el Consejo ha realizado en la materia.

Durante la ponencia, se explicó la importancia de hacer referencia a este trabajo como “trabajo del hogar”, cuáles son las definiciones existentes sobre trabajo del hogar, legislación vigente en la materia, las reformas a las mismas y sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. Asimismo, se hizo referencia al “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México” y se dieron a conocer los datos arrojados por la encuesta que dio origen a dicho informe con la finalidad de sensibilizar sobre las condiciones de discriminación que vive este grupo.

d) Conversatorio “VIH/sida desde la perspectiva interseccional”

El 2 de diciembre, la Dirección Institucional de Igualdad de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), realizó el conversatorio “VIH/sida desde la perspectiva interseccional”³³ en el marco del Día Mundial de Lucha contra el Sida donde el COPRED participó como panelista.



³³Véase : <https://www.facebook.com/DIIGEBUAP/videos/655320569180695>.

En el evento se mencionó la importancia del acceso a derechos humanos sin discriminación de las personas que viven con VIH/sida, así como la urgencia de construir contextos que eliminen los obstáculos derivados de la violencia y la discriminación mientras que desde el Consejo se resaltó que el acceso a la salud sexual debe de ser gratuito, puesto que los tratamientos para las infecciones de transmisión sexual son sumamente onerosos, puesto que se debe considerar no sólo el tratamiento para combatirla sino el seguimiento y acompañamiento psicosocial. Además, mencionó que los espacios privados son los que tienen mayores índices de discriminación contra las personas que viven con VIH/sida, las empresas y los espacios laborales.



2.5.2. Análisis e investigación

a) Noveno Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México

Como cada año, el COPRED realizó y publicó los lineamientos de la acción social del Concurso de Tesis sobre Discriminación aprobados por el EVALÚA CDMX para incentivar la investigación en estudiantes regulares y egresados de licenciatura y posgrado, que estén elaborando su tesis en temas relacionados a los derechos humanos, discriminación, desigualdad, género y grupos prioritarios.

Éste se desarrolla en tres etapas: a) diseño de convocatoria y lineamientos, además de la conformación del jurado (durante el periodo enero-febrero); b) lanzamiento y difusión de la convocatoria, así como el registro, recepción, evaluación y selección de proyectos (marzo-junio); y, c) entrega de apoyos económicos durante cinco

9^o

CONCURSO DE TESIS SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO



meses, realización de coloquio de investigación y entrega y revisión de avances (julio-noviembre), además de la ceremonia de clausura (diciembre).

Este año, es su novena edición, fueron apoyados 30 proyectos de un total de 49 proyectos evaluados. De los 30 elegidos, 23 de ellos fueron proyectos de tesis de licenciatura, de los cuales 20 se realizan de manera individual y tres colectivamente; dos proyectos de maestría; y, cinco de nivel doctoral. Dichas investigaciones relacionadas con el fenómeno discriminatorio y los derechos humanos las realizaron 34 personas estudiantes o egresadas de sus programas de estudio y provienen de al menos nueve universidades ubicadas en la capital del país. En la página web del COPRED está publicada la lista de personas tesis de los proyectos ganadores.³⁴

El apoyo económico que recibieron estos 30 proyectos fue a lo largo de cinco meses; cada mes, las personas tesis desarrollan sus trabajos para lograr avanzar significativamente con el fin de lograr su titulación de licenciatura o posgrado. Con el reporte de sus avances, de julio a noviembre de 2021, recibieron un apoyo mensual de \$2,700 para nivel licenciatura y \$2,900 para posgrado (maestría o doctorado).

Algunos de los principales temas que abordan los proyectos ganadores en esta edición del concurso, que buscan estudiar la discriminación en la Ciudad de México, son problemas relacionados con la población LGBT+; accesibilidad en el transporte público; derechos al trabajo y a la salud; figuras jurídicas discriminatorias; juventudes; discriminación racial; situación de las mujeres indígenas y trabajadoras de la construcción; población con discapacidad; cultura del tatuaje; discriminación en redes sociales; segregación socio-espacial; personas en situación de calle; y abordajes educativos como comunidades de aprendizaje, educación intercultural, inclusión educativa.

b) Coloquio de investigación del Concurso de Tesis

Como parte de las actividades del Concurso de Tesis y para contribuir con insumos teóricos y metodológicas durante la elaboración de las investigaciones, se realizó un “Coloquio de investigación” con las personas que sus proyectos fueron ganadores en la novena edición del concurso.

³⁴Véase: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/concursos/71>

Este coloquio se celebró en la semana del 6 y el 10 de septiembre de 2021, de manera virtual. Durante cinco días se realizaron seis mesas donde se expusieron los avances de las tesis ganadoras, además de recibir comentarios y sugerencias de índole académico a cada una de las investigaciones por parte de personas expertas provenientes de la UNAM, UACM, UAM, ITAM, IBERO, UPN, IPN, CIESAS, SEP, UP y OSC.

c) Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México - REMID

La Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México - REMID se presentó formalmente en 2018 y desde ese momento, se han realizado tres encuentros de la misma, el último en 2021.

El encuentro se llevó a cabo el 17 y 18 de noviembre donde tuvieron lugar dos mesas de diálogo: “Políticas públicas para la población afrodescendiente y afro mexicana en la Ciudad de México. Lineamientos para su diagnóstico, diseño e implementación” y “Candidaturas por acción afirmativa ¿cómo se pueden fortalecer en las próximas elecciones y lograr la representación e inclusión de los Grupos de Atención Prioritaria?”.

Al encuentro fueron invitadas a participar seis mujeres expertas para dialogar acerca de los temas que se abordan en las mesas.



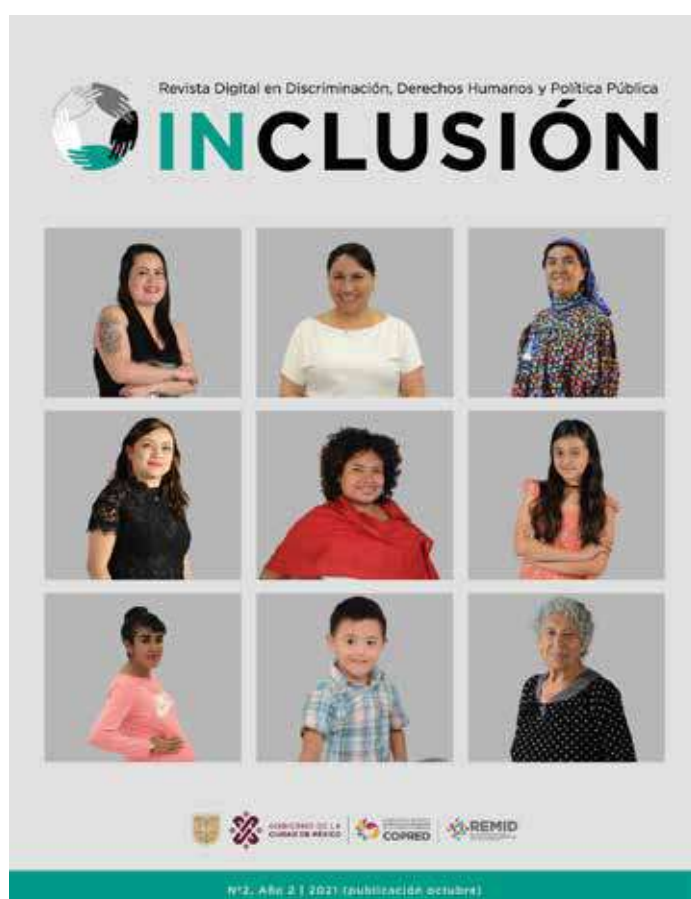
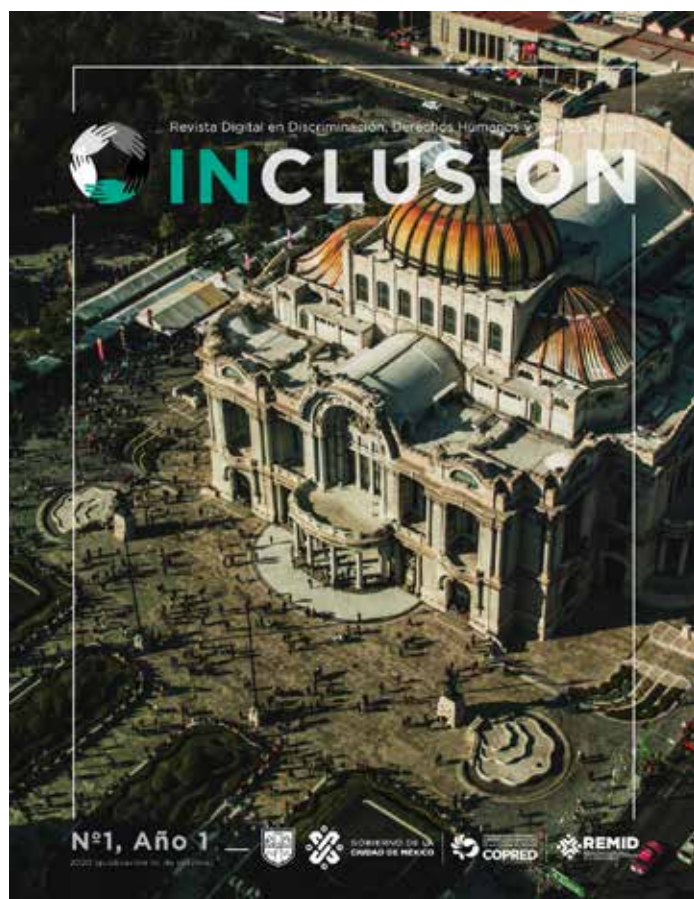
REMID

RED MULTIDISCIPLINARIA PARA LA
INVESTIGACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO

El objetivo de la red es impulsar un trabajo conjunto entre diversos actores en la política pública y que realizan investigación aplicada para generar propuestas e insumos para el diseño de política pública antidiscriminatoria, a través de un espacio de diálogo y de reflexión tanto en las mesas como en las publicaciones que de ellas se generan.

d) Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN

La Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN, tiene la finalidad de instituirse como un espacio para la publicación de distintas miradas y reflexiones acerca del problema de la discriminación en la Ciudad de México, así como un medio para identificar estrategias que contribuyan en alcanzar la igualdad entre las personas en todos los niveles y ámbitos de la sociedad.



Esta revista fue creada en 2019 y será una publicación anual por lo que en este año 2021, ya cuenta con dos números publicados. En el número dos de esta Revista se pueden leer artículos que exploran la emergencia de ámbitos donde se están suscitando prácticas discriminatorias: conflictos y discursos de odio en redes sociales; el espacio público como mediador y transformador del cambio cultural; las calles y plazas como mecanismos de visibilidad de las desigualdades; la escuela o entornos educativos como detonadores para la cultura del respeto y paz, y no solo de conocimiento; y, finalmente los espacios institucionales de participación social e interacción política.³⁵

e) Monografías

Con el objetivo de aportar información y datos que contribuyan a diagnosticar el fenómeno de discriminación, así como la situación de los grupos de atención prioritaria, el COPRED actualizó las monografías sobre población LGBTTTIQA o Diversidad sexual e identidades sexogenéricas, población indígena y afrodescendiente, mismas que fueron publicadas en la página web del COPRED.

Las monografías están dirigidas a personas tomadoras de decisiones del gobierno de la Ciudad de México, a personas funcionarias públicas que diseñan e implementan políticas públicas con enfoque de derechos humanos y al público en general interesado en estas temáticas.

f) Discriminación y perfilamiento racial por parte del cuerpo policial: identificación de prácticas y propuestas para revertirlas

En 2020, el COPRED impulsó la elaboración de estudios que sean sustentados con investigaciones de corte cualitativo. En ese sentido, elaboró el estudio “Violencia, discriminación y resiliencia en personas LGBTI+: antes y durante la pandemia de COVID-19, en la Ciudad de México” y este año encabezó el estudio “Discriminación y perfilamiento racial por parte del cuerpo policial: identificación de prácticas y propuestas para revertirlas”.

El estudio busca documentar prácticas de discriminación de ciertas conductas y comportamientos de integrantes del cuerpo policial, ya sea de forma individual o grupal, considerando que estos comportamientos se basan en relaciones asimétricas, asumiendo

³⁵Véase : <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Revista-Inclusion-Numero%201-2020.pdf>.

relaciones de poder y frecuentemente legitimadas por estereotipos y prejuicios hacia los grupos en situación de dominación, tal es el racismo frente a población indígena, migrantes o afrodescendientes. El estudio está dirigido a personas tomadoras de decisiones en el gobierno de la Ciudad de México, a personas funcionarias públicas que diseñan e implementan políticas públicas con enfoque de derechos humanos y a quienes realizan actuaciones policiales.

Durante el 2021, se realizaron entrevistas a personas servidoras públicas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana; grupos focales con personas integrantes del cuerpo policial de la Universidad de la Policía y grupos focales con personas indígenas y afrodescendientes. Así mismo se realizó la sistematización de la información y se prosiguió con el análisis. Con ello, se terminó el primer borrador del estudio que será publicado en marzo del 2022.

g) Proyecto de investigación: “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales”

En este año, el COPRED inició con la elaboración del estudio titulado “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales”, con el que se busca generar insumos y evidencia que visibilice el impacto positivo de la implementación de políticas y estrategias que fomenten la diversidad y la inclusión en los centros de trabajo empresariales.

Su objetivo es dual; por una parte, estudiar el avance de las medidas para la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral empresarial en el contexto mexicano y de la capital y por la otra, analizar los retos y las ganancias que derivan de implementar dichas estrategias.

El estudio consta de varios componentes, la revisión del marco normativo y los estándares locales, nacionales e internacionales; una revisión sistemática de las investigaciones y estudios existentes en la materia; un diagnóstico del avance y las buenas prácticas para la inclusión en el sector privado de la Ciudad de México, así como un estudio a profundidad de un caso emblemático.

Durante el 2021, se entregaron los primeros dos documentos de estudio los cuales establecen la metodología para el levantamiento de la información, se finalizó con el diseño del instrumento de medición y se realizó el lanzamiento de la encuesta dirigida a empresas del GATI.

2.6. Octubre, mes de la cultura por la no discriminación

Derivado del compromiso adquirido en 2019 por el Gobierno de la Ciudad de México con la cultura de la no discriminación y del Acuerdo publicado el 7 de febrero de 2020 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, por el que se declara el 18 de octubre de cada año como “Día de la Cultura por la No Discriminación” en la Ciudad de México; el COPRED de la mano de la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), conmemoraron “Octubre, mes de la Cultura por la No Discriminación”, a través de una estrategia cuyo firme objetivo fue reconocer la riqueza cultural y la diversidad para promover el acceso igualitario y pleno a derechos, principalmente de los grupos de atención prioritaria.

La estrategia estuvo constituida por dos rubros que se describen a continuación:

1. Acciones a favor de una Cultura por la No Discriminación 2021

A partir de la publicación del Acuerdo por el que se declara el 18 de octubre de cada año como “Día de la Cultura por la No Discriminación” en la Ciudad de México; el gobierno de la Ciudad exhortó a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades a realizar acciones, durante todo el año.

En ese sentido, en 2021, las acciones de corte cultural, académico, lúdico y/o deportivas registradas por los diversos entes sectorizados a la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México fueron 149. Además, la Secretaría de Turismo de la Ciudad de México, junto con la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México, Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, la Red Ciudadana Por la Igualdad y No Discriminación (REDCII) y el Gobierno de la Ciudad de México inscribieron 9, mientras que cinco fueron suscritas por organizaciones sociales (Alianza Mexicana de Trabajadoras Sexuales (AMETS), Menstruación Digna México, Mujeres Unidas por la Libertad, Wikimedia México).

Súmate a la Cultura por la No Discriminación



#CulturaNoDiscriminación

Como parte de la campaña en redes sociales, se promovió nuevamente el uso del #CulturaNoDiscriminacion, ubicando 25 acciones de difusión en Facebook y 99 en Twitter.

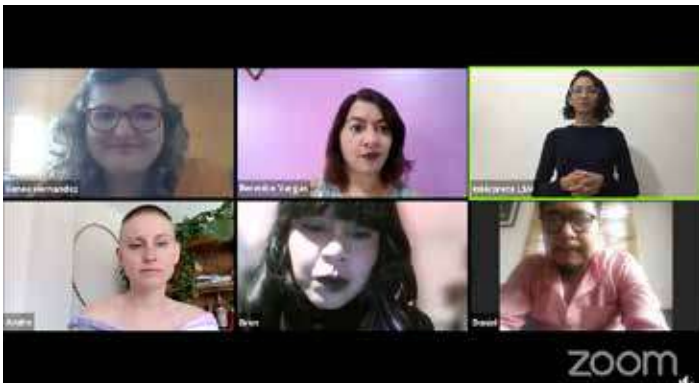
Al 31 de enero de 2022, se contabilizaron 288 acciones de diversos tipos promotoras de la cultura por la no discriminación³⁶.

Del 18 al 22 de octubre, el COPRED ofreció un programa cultural al público en general en el marco de “Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación” con el objetivo de promover el acceso igualitario a derechos principalmente de los grupos de atención prioritaria.

³⁶Los entes que participaron fueron: Sodexo México, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Medix, Policía Bancaria e Industrial, Secretaría de Salud de la Ciudad de México, AMETS Alianza Mexicana de Trabajadoras Sexuales, Novartis, Actividad Institucional de Prevención de la Violencia y Combate a la Discriminación de la Secretaría de Salud, Grupo Regional de Farmacias Productivas, Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México, Junta de Asistencia Privada en la Ciudad de México, Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones, Planta Productora de Mezclas Asfálticas, Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos, Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, Instituto de la Defensa de los Derechos Culturales, Dirección Ejecutiva de Educación Artística y Cultura Comunitaria, Centro Cultural Ollin Yoliztli, FARO Indios Verdes, El Archivo Histórico de la Ciudad de México, Mi bici CDMX, Secretaría de Turismo de la Ciudad de México, Filarmónica de México, Festival nacional por el agua y los bosques, Código Ciudad de México, Wikimedia México, El Rule Comunidad de Saberes, INDISCAPACIDAD, Menstruación Digna México, Procine, Colectivo Arte Sin Frontera, FARO Tláhuac, Capital 21 Producción: Capital Móvil, Ágora Galería del Pueblo y Galería de Cronistas urbano, Centro Cultural Xavier Villaurrutia, Coordinación del Sistema de Teatros, Dirección de Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural de la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, Faro Aragón, FARO Azcapotzalco, FARO Cosmos, FARO Indios verdes, FARO Miacatlán, FARO Oriente, FARO Tecómitl, Fomento Cultural Infantil, Museo de la Ciudad de México, Museo de los Ferrocarrileros, Museo Nacional de la Revolución, Orquesta Típica de la Ciudad de México, Salón de Cabildos, Talleres de Artes y Oficios Comunitarios para el Bienestar, Entre Barrios y Pueblos. Cultura Comunitaria Ciudad de México, Yo también, A.C., INSIDIS, Secretaría de obras y servicios Ciudad de México, Mecanismo de protección integral por la Ciudad de México, Red de Transporte de Pasajeros RTP, Alcaldía Miguel Hidalgo, Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda de la Ciudad de México, Secretaría de Desarrollo Económico, Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México, Mexibús, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México Ciudad de México, UNESCO México, Metrobús de la Ciudad de México, Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, Secretaría de Movilidad Ciudad de México, Asmovilidad, A.C., Consejo Económico Social y Ambiental de la Ciudad de México, Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, UNODC México, OIM México, Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, C5 Ciudad de México, Master Series México, Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México, Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, Mujeres Unidas por la Libertad, Red Ciudadana Por la Igualdad y No Discriminación (REDCI), del Centro Histórico de la Ciudad de México, y el Instituto Nelson Mandela del COPRED.

El programa cultural incluyó el Evento conmemorativo 18 de octubre, Día de la Cultura por la No Discriminación³⁷, el Festival Docs MX³⁸, Narrativas antidiscriminatorias³⁹, la presentación de Afrochingonas⁴⁰, el Jueves de Debate “¿De qué hablamos cuando hablamos de discriminación?”⁴¹ y “Entre el olvido y el abandono: personas excluidas en la sociedad”⁴² y el concierto de Son Rompe Pera.⁴³

En febrero de 2022 se publicará en el sitio web del COPRED el informe final de actividades de la estrategia.



³⁷Véase: <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/585605226199044/>.

³⁸Véase : <https://www.docsmx.org/festivales/docsmx.php>.

³⁹Véase : <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/330272505569857/>.

⁴⁰Véase : <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/785877692129125/>.

⁴¹Véase : <https://twitter.com/i/broadcasts/1RDGlgVAmkEKL>.

⁴²Véase : <https://youtu.be/uAk1nskeyYo>.

⁴³Véase: https://www.youtube.com/watch?v=hdnsc21jh_E

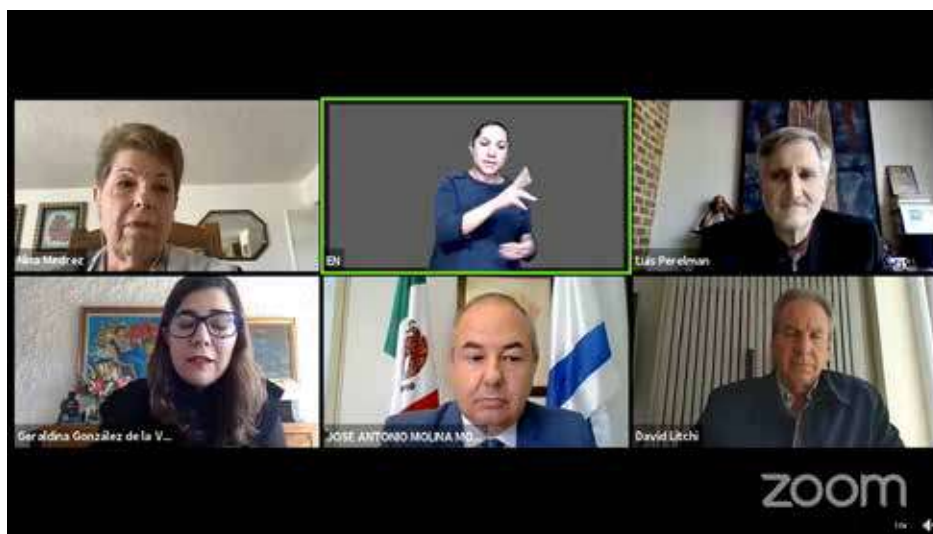
2.7. Conmemoración de días internacionales

El COPRED realiza diversas acciones en conmemoración de días internacionales relaciones con el objetivo del mismo con la finalidad de sensibilizar a las personas sobre temas que siguen estando presentes en nuestra sociedad.

a) Día Internacional de Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto

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

El 28 de enero, el Consejo en conjunto con el Comité Central de la Comunidad Judía de México y el Centro de Estudios Multisensorial Sefaradí efectuaron una ceremonia conmemorativa⁴⁴ donde se presentaron dos breves videos sobre la historia del Holocausto, uno titulado “sin memoria no hay justicia” el cual fue elaborado por el Centro de Estudios Multisensorial (CEM), y otro que se realizó con apoyo del Centro de Documentación e Investigación Judía en México (CDIJUM).



En la misma, el Embajador de Israel, el Presidente del Comité Central de la Comunidad Judía de México, el Presidente del Comité Central de la Comunidad Judía de México, el Presidente de la Comunidad Sefaradí y del Centro de Estudios Multisensorial, el Presidente de Tribuna Israelita, la Presidenta de Yad Vashem de México, el co Presidente de la Fundación Guimel A.C y actual asambleísta del Copred y el COPRED brindaron algunos mensajes para rendir tributo a la memoria de las víctimas del Holocausto.

Además, se dio lectura al poema “Cada senda es un inicio” por parte de hijas de sobrevivientes del Holocausto y se realizó el pase de una flor como símbolo y recordatorio de preservar la memoria por parte de representantes de la comunidad judía, Asamblea Consultiva del Consejo y de otros sectores.

Se contó con un acto musical por parte de la Fundación Instrumentos de la Esperanza el cual, a través de la música pretende contar las historias de las víctimas del Holocausto mediante instrumentos que les pertenecieron y se llevó a cabo el encendido de una vela memorial por parte del Rabino de la Comunidad Sefaradí y un minuto de silencio.

b) Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia

Considerando que aún persisten numerosas barreras que frenan el acceso de mujeres y niñas a la educación, la capacitación, el empleo y los procesos de adopción de decisiones en los campos de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés), el COPRED realizó y publicó 14 biografías de mujeres mexicanas cuya formación y labor se desempeñan en los sectores de la STEM con la finalidad de visibilizar sus aportaciones y promover el interés de niñas, adolescentes y mujeres.

Las biografías fueron:

1. Alejandra Bravo de la Parra, doctora en investigación biomédica básica
2. Ali Guarneros Luna, ingeniera aeroespacial
3. Ana Sofía Varela Gasque, doctora en química
4. Carmen Victoria Félix Chaidez, ingeniera en electrónica y comunicaciones
5. Dorothy Ruiz Martínez, ingeniera aeroespacial
6. Eva Ramón Gallegos, doctora en ciencias quimicobiológicas

7. Helia Bravo Hoilis, maestra en ciencias biológicas
8. Javiera Cervini Silva, doctora en química ambiental
9. Luz María Alonso-Valerdi, doctora en computación y sistemas electrónicos
10. María Regina Apodaca, licenciada en física
11. Margaret Zoila Domínguez Rodríguez, ingeniera óptica
12. Mayra de la Torre Martínez, doctora en ciencias
13. Silvia Torres- Peimbert, doctora en astronomía
14. Xóchitl Verónica Silvestre Gutiérrez, ingeniera

c) Día Internacional de la Mujer: Foro “Vivencias Pandémicas: La agenda pendiente de la lucha feminista”

El 10 de marzo, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el Consejo llevó a cabo el Foro “Vivencias Pandémicas: La agenda pendiente de la lucha feminista” el cual estuvo conformado por dos actividades principales: un conversatorio⁴⁶ y una interludia⁴⁷.

El conversatorio tuvo por objeto analizar de forma colectiva los retos, posibilidades y necesidades de los feminismos mexicanos de cara a una pandemia mundial, posterior al logro de las mega marchas,

⁴⁶Véase: <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/730850797585661>.

⁴⁷Véase: <https://www.facebook.com/102957503155861/videos/964824794349552>

intervenciones y posicionamientos del 2019 y 2020. En el panel se contó con la participación de la periodista, Mónica Garza; la activista feminista, Cerrucha; la muralista, María Antonieta Canfield; la directora general del CAIT A.C., Rocío Suárez; la fundadora de Marea Coatlicue, Jess Paniagua; y la curadora educativa del UNIVERSUM, Virginia Hernández.

Las panelistas reflexionaron sobre los efectos de la pandemia en las mujeres y en los movimientos feministas, las acciones que se realizan actualmente para visibilizar y denunciar las diversas violencias hacia las mujeres y aquellas para actuar frente a las secuelas de la pandemia (colapso socioeconómico y político).

En el mismo, el COPRED mencionó algunas de las repercusiones de la pandemia y las medidas para enfrentarla en la vida de las mujeres, tal es el caso del incremento de horas dedicadas a las labores domésticas y al trabajo de cuidados, la ausencia de las mujeres en el mercado laboral, el incremento de las violencias y el analfabetismo digital.

Por su parte, la interludia tuvo como finalidad visibilizar la situación de las mujeres en México a través de presentaciones artísticas, reconociendo estas expresiones como medio de protesta en contra de la violencia y discriminación que viven las mujeres a diario.

Posteriormente, se realizaron tres presentaciones artísticas: un Stand Up y dos conciertos donde participaron: Itzel Arcos y Corina del Carmen, StandUperas feministas; Masta Quba, rapera; ZaydeCastañeda, fundadora de la red Chingona Sound y Luna Negra, cantante.

Día Mundial de la Concienciación sobre el Autismo

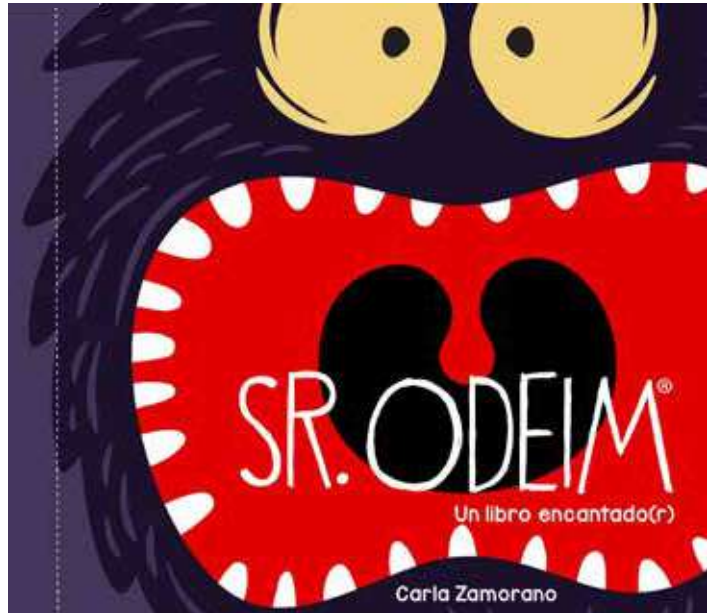
d) Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo

El 2 de abril, en el marco del Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, el Consejo en conjunto con Carla Zamorano, autora del cuento “Sr. Odeim. Un libro encantado(r)”⁴⁸ difundieron dicho libro con el objetivo de terminar con la estigmatización y la discriminación asociadas a este trastorno que siguen siendo los principales obstáculos para el diagnóstico y el tratamiento oportuno lo cual tiene un impacto

⁴⁸Consúltese: <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/videos/1102965896851778/>

en desarrollo pleno de las personas con autismo, a través de actividades artístico-culturales.

El cuento tiene como fin sensibilizar sobre el tema, principalmente a familias de niñas y niños quienes acaban de recibir diagnóstico de autismo. El libro se difundió a través de redes sociales y el video fue interpretado a Lengua de Señas Mexicana y narrado por la autora.



e) Día Internacional de la Juventud: Segundo Foro por los Derechos Sexuales y Reproductivos

Derivado del primer Foro por los derechos sexuales y reproductivos de mujeres indígenas, mujeres de poblaciones callejeras y adolescentes, se planteó el Segundo Foro por los Derechos Sexuales y Reproductivos que se transmitió a través de las páginas de REDefine Ciudad de México y del COPRED como co-convocante y co-organizador.



Éste estuvo conformado por cuatro paneles: El nivel de acceso a Derechos Sexuales y Reproductivos (DSyR) durante la emergencia sanitaria por COVID-19, ¿Cómo integrar asuntos o problemas públicos en materia de DSyR con perspectiva intercultural a la agenda pública?, Aborto seguro y mujeres de población callejera, mujeres indígenas y adolescentes y a los 12 años de la NOM-046: Recuento de la atención médica de urgencia libre de discriminación a víctimas de violencia sexual.⁴⁹



El Foro se enmarcó en el Día Internacional de la Juventud pues una de las consignas feministas más importantes es que mujeres adolescentes y niñas tengan un acceso igualitario a los derechos sexuales y reproductivos, donde se puntualice que son dueñas de sus cuerpos y por ende de las decisiones sobre su cuerpo. A su vez, se hizo mención de la necesidad de la mirada interseccional e intercultural en los servicios de salud sexual y reproductiva y de las dificultades que mujeres, adolescentes y niñas han tenido para acceder a dichos derechos tanto durante la pandemia como previo a ella.

⁴⁹Los videos se encuentran publicados en la página de Facebook de REDefine Ciudad de México y en el canal de YouTube del Copred. Consúltense:

1. <https://www.facebook.com/RDefineCDMX/videos/345087807353521>
2. <https://www.facebook.com/RDefineCDMX/videos/347741866887849>
3. <https://www.facebook.com/RDefineCDMX/videos/529700424905461>
4. <https://www.facebook.com/RDefineCDMX/videos/4525886977455728>

Por otro parte, como parte de la colaboración con REDefine Ciudad de México se realizó un video con la interpretación en lengua de señas mexicana de la cartilla de derechos sexuales de personas adolescentes y jóvenes que se encuentra publicado en el canal de YouTube (palabra en idioma inglés) del COPRED.⁵⁰

f) Día Internacional de la Lengua de Señas: 10 cosas que debes saber sobre la Lengua de Señas Mexicana, que no es lenguaje incluyente

En el marco del Día Internacional de la Lengua de Señas, el COPRED generó el Decálogo sobre lo que sí es la Lengua de Señas Mexicana (LSM), el cual fue revisado por la Coalición de Personas Sordas, A.C. (COPEJOR), Instituto para la Formación Integral del Sordo A.C. (Ifis), y DHiversidad somos todes, A.C.

Dentro del decálogo se mencionó que la LSM tiene características propias como su propia sintaxis, léxico, estructura y gramática, además de que es necesario el acceso temprano a ella pues es fundamental para el desarrollo lingüístico, psicológico y social de las personas sordas. Asimismo, éste visibilizó que es obligación del Estado garantizar que la información pública esté disponible en LSM.⁵¹

g) Foro “Eliminación de la violencia contra mujeres indígenas y de pueblos originarios”

El 25 de noviembre, en el marco de día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas de la Ciudad de México (SEPI), organizó el Foro “Eliminación de la violencia contra mujeres indígenas y de pueblos originarios”.⁵² Este tuvo como objetivo visibilizar la discriminación que viven las mujeres indígenas, así como los obstáculos que tienen para acceder a servicios públicos y al disfrute pleno de sus derechos humanos.

⁵⁰Véase : https://www.youtube.com/watch?v=xADlB0j_-84&t=157s

⁵¹La versión en español se encuentra publicada en la página de Facebook del Copred: <https://www.facebook.com/COPREDCDMX/photos/a.464564836995124/4364000517051517/> y la versión en lengua de señas mexicana se encuentra en el canal de YouTube del COPRED; <https://www.youtube.com/watch?v=vEKmec5SL04>.

⁵²Véase: <https://www.facebook.com/sepicdmx/videos/952689192043177>.

2.8. Capacitación sobre discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral

Con el objetivo de capacitar al personal del Consejo en torno a los temas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral y para diseñar e instrumentar un protocolo que prevenga, atienda, sancione y erradique estos casos al interior de la institución, se tomó el curso-taller “Prevención y Actuación en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral” impartido por Christian Gruenberg, abogado experto en género, derechos humanos, y salud sexual y reproductiva.

El curso-taller estuvo conformado por cuatro sesiones virtuales las cuales se efectuaron los días 12, 19 y 26 de febrero, y 19 de marzo. La capacitación se basó en el protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral elaborado por ocho organizaciones de la sociedad civil de derechos humanos.

Durante las sesiones se abordaron los siguientes tópicos: enfoque participativo (modelo de intervención del testigo proactivo), enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa y enfoque interseccional, los cuales son transversales en los tres niveles de prevención de estos casos.



También, se trabajó sobre las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual, así como entre el acoso y el hostigamiento laboral. Además, se presentaron los ejes de acción contemplados en la prevención primaria (evitar el acoso sexual y laboral antes de que ocurra), secundaria (responder de manera efectiva cuando éste ya ocurrió) y terciaria (reparar integralmente el daño y prevenir nuevas conductas de acoso sexual y laboral a través de la garantía de no repetición).

Fue así que en el taller se discutieron las bases del Protocolo del COPRED que será publicado en febrero del 2022.

2.9. 10° Aniversario del COPRED

Su 10º Aniversario se conmemoró el 26 de noviembre en el Museo de la Ciudad donde se presentó la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2021 (EDIS-CM), la memoria y video “A 10 años del COPRED”, el video realizado por Danger AK y el promocional Campaña ABC de la Discriminación. Asimismo, la Escuela Nacional de Trabajo Social hizo entrega de la infografía “Décimo Aniversario”.



Eje 3

**Políticas públicas
transversales
y acciones
legislativas**

El eje de trabajo 3 del COPRED trata de las acciones que se realizan para incidir en las políticas públicas y que éstas sean antidiscriminatorias, así como de las acciones legislativas que tiene a su cargo sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

3.1. Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED)- Informe de Evaluación 2020

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) (2019-2020) estuvo orientado a que las entidades de la administración pública de la Ciudad de México llevaran a cabo actividades que incorporen la perspectiva de igualdad y no discriminación en sus encargos cotidianos. Sin embargo, a partir de la reforma de octubre de 2020 a la LPyED, el Programa se catalogó como de carácter “especial” y de cumplimiento obligatorio de conformidad con la Ley en materia de Planeación del Desarrollo.

Es así que, el Informe de Evaluación del PAPED 2020 corresponde a la quinta y última edición del PAPED pero forma parte de las acciones para impulsar la implementación del programa, analizar y dar a conocer los hallazgos del cumplimiento de sus líneas de acción y como insumo para la construcción del Programa Especial para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2021-2024.

La elaboración del Informe de Evaluación del PAPED inició en diciembre de 2020 y concluyó el primer trimestre de 2021 con su publicación en la página institucional del COPRED.

Es importante señalar que, la implementación y evaluación de la última edición del PAPED se dio en un contexto complejo debido a la pandemia por COVID-19, que planteó nuevos retos para los entes públicos en la incorporación y ejecución de acciones, ya que las consecuencias de la misma afectaron de forma diferenciada a los grupos de atención prioritaria.

No obstante, las instituciones replantearon su programación y con ello, se logró llegar a la meta en 44.4% de las 27 líneas de acción que conforman el Programa, incluso varias de ellas rebasaron significativamente la meta planteada. El 33.3% de las líneas se ejecutaron parcialmente y 22.3% no se llevaron a cabo para el periodo reportado.

En este sentido, el Programa cerró con un 77.7% de avance global en el cumplimiento de las líneas de acción para el ejercicio 2020.

Para la elaboración del Informe de Evaluación, se contó con los reportes de las siguientes instituciones: FGJ, SECGOB, SC, SEDECO, SEDUVI, SECTEI, SGIRPC, SIBISO, SCG, SEMUJERES, SEMOVI, SOBSE, SEPI, SEDESA, SSC, STyFE, SECTUR, SEDMA, ADIP, ACH, C5, CFILMA, EVALÚA CDMX, EAP, FCH, FIDEGAR, FES, FONDESO, ICAT, IEMS, IFP, INJUVE, INDISCAPACIDAD, INVEA, INDEPORTE, ILIFE, ISC, IRS, JAP, MB, PAUX, PBI, PROCDMX, PAOT, PROSOC, RTP, Servicios de Salud, STE, SACMEX, CAPITAL 21, STC Metro, DIF CDMX, Sistema Penitenciario y el COPRED y de las alcaldías: Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Coyoacán, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco.

3.2. Diagnóstico de la Discriminación en la Ciudad de México para la implementación de una política pública en la materia. Programa Especial

En 2021, el COPRED recopiló información para elaborar y publicar el diagnóstico para contribuir al diseño del Programa Especial para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), el cual habla sobre el fenómeno de discriminación, así como la situación de los grupos de atención prioritaria e identificar las problemáticas actuales que sean de relevancia pública para promover la política pública en la materia de forma transversal y basada en enfoque de derechos.

El diagnóstico está dirigido a personas tomadoras de decisiones en el gobierno de la Ciudad de México y a personas funcionarias públicas que diseñan e implementan políticas públicas con enfoque de derechos humanos. Éste se podrá consultar al momento de la publicación del Programa Especial para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

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

de la Ciudad de México, a personas funcionarias públicas que diseñan e implementan políticas públicas con enfoque de derechos humanos, particularmente en diseño de acciones y programas con enfoque de inclusión y no discriminación.

Para la elaboración de los lineamientos se sistematizó la normatividad de reciente publicación que complementa el sustento para la elaboración de los diversos mecanismos que requerimos en la administración pública local para la realización de las tareas de diseño e implementación de acciones, programas, estrategias y políticas públicas y se revisaron los documentos que orientan las directrices que conformaría la política pública antidiscriminatoria.

Estos fueron publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de septiembre de 2021.

3.4. Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México



El COPRED recopiló la información y datos que contribuyeron a la actualización del Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México⁵⁴ el cual está dirigido a personas tomadoras de decisión, personas funcionarias públicas que diseñan e implementan políticas públicas con enfoque de derechos humanos, así como al público en general.

Entre julio y septiembre se recopiló información bibliográfica que dio sustento a las diversas técnicas para utilizar e implementar el lenguaje incluyente en la administración pública y se inició la primera

⁵⁴Consúltese: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Manual-de-Lenguaje-Incluyente.pdf>.

sistematización del capítulo primero que ofrece la comprensión entre lengua y lenguaje, así como las formas de comunicación.

Este manual podrá ser consultado a partir de abril de 2022 en la página de COPRED.

3.5. Informe “Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI 2020”

Desde 2014, con la publicación del Informe contra las fobias hacia la población LGBTTTI y con los informes elaborados en el marco del Acuerdo Ciudad Amigable con la población LGBTTTI de 2016 a la fecha, el COPRED coordina la compilación de información de distintas instituciones, no solo para elaborar el documento que da cumplimiento al Compromiso plasmado en el Acuerdo, sino que también para dejar registro de los avances para combatir la discriminación estructural antes comentada y en la que las instituciones de gobierno tienen mayor incidencia para generar cambios tendientes a eliminarla.

Es así que, en cumplimiento al inciso f del Acuerdo por el cual se declara a la Ciudad de México “Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI”, donde se instruye al COPRED a evaluar permanentemente los avances de los entes de Gobierno en la Ciudad de México en aras de superar la lucha contra los odios, las fobias y la exclusión hacia las poblaciones LGBTTTI, se elaboró el Informe “Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI 2020”.

Este informe se construyó con las acciones reportadas por las entidades públicas y una vez terminado el mismo, se envió a la Jefatura de Gobierno para su conocimiento y que posteriormente se publicó en la página web del Consejo.⁵⁵

El Informe es parte de las acciones para impulsar la implementación del Acuerdo Ciudad Amigable vigente a la fecha y cumple el propósito de dar a conocer tanto a entidades, como a organizaciones de la sociedad civil y a la población en general, las acciones emprendidas por el Gobierno de la Ciudad de México para este grupo de atención prioritaria.

⁵⁵El Informe de Acciones Ciudad Amigable 2020 puede consultarse en

La elaboración del informe correspondiente al 2020, inició en noviembre de 2020 y concluyó en el primer trimestre de 2021 y se recibió la información proveniente de 46 entes de la administración pública y alcaldías.⁵⁶

3.6. Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021

Con el objetivo de medir la prevalencia y percepción sobre la discriminación que hay en la Ciudad de México y en sus 16 alcaldías, comprender mejor el fenómeno, tener indicadores y contribuir al diseño de la política pública para prevenir y eliminarla, el COPRED llevó a cabo la tercera edición de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2021). Las anteriores se realizaron en 2013 y 2017 y la edición 2021 permite mostrar cómo ha ido evolucionando la percepción y la prevalencia de la discriminación entre la ciudadanía.



Los entes fueron: Fiscalía General de Justicia de la CDMX (FGJ), Secretaría de Administración y Finanzas de la CDMX (SAF), Secretaría de Cultura de la CDMX (SC), Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la CDMX (SECTEI), Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México (SIBISO), Secretaría de la Contraloría General de la CDMX (SCG), Secretaría de las Mujeres de la CDMX (SEMUJERES), Secretaría de Salud de la Ciudad de México (SEDESA), Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX (SSC), Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX (SEDEMA), Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP), Autoridad del Centro Histórico (ACH), Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX (C5), Comisión de Filmaciones de la CDMX (CFILMA), Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la CDMX (EVALÚA CDMX), Escuela de Administración Pública CDMX (EAP), Fideicomiso Centro Histórico de la CDMX (FCH), Fideicomiso Educación Garantizada de la CDMX (FIDEGAR), Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal (FONDECO), Fondo para el Desarrollo Social de la CDMX (FONDESO), Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal (IEMS), Instituto de Formación Profesional (IFP), Instituto de la Juventud de la CDMX (INJUVE), Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX (INDISCAPACIDAD), Instituto de Verificación Administrativa de la CDMX (INVEA), Instituto de Vivienda de la CDMX (INVI), Instituto del Deporte de la CDMX (INDEPORTE), Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la CDMX (ILIFE), Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la CDMX (IAPA), Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la CDMX (ISC), Instituto de Reinserción Social (IRS), Junta de Asistencia Privada (JAP), Metrobús (MB), Policía Auxiliar de la CDMX (PAUX), PROCADMX, Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la CDMX (PAOT), Red de Transporte de Pasajeros de la CDMX (TRP), Servicios de Salud, Servicio de Transportes de la Ciudad de México (STE), Sistema de Aguas de la CDMX (SACMEX), CAPITAL 21, Desarrollo Integral de la Familia de la CDMX (DIF CDMX), Sistema Penitenciario y el Consejo y las alcaldías: Azcapotzalco, Benito Juárez, Cuajimalpa de Morelos, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Tlalpan y Venustiano Carranza.

El proyecto comenzó en febrero con un sondeo de mercado, bajo la modalidad de invitación restringida a tres empresas encuestadoras. En abril, el Subcomité de Adquisiciones determinó la empresa ganadora. En julio se diseñó el cuestionario y en agosto se realizó el levantamiento y se entregaron los resultados, mismos que pueden ser consultados en la página web del COPRED.

Entre los resultados, se destaca que las principales causas de discriminación en la Ciudad de México son la pobreza, el color de la piel y las preferencias sexuales y que los grupos más discriminados son de piel morena, personas indígenas, mujeres, gays y personas pobres. Sin embargo, el resultado más alentador es el de la prevalencia, puesto que el 25.2% de las personas de 18 años y más reconocieron que alguna vez ha sido discriminada en agosto de 2021, cuando en junio de 2013, lo fue el 32.1%

La encuesta fue presentada el 26 de noviembre en el Museo de la Ciudad de México en el marco del X Aniversario del COPRED.



Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México

Encuesta en viviendas / Agosto 2021



3.7. Evaluación de diseño a las reglas de operación de los programas sociales de la Ciudad de México, 2021

La evaluación de diseño a las reglas de operación de los programas sociales de la Ciudad de México 2021 tuvo como objetivo analizar el diseño de una muestra de diez reglas de operación (ROP) de programas sociales vigentes en la Ciudad de México, a través de una

batería de indicadores de cualitativos. Lo anterior para identificar áreas de oportunidad y fortalezas en torno al grado de incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación y de los componentes de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad, aceptabilidad.

Las reglas de operación pertenecen a las siguientes instituciones: SIBISO, Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México (SECTEI), Secretaría de Cultura de la Ciudad de México (SECULT), Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF), Fideicomiso Educación Garantizada de la Ciudad de México (FIDEGAR), Instituto del Deporte de la Ciudad de México (INDEPORTE), Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal (IEMS) y el Instituto de Vivienda de la Ciudad de México (INVI).

La evaluación a las reglas de operación de los programas sociales se construye con información proveniente de la administración pública y está dirigida, en mayor medida, a las personas que se encargan del diseño de políticas públicas en el Gobierno de la Ciudad de México, sin restricción de que este documento pueda ser consultado por personas integrantes de la academia y de organizaciones de la sociedad civil.

El resultado final es un documento con los hallazgos del análisis a las 10 reglas de operación, el cual incluye recomendaciones generales y particulares para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en dichas ROP⁵⁷.

3.8. Acciones legislativas por el derecho a la igualdad y no discriminación

3.8.1. 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 además contribuye a que el Consejo cumpla con los mandatos de Ley y aplique las disposiciones normativas que se deriven de iniciativas legislativas para incidir oportunamente en las políticas

públicas y legislativas en materia de igualdad y no discriminación, de acuerdo con las atribuciones del Consejo.

Es así que, de manera semanal se realizaron reportes de las sesiones ordinarias del Congreso de la Ciudad de México, de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores. Durante el 2021, se elaboraron 41 reportes en los que se informaron 762 acciones legislativas relacionadas con temas vinculados a la función institucional del Consejo.

3.8.2. Atención a puntos de acuerdo provenientes de los órganos legislativos

Durante el 2021, 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, el COPRED atendió los siguientes puntos de acuerdo, uno emitido por el Congreso Local y otro por el Senado de la República:

1. Por el que se exhorta, de manera respetuosa, a las personas titulares de la Secretaría de las Mujeres y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ambos de la Ciudad de México, para que en el ámbito de sus respectivas atribuciones, lleven a cabo de manera coordinada, las acciones necesarias a efecto de impartir cursos de capacitación a las y los Diputados, así como al personal de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, en materia de equidad de género y lenguaje inclusivo. El 8 de octubre se dio respuesta al punto de acuerdo emitido por el Congreso local, lo cual se informó en la sesión ordinaria celebrada el 12 de octubre.

2. Por el que se exhorta al Gobierno Federal y a los gobiernos de las 32 entidades federativas para que, en el ámbito de sus atribuciones, fortalezcan la coordinación y la implementación de políticas públicas, planes, acciones y programas encaminados a prevenir y eliminar la discriminación en nuestro país, el 10 de diciembre de 2021, se envió la respuesta a este punto de acuerdo mediante oficio dirigido al Lic. Marcos Alejandro Gil González, Director General Jurídico y de Enlace Legislativo de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México.

Es importante mencionar que debido al periodo de veda electoral y el retraso en la instalación de la nueva legislatura del Congreso de la Ciudad de México, el trabajo del mismo se vio reducido.

3.8.3. Opinión sobre ordenamientos normativos vigentes o iniciativas de ley

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

Es por ello que, durante el 2021, se revisaron y analizaron distintos ordenamientos normativos vigentes o iniciativas de ley y se emitieron cinco opiniones desde la perspectiva transversal de igualdad y no discriminación, a fin de incidir y colaborar en el trabajo parlamentario. Dichas opiniones son:

1. Sobre el contenido de los artículos 76 y 159 del Código Penal para el Distrito Federal, relativos al delito de peligro de contagio.
2. Sobre la reforma al artículo 181 Bis del Código Penal para el Distrito Federal, en su porción normativa sobre la edad.
3. Respecto a la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman y derogan diversas disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, en materia de reconocimiento de las Infancias Trans en la Ciudad de México.
4. A la iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona un capítulo VI a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, sobre la preferencia a mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultos mayores en lugares de atención al público.
5. Respecto al reconocimiento de la capacidad jurídica de personas con discapacidad.

Eje 4

**Promoción de una
perspectiva
antidiscriminatoria**

A través del eje de trabajo “Promoción de una perspectiva antidiscriminatoria”, el COPRED trabaja por la construcción de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México a partir de dos grandes acciones, las educativas y las de difusión que buscan difundir el mensaje del trato igualitario y no discriminación a través de distintos programas educativos y la vinculación con medios de comunicación y ciudadanía.

4.1. Educación

El COPRED, con la finalidad de construir una cultura por la no discriminación tanto en la ciudadanía como en las personas servidoras públicas y empresas, de forma continua diseña e implementa procesos de capacitación, sensibilización, promoción y profesionalización.

Dichos procesos buscan dar una formación en materia de igualdad y no discriminación que permita comprender los orígenes, funcionamiento y consecuencias del fenómeno discriminatorio y así prevenir prácticas, acciones o discursos discriminatorios.

Éstos se encuentran en constante actualización tanto en las temáticas que se presentan como en las fuentes de información y materiales que se utilizan. A continuación, se describen cada uno de los procesos y los resultados obtenidos durante el 2021:

4.1.1. Procesos de sensibilización

Los procesos de sensibilización consisten en acciones para informar y reflexionar sobre una problemática en particular en torno al fenómeno de la discriminación, con el objetivo de modificar la percepción de la realidad, propiciando un cambio de actitudes, sentimientos y conductas. En este tipo de acciones se implementan metodologías educativas participativas, de diálogo y de escucha activa. Algunos ejemplos de estas son: conferencias, micro talleres, pláticas, eventos.

Es importante señalar que, debido a las condiciones derivadas de la contingencia sanitaria por la COVID-19, el área de Educación del COPRED redujo las actividades presenciales e incrementó las brindadas por plataformas digitales. Los temas que se abordaron en los procesos de capacitación fueron:

- Igualdad y no discriminación en espacios laborales
- Discriminación por motivos de género
- Introducción a la igualdad y la no discriminación
- El derecho de la niñez sorda al acceso a la Lengua de Señas Mexicana como lengua materna
- Capacitismo y discriminación
- Discriminación en los espacios laborales para empresas del GATI
- El racismo y la pigmentocracia frente a la igualdad y la no discriminación
- La desigualdad en el derecho a la salud (los impactos diferenciados a un año de la pandemia en la Ciudad de México)
- Todas las personas hacemos familia: la conformación de las familias diversas
- Orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género libres de discriminación
- La discriminación y la interseccionalidad en niñas, niños y niñes
- Igualdad y no discriminación en el sector salud
- El enfoque de igualdad y no discriminación
- Discriminación hacia la población LGBTTI+
- Orgullo LGBTTTIA+: La intersexualidad y la asexualidad
- Educación para la construcción de paz
- Cómo lograr que mi universidad sea un espacio libre de discriminación: Igualdad y no discriminación
- El quehacer de las juventudes en los derechos de igualdad y no discriminación
- Jóvenes, tolerancia y no discriminación
- El papel del profesorado de la Ciudad de México: garantizando el derecho a la igualdad y no discriminación frente a la pandemia de la Covid-19
- Desafíos para garantizar el derecho a la educación de personas con discapacidad
- Lenguaje incluyente
- Empresas, derechos humanos, igualdad y no discriminación
- Acciones desde la ciudadanía para el fortalecimiento del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres de la Ciudad de México
- Discriminación a personas que viven con VIH
- Igualdad de derechos, no de hechos: el acceso al derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad
- Diversidad sexual, inclusión y no discriminación

Durante el 2021, el COPRED brindó 56 procesos de sensibilización a 2, 447 personas de la administración pública, sociedad civil organizada, empresas privadas, instituciones educativas y público en general. A continuación, se desglosan dichos datos con base en tipo de proceso, personas atendidas por género y ámbito al que pertenecen:

Tabla 18. Contiene dos columnas, una titulada “tipo de proceso” y la otra “número de procesos” y tiene tres filas.

Tipo de proceso	Número de procesos
Actividades presenciales	6
Actividades virtuales	50
Número total de procesos de sensibilización	56

Tabla 19. Se titula “Personas atendidas en procesos de sensibilización por género” y está dividida en dos columnas y cuatro filas.

Personas atendidas en procesos de sensibilización por género	
Mujeres	1,059
Hombres	632
Sin definir	756
Total	2, 447

Tabla 20. Contiene dos columnas, una titulada “ámbito al que pertenecen las personas sensibilizadas” y la segunda “número de personas sensibilizadas en procesos por el ámbito al que pertenecen y tiene 6 filas.

Ámbito al que pertenecen las personas sensibilizadas	Número de personas sensibilizadas en procesos por el ámbito al que pertenecen
Administración pública	244
Sociedad Civil Organizada	92
Empresas privadas	216
Institución Educativa	1,495
Público en general	400
Total	2.447

4.1.2. Procesos de capacitación

Los procesos de capacitación son acciones educativas destinadas al ejercicio de las funciones, principalmente en el ámbito laboral del servicio público. Requieren una fase de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, por lo que abarcan áreas que pueden ir desde el análisis del conocimiento a la aplicación y diseño de estrategias de intervención.

Dadas las condiciones de la contingencia, se siguió nutriendo la plataforma “En línea con la Igualdad”, el cual inició en 2021 con tres cursos en línea autoinstructivos y cerró con ocho, los cuales son:



1. Derecho a ¿la igualdad o la diferencia? (DID): El cual tiene como objetivo definir la igualdad y la no discriminación como derechos humanos basados en el marco normativo de la Ciudad de México que favorezca la prevención y eliminación de la discriminación como una práctica social, cultural y estructural.
2. La diversidad sexual y de género, una cuestión de derechos (DSyGCD): El cual tiene como objetivo identificar la importancia del trato igualitario y la no discriminación en aspectos de la diversidad sexual y de género a través de un abordaje teórico-normativo que permita rechazar prácticas de discriminación por motivos de orientación sexual, identidades y expresiones de género, y características sexuales.
3. Género y discriminación en la Ciudad de México (GyDCM): El cual tiene como objetivo reconocer las causas y las consecuencias de las prácticas discriminatorias por motivos de género para generar un cambio sociocultural en favor de la igualdad y no discriminación con base en el marco normativo actual.
4. La discriminación en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo: El cual tiene como objetivo reflexionar sobre las causas y manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral mediante el abordaje del marco legal, los impactos que tiene en los distintos grupos prioritarios, así como la revisión de herramientas para la implementación de acciones encaminadas a cerrar brechas y sesgos discriminatorios en el sector privado de la Ciudad de México. Este curso está dirigido específicamente a personas que laboran en el sector privado o interesadas en las manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral.
5. La edad, un motivo de discriminación en la Ciudad de México: El cual tiene como objetivo reconocer la discriminación y la desigualdad que viven las personas por motivo de su edad, para favorecer el respeto de sus derechos humanos y su derecho a la no discriminación, mediante el análisis de ciertas prácticas discriminatorias que suceden en los distintos espacios sociales.
6. El quehacer público con enfoque de igualdad y no discriminación: El cual tiene como objetivo identificar la importancia del diseño e implementación de programas, acciones y políticas desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación por medio de

ejemplos actuales, para alentar a las personas servidoras públicas a actuar desde su propio ámbito de acción.

7. La Construcción y la eliminación del racismo en la Ciudad de México: El cual tiene como objetivo reflexionar sobre las manifestaciones del racismo en la Ciudad de México desde sus raíces históricas, sociales y culturales para promover acciones antirracistas orientadas a la prevención y eliminación de la discriminación en los espacios cotidianos e institucionales.

8. El capacitismo, la discriminación (in)visible que viven las personas con discapacidad en la Ciudad de México: El cual tiene como objetivo identificar al capacitismo como una forma de discriminación que viven las personas con discapacidad, desde la revisión de prácticas históricas de discriminación, para favorecer acciones de inclusión y garantía de sus derechos humanos.

Este programa de cursos en línea tiene como finalidad brindar procesos de capacitación al público en general de los distintos sectores: administración pública, ciudadanía, sector educativo, sector privado y sociedad organizada.

De enero a diciembre de 2021, a través de Convocatorias en la página de COPRED, se llevaron a cabo 105 capacitaciones virtuales y en línea que a continuación se desglosan por personas atendidas por género y tipo de institución a la que pertenecen.

Tabla 21. Se titula “Personas atendidas en procesos de capacitación por género” y está dividida en dos columnas y cuatro filas.

Personas atendidas en procesos de capacitación por género	
Mujeres	3,959
Hombres	7,542
Sin definir	18
Total	11, 519

Tabla 22. Contiene dos columnas, una titulada “ámbito al que pertenecen las personas capacitadas” y la segunda “número de personas capacitadas en procesos por el ámbito al que pertenecen y tiene 6 filas.

Ámbito al que pertenecen las personas capacitadas	Número de personas capacitadas en procesos por el ámbito al que pertenecen
Administración pública	11, 303
Sociedad Civil Organizada	0
Empresas privadas	97
Institución Educativa	32
Público en general	87
Total	11,519

Otras capacitaciones:

a) Módulos 1 y 2 para el aprendizaje de la Lengua de Señas Mexicana (LSM)

Así mismo, se dieron los módulos 1 y 2 para el aprendizaje de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) en colaboración con el Instituto de Atención Psicopedagógica para Personas Sordas (IAPPPS).

El objetivo consistió en que las personas participantes entendieran y usaran la LSM) en las actividades que desempeñan en sus espacios de trabajo y que están relacionadas con la atención directa a personas sordas, esto a través de la revisión de la cultura sorda, la estructura gramatical de la LSM y el desarrollo de habilidades comunicativas que le permiten a las personas participantes ser usuarias competentes de la lengua. El primer módulo se llevó a cabo del 22 de junio al 29 de julio y el segundo del 10 de agosto al 21 de septiembre.

A continuación, se desglosa el número de personas aprobadas por sexo en estas dos capacitaciones:

Tabla 23. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por género y contiene 4 filas.

Personas atendidas en procesos de capacitación por género	
Mujeres	37
Hombres	9
Sin definir	0
Total	46

b) Talleres

El 28 y 29 de julio se llevó a cabo el curso taller “Igualdad y no Discriminación para la Comunicación Social”, a través de la plataforma zoom, para la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, con el objetivo de favorecer procesos de aprendizaje en atención a casos de discriminación y estigmatización a personas que viven con VIH, y del 16 al 18 de agosto el curso “Taller sobre racismo y perfilamiento racial” para la Universidad de la Policía de la CDMX, con el objetivo de concientizar sobre las acciones de racismo y perfilamiento racial que dañan la dignidad de las personas y su ejercicio del derecho a la no discriminación.

A continuación, se desglosa el número de personas participantes por género:

Tabla 24. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por género” y contiene 4 filas.

Personas atendidas en procesos de capacitación por género	
Mujeres	19
Hombres	36
Sin definir	0
Total	55

c) Convocatoria “Talleristas por la No Discriminación a favor de grupos de Atención Prioritaria”

En esta convocatoria se eligieron a 10 personas talleristas, quienes llevaron a cabo las siguientes actividades de capacitación:

- Del 3 de noviembre al 1 de diciembre se llevaron a cabo 17 cursos con el tema “Igualdad y no discriminación”, dirigidos al personal del Sistema de Transporte Metro de la Ciudad de México y 17 cursos con el tema “Acoso y hostigamiento sexual”, dirigidos al personal”.

Por lo que se lograron 34 procesos de capacitación presenciales. A continuación, se desglosa el número de personas participantes por género:

Tabla 25. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por género y contiene 4 filas.

Personas atendidas en procesos de capacitación por género	
Mujeres	253
Hombres	356
Sin definir	0
Total	609

- Adicionalmente se brindó una capacitación presencial: “Igualdad, no discriminación e interseccionalidad” de forma presencial el 2 y 3 de diciembre dirigida al personal de la Clínica Hortensia T-II con el objetivo de reconocer los procesos de discriminación y las acciones que favorecen la igualdad y no discriminación.
- Asimismo, dentro de esta convocatoria se brindaron 3 sensibilizaciones más: 1. “Discriminación a personas que viven con VIH” dirigido a personal de la alcaldía Cuauhtémoc de forma presencial y; 2. Dos sensibilizaciones con el tema “Diversidad sexual, inclusión y no discriminación”, dirigido al alumnado del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 5 “Benito Juárez” (CECyT 5), de forma virtual.

A continuación, se desglosa el número de personas participantes por género:

Tabla 26. Titulada “Personas atendidas en procesos de capacitación por género” y tiene cuatro filas.

Personas atendidas en procesos de capacitación por género	
Mujeres	86
Hombres	56
Sin definir	1
Total	143

En total se realizaron 144 acciones educativas de capacitación en donde se atendieron a 12, 242 personas.

4.1.3. Profesionalización

El programa de profesionalización del COPRED está enfocado en generar prácticas educativas continuas de profundización y actualización de un tema específico relacionado con el principio de igualdad y no discriminación al dotar elementos teóricos y prácticos para el desarrollo profesional de las personas. Entre estas acciones se encuentran el Diplomado sobre el derecho a la no discriminación y el desarrollo de contenidos para cursos en línea con nivel de posgrado.

a) XVI Edición del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación

En 2021, se realizó la XVI Edición del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación del cual el COPRED es co-convocante junto con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Asimismo, el COPRED y personas asambleístas del COPRED llevaron a cabo una serie de ponencias que a continuación se enlistan:

1. Garantía de derecho a la no discriminación: alcances de la Constitución Política de la Ciudad de México y organismos locales (2 horas).
 2. Análisis de Casos sobre discriminación recibidos en el CONAPRED, COPRED Y CDHDF (4 horas).
 3. Políticas Públicas y no discriminación (2 horas).
 4. Trabajadoras sexuales (2 horas).
 5. Hacia un cambio cultural por la no discriminación (3 horas)
- Al diplomado se inscribieron formalmente 60 personas; sin embargo, por diversos motivos solo 49 personas lo concluyeron, 34 mujeres y 15 hombres.

b) Taller “Teoría General de los Derechos Humanos: derecho a la no discriminación”

El 29 de septiembre se llevó a cabo el curso taller “Teoría General de los Derechos Humanos: derecho a la no discriminación” para la Universidad Autónoma de la Ciudad de México con el objetivo de visibilizar el derecho a la no discriminación en el marco del Programa y Seminario de Estudios en Disidencia Sexual de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

En total, durante 2021, se brindaron dos procesos virtuales de profesionalización a 81 personas: 14 mujeres, 11 hombres y 56 sin definir de los siguientes ámbitos:

Tabla 27. Contiene dos columnas tituladas “ámbito al que pertenecen las personas” y “número de personas”

Ámbito al que pertenecen las personas	Número de personas
Institución Educativa	26
Público en general	55
Total	81

4.1.4. Promoción y difusión

El programa de promoción y difusión del COPRED tiene el objetivo de informar a un número extenso de personas sobre un tema en específico relacionado con el derecho a la no discriminación, para que éstas se apropien de los conocimientos y actitudes en su vida cotidiana.

Un ejemplo de estas acciones es la participación de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de la Ciudad México (REDCii), acción social con lineamientos aprobados por el EVALÚA CDMX, conformada este año por 18 personas, en las ferias de servicios en alcaldías, universidades o eventos brindando materiales informativos. En algunas ocasiones estas prácticas van acompañadas de juegos, micro talleres o actividades de reflexión. Sin embargo, por motivos de la pandemia y las medidas sanitarias adoptadas por el Gobierno de la Ciudad de México, las actividades se modificaron y adaptaron a la modalidad de trabajo en línea.

Por ello, para el año 2021 se planteó una estrategia educativa de difusión a partir de la realización de materiales didácticos y de divulgación, que fueron compartidos a través de correo electrónico y en la plataforma “En línea con la igualdad” con la finalidad de que cada persona participante en los cursos virtuales y en línea pudieran reforzar sus conocimientos a través de infografías, vídeos, banner, etcétera.

Dicha estrategia contempló una fase de capacitación en materia de derechos humanos y no discriminación; una etapa de diseño y elaboración de materiales y una etapa de difusión.

A continuación, se presenta el desglose de los 31 procesos de promoción y difusión que realizó el COPRED a través de la REDCii y que consistieron en micro-talleres, cine-debates, pláticas, talleres o participación presencial en ferias de servicios u otros e impactaron a 881 personas.

Tabla 28. Contiene dos columnas tituladas “tipo de proceso de profesionalización” y “número de procesos” y tiene tres filas.

Tipo de proceso difusión	Número de procesos
Actividades presenciales	16
Actividades virtuales	23
Número total de actividades	39

Tabla 29. Titulada “personas atendidas en los procesos de profesionalización por género” y tiene cuatro filas.

Personas atendidas en procesos de difusión por género	
Mujeres	570
Hombres	256
Sin definir	26
Total	1089

4.2. Difusión

4.2.1. Boletines y pronunciamientos por una cultura por la no discriminación

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

Durante el 2021, realizó y difundió 31 pronunciamientos y 17 boletines que se difundieron a través de la página de internet, redes sociales del Consejo y envío directo a medios de comunicación. Es importante señalar que entre el 4 de abril y el 6 de junio, las acciones de difusión del COPRED fueron suspendidas en cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades electorales debido al proceso electoral celebrado en junio de 2021.

En las siguientes tablas se pueden consultar los boletines y pronunciamientos emitidos:

Tabla 30. Se titula “Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2021”, cuenta con tres columnas, la primera titulada “número”, la segunda “título del pronunciamiento y fecha de emisión” y la tercera “tema”. Asimismo, tiene 31 filas.

Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2021		
Número	Título del pronunciamiento y fecha de emisión	Tema
1	COPRED llama a aprobar reformas al Código Civil para reconocer a infancias trans- 04/02/2021	A 6 años de la publicación del decreto que permite el reconocimiento de la identidad genérica de las personas trans mediante un procedimiento administrativo, sin necesidad de un juicio o de que se requieran cirugías o tratamientos médicos, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) hace un llamado al Congreso de la Ciudad de México para aprobar la reforma al Código Civil que permitirá que menores de 18 años accedan al mismo trámite.
2	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia - 10/02/2021	A pesar de que vivimos una época de avances científicos y tecnológicos, prevalecen la exclusión y desigualdad en diversas áreas y ámbitos para las mujeres. Este es el caso de la ciencia y la tecnología, donde las niñas y las mujeres siguen siendo muy poco representadas, pues aún enfrentan prejuicios, estereotipos y sexismo.
3	Día Internacional de la Lengua Materna - 19/03/2021	La conmemoración de este día tiene el propósito de señalar cómo la diversidad lingüística se encuentra cada vez más amenazada con un mayor número de lenguas que desaparecen. Cada dos semanas, en promedio, una lengua deja de existir, lo que conlleva la desaparición de todo un patrimonio cultural e intelectual. Por ello, es importante hacer énfasis en la importancia de preservar aquellas lenguas maternas habladas por poblaciones minoritarias, que podrían estar en riesgo de desaparecer, pues las sociedades multilingües y multiculturales existen y permanecen mediante sus lenguas, que implican también transmisión de conocimientos y culturas tradicionales.

<p>4</p>	<p>Día de la Cero Discriminación - 27/02/2021</p>	<p>Hacemos un llamado a garantizar la prevención y detección oportuna del VIH, así como el acceso a medicamentos y tratamientos médicos necesarios, y reforzamos el señalamiento en torno a la necesidad de adoptar un enfoque interseccional para la atención de las personas que viven con VIH, y para el diseño e implementación de medidas destinadas a ellas. También refrendamos nuestro compromiso de trabajar en favor del derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas que habitan o transitan en la Ciudad de México, y en particular de los grupos de atención prioritaria.</p>
<p>5</p>	<p>COPRED llama a prevenir y eliminar la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones - 19/03/2021</p>	<p>Reiteramos así la importancia de erradicar toda forma de intolerancia, odio, discriminación y violencia por motivos raciales, color de piel, apariencia física, origen nacional o étnico, pues, como ha señalado la ONU, "todas las doctrinas de superioridad racial son científicamente falsas, moralmente condenables, socialmente injustas y peligrosas y deben rechazarse, al igual que las teorías con las que se pretende determinar la existencia de razas humanas separadas". Esto nos permitirá seguir avanzando en la materialización de los principios de igualdad, inclusión y no discriminación de todas las personas en todas las esferas de la vida pública y privada.</p>
<p>6</p>	<p>Llama COPRED a reconocer plenamente y visibilizar a las mujeres trans - 31/03/2021</p>	<p>Se ha encasillado la constante referencia que tenemos sobre cómo son las mujeres, lo cual excluye a la diversidad, incluso dentro del propio feminismo. Desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED), hacemos un llamado a recordar que no hay una manera correcta o incorrecta de ser mujer, y que respaldar esos parámetros únicamente alimenta y respalda instituciones de opresión, violencia y discriminación hacia las mujeres trans.</p>
<p>7</p>	<p>Copred llama a no promover el clasismo y la discriminación en la Ciudad de México - 10/06/2021</p>	<p>Desde COPRED, llamamos a todos los actores y sectores de la sociedad a no fomentar visiones de una ciudad dividida mediante expresiones clasistas y discriminatorias, que lejos de contribuir a la consolidación de una ciudad de derechos, profundizan las desigualdades.</p>

8	Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo 12/06/2021	La Organización de las Naciones Unidas proclamó la conmemoración del Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo, Esto con el objeto de garantizar el derecho a la vida, la dignidad y la seguridad de las personas con albinismo.
9	COPRED llama a todos los sectores de la sociedad a involucrarse activamente para prevenir y eliminar la discriminación hacia personas refugiadas - 18/06/2021	El COPRED hace un llamado a todos los sectores de la sociedad, a las personas de todas las edades y a las personas servidoras públicas a que se involucren activamente para hacer frente a las situaciones de discriminación y rechazo que viven las personas refugiadas en nuestra ciudad y refrenda su rechazo a cualquier comportamiento, estigma o prejuicio en contra de ellas.
10	COPRED reconoce y llama a ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre violencia y acoso laboral - 23/06/2021	El Convenio entrará en vigor este 25 de junio, tras ser adoptado en junio de 2019, junto con la recomendación 206, que llama a aplicar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para abordar la violencia y el acoso laboral en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, y la igualdad y la no discriminación.
11	COPRED urge a derogar el delito de "peligro de contagio" del artículo 159 del Código Penal capitalino - 24/06/2021	El Consejo reitera que el delito de peligro de contagio estigmatiza la sexualidad y es contrario al respeto a la dignidad de las personas que viven con VIH, y a su libertad de mantener las relaciones sociales y sexuales que elijan.
12	COPRED destaca la importancia de eliminar la discriminación, violencia y crímenes de odio hacia la comunidad LGBT+ - 24/06/2021	El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México llama a prevenir y eliminar la discriminación, violencia y crímenes de odio hacia la comunidad LGBT+, y resalta la importancia de seguir exigiendo que se respeten y garanticen los derechos de cada una de las identidades, orientaciones y expresiones que conforman la diversidad sexual en el marco de la próxima conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBT+.
13	COPRED llama a sumar esfuerzos para promover los derechos humanos y la inclusión en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) - 25/06/2021	Con motivo de la conmemoración del Día de las micro, pequeñas y medianas empresas, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, destaca la importancia de este sector y su aportación a la economía nacional y mundial, y hace un llamado a todo el sector empresarial a sumar esfuerzos para impulsar el desarrollo, los derechos humanos y la inclusión al interior de este sector.

14	Día Internacional de los Pueblos Indígenas - 09/08/2021	En el marco del Día Internacional de las Poblaciones Indígenas, declarado el 9 de agosto de cada año por la resolución 49/214 de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1994 para reconocer las contribuciones culturales, históricas y lingüísticas que los pueblos indígenas han heredado a la naciones del mundo, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se suma a este reconocimiento y destaca el importante legado que los pueblos y barrios originarios y comunidades indígenas residentes han aportado para la construcción de una ciudad más equitativa.
15	COPRED llama a reconocer a las infancias trans y permitir el cambio de acta por la vía administrativa - 09/08/2021	Ante la inminente discusión de las reformas al Código Civil que permitirían el reconocimiento del cambio de identidad de género de las infancias en sus actas de nacimiento como un trámite administrativo, el COPRED hace un respetuoso llamado a los y las diputadas del Congreso de la Ciudad de México a legislar para darles a las personas menores de edad esta posibilidad, tal como lo pueden hacer las personas trans mayores de 18 años.
16	COPRED llama a reconocer los derechos de las juventudes - 11/08/2021	El COPRED hace un llamado a evitar prejuicios y concepciones negativas basadas en la edad de las personas, así como en cualquier otra característica que violente el ejercicio pleno de los derechos humanos. Además, subraya la importancia de atender los impactos diferenciados de covid-19 en la juventud, así como de abrir espacios para que puedan desarrollar sus habilidades, virtudes y capacidades de forma plena en distintos ámbitos como el deporte, la educación, la ciencia y tecnología, con plena garantía y respeto de sus derechos humanos.
17	COPRED llama a reconocer y respetar los derechos de las personas mayores - 27/08/2021	En la conmemoración del Día Nacional de las Personas Mayores, es necesario recordar que la pandemia por covid-19 ha evidenciado y profundizado las necesidades, vulnerabilidades y condiciones de desigualdad y discriminación que viven las personas mayores, particularmente en torno a su derecho a la salud, pero también a los impactos diferenciados relacionados con el abandono, la violencia y las repercusiones emocionales del confinamiento.

18	<p>COPRED llama a visibilizar las brechas de género persistentes en el Día Internacional de la Mujer Indígena - 03/09/2021</p>	<p>En el marco del Día Internacional de la Mujer Indígena, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) reconoce la función clave que las mujeres indígenas desempeñan dentro de sus comunidades en la Ciudad de México, pues juegan un papel destacado en la promoción de la cultura y el uso de las lenguas. Al mismo tiempo, hace un llamado para visibilizar las brechas de género persistentes que, sumadas a otro tipo de discriminaciones que se intersectan, limitan su acceso a derechos.</p>
19	<p>COPRED llama a atender los impactos diferenciados en la salud mental de las infancias y adolescencias sin estigmas ni discriminación - 10/09/2021</p>	<p>El COPRED llama a que todos los actores de la sociedad volteemos la mirada y unamos esfuerzos hacia una prevención del suicidio y atención a la salud mental de infancias y adolescencias libre de prejuicios y estigmas, que ponga en el centro la dignidad y los derechos de las personas que viven con condiciones de salud mental, particularmente las infancias que pueden estar en riesgo de desarrollar ideaciones suicidas. Esto sin dejar de lado el fortalecimiento de las medidas preventivas sanitarias, que incentiven el cuidado comunitario y el autocuidado para continuar evitando la propagación del virus.</p>
20	<p>El COPRED llama a visibilizar la doble discriminación que viven las mujeres con discapacidad - 11/09/2021</p>	<p>Con la finalidad de visibilizar las necesidades de las mujeres con discapacidad, que viven formas de discriminación que se intersectan, tanto de género como de discapacidad, el Senado de la República estableció en 2020 la conmemoración del Día Nacional de las Mujeres con Discapacidad cada 12 de septiembre.</p>
21	<p>COPRED celebra las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno al delito de aborto - 20/09/2021</p>	<p>El COPRED celebra el conjunto de resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en favor de los derechos de las mujeres y personas con capacidad de gestar, que sientan un precedente fundamental para su acceso igualitario a todos sus derechos sexuales y reproductivos. Los criterios unánimes del tribunal son contundentes y fijan criterios indispensables para que en ningún lugar del país se siga encarcelando a las mujeres por ejercer sus derechos.</p>

22	COPRED llama a reconocer y visibilizar la bisexualidad - 21/09/2021	En el marco del 23 de septiembre, Día Internacional de la Bisexualidad, es fundamental recordar la difícil lucha que han emprendido las personas bisexuales por el reconocimiento y respeto de sus derechos. Por ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación llama a romper con los prejuicios y estereotipos relacionados con la bisexualidad, que traen como consecuencia la invisibilización de las problemáticas específicas y la discriminación que esta población enfrenta.
23	Día Internacional de la Lengua de Señas - 22/09/2021	El principio de igualdad y no discriminación es de suma importancia, pues parte de la diversidad y de evitar que ésta sea motivo de distinción en el acceso pleno a las libertades fundamentales y a todos los derechos humanos. Conocer la LSM nos sensibiliza y permite la plena inclusión de las personas sordas. La preservación de las lenguas es fundamental no sólo para el resguardo del patrimonio cultural, sino para el respeto y garantía de los derechos de todas las personas, principalmente aquellas pertenecientes a las minorías lingüísticas. El cambio cultural es indispensable para el acceso y ejercicio pleno de servicios y derechos para las personas sordas en nuestro país.
24	Día mundial y nacional de las personas de talla baja - 23/10/2021	El COPRED hace un llamado a trabajar en políticas públicas que impulsen y protejan el ejercicio pleno de todos los derechos de las personas de talla baja.
25	El COPRED llama a sumar esfuerzos para visibilizar a las personas intersex y concientizar sobre sus derechos - 25/10/2021	En el marco del Día de la Visibilidad Intersexual, conmemorado cada 26 de octubre, desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México hacemos un llamado a instituciones públicas y privadas, así como a la sociedad en general, a sumar esfuerzos para concientizar en torno al tema de la intersexualidad y los derechos de las personas intersex con el objetivo de erradicar las violencias que viven y garantizar el ejercicio pleno de todos sus derechos.
26	El COPRED llama a generar una cultura de igualdad y no discriminación para la niñez - 19/11/2021	COPRED llama a generar una cultura de igualdad y no discriminación para que la niñez de la Ciudad de México acceda a una vida libre de violencia y ejercicio pleno de sus derechos. De acuerdo con la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, la niñez es la población de 0 a 11 años.

27	<p>El COPRED llama a recordar la importancia de prevenir y atender la violencia de género - 25/11/2021</p>	<p>El COPRED reconoce que la violencia de género es la más trascendental manifestación de la discriminación: impide gravemente que las niñas y mujeres gocen de derechos y libertades en igualdad. Sus causas tienen relación directa con estereotipos que se han construido alrededor de los géneros como afirmación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.</p>
28	<p>El COPRED llama a eliminar la discriminación y estigma en torno al VIH - 30/11/2021</p>	<p>En esta conmemoración el Consejo refrenda su llamado a eliminar la discriminación y estigma en torno al VIH/Sida en el marco jurídico y legal de la Ciudad de México, mediante la incidencia en las políticas públicas y marcos normativos que orientan el quehacer público para introducir la transversalización del principio de igualdad y no discriminación.</p>
29	<p>COPRED hace un llamado a promover los derechos de las personas con discapacidad - 02/12/2021</p>	<p>En esta conmemoración, es fundamental hacer una reflexión sobre los beneficios de una sociedad inclusiva y accesible para todas las personas, lo que permitirá que las PcD desarrollen una vida independiente con participación dentro de la sociedad. Además, la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS, 2021) revela que las personas con discapacidad se encuentran entre los principales grupos hacia los que se percibe existe mayor discriminación en nuestra Capital. Tener alguna discapacidad se ubicó en el séptimo lugar (7.1%) entre las causas por las que la ciudadanía percibe que hay mayor discriminación, mientras que el grupo de PcD se ubicó como el séptimo (3.9%) entre los más discriminados.</p>
30	<p>COPRED llama a eliminar el racismo, la xenofobia y la discriminación hacia las personas en situación de movilidad humana</p>	<p>La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó en el 2000, mediante la resolución 55/93, el 18 de diciembre como el Día Internacional del Migrante, debido al aumento de los flujos migratorios en el mundo. En este día, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) reconoce la importancia del trabajo de los gobiernos locales en la atención a las personas en situación de movilidad humana, y hace un llamado a que se generen las políticas públicas y acciones necesarias, bajo el principio de no discriminación, para afrontar las diversas realidades que las personas en situación de movilidad humana atraviesan.</p>

31	El COPRED llama a reconocer los derechos de las personas trabajadoras sexuales sin discriminación 17/12/21	En el marco de esta conmemoración, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) llama a impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de las PERTS sin discriminación, y subraya la importancia del reconocimiento legal del trabajo sexual como tal.
----	---	--

Tabla 31. Se titula “Boletines emitidos por el COPRED, 2021” y contiene tres columnas, la primera titulada “Número”, la segunda “título del boletín y fecha de emisión” y la tercera “tema”. Y tiene 17 filas.

Boletines emitidos por el COPRED, 2021		
Número	Título del boletín y fecha de emisión	Tema
1	COPRED llama a la inclusión específica de todos los grupos de atención prioritaria en procesos electorales - 04/01/2021	El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) celebra la resolución en el asunto SUP-RAP-121/2020 y acumulados, adoptada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), que reafirma la obligación del Estado mexicano de implementar las medidas positivas necesarias para que las personas que forman parte de grupos históricamente excluidos y subrepresentados políticamente vean garantizada su participación en los próximos comicios de junio de 2021.
2	COPRED llama a considerar prioritaria la vacunación de grupos en situación de vulnerabilidad - 18/01/2021	COPRED considera pertinente alertar sobre la adopción de una perspectiva interseccional para la aplicación de la vacuna contra el SARS-COV2, es decir, además del enfoque etario, considerar la situación especial de vulnerabilidad en la que se encuentran algunas poblaciones, lo cual potencia su posibilidad de contraer el virus y enfermar con síntomas de gravedad.
3	COPRED presenta Informe de Casos de Atención Ciudadana y Casos de Discriminación por COVID-19 2020 - 18/02/2021	Durante el año pasado se recibieron 1,215 denuncias por actos de discriminación en la Ciudad de México. Se abrieron 100 expedientes de queja o reclamación, 891 orientaciones, 170 gestiones para atender la problemática y 60 canalizaciones a otras instancias; además el COPRED emitió 42 opiniones consultivas. Durante la emergencia sanitaria, se atendieron 158 peticiones de denuncia relacionadas a COVID-19.

4	COPRED renueva el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, plataforma de empresas incluyentes - 04/03/2021	Para incentivar la participación y compromiso de las empresas en el combate a la discriminación, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) presentó la renovación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), que contempla la creación de una red de empresas con una agenda conjunta para promover el trato igualitario y fomentar el alcance de las acciones de diversidad e inclusión en el ámbito laboral.
5	COPRED, CONFE y Cambiando Modelos lanzan campaña de concientización sobre Síndrome de Down - 12/03/2021	La campaña busca recordar a la sociedad que las personas con Síndrome de Down, como a cualquier otra, las define su personalidad, aficiones y proyectos. La discapacidad es sólo una circunstancia más. Por ello, es importante generar conciencia social para visibilizarles y garantizarles un trato no discriminatorio, al promover percepciones de igualdad y facilitar su inclusión social y laboral.
6	COPRED convoca al 9º Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México - 13/03/2021	COPRED convoca a estudiantes de licenciatura y posgrado de la capital del país a realizar una tesis o tesina de titulación que aporte elementos para prevenir y eliminar la discriminación, aborde problemáticas o fenómenos que deriven en situaciones de violación a los derechos humanos y de exclusión, vulnerabilidad o segregación social, económica o cultural, así como que promuevan la inclusión de todas las personas bajo el principio del derecho a la igualdad y la no discriminación.
7	COPRED llama a garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar de la CDMX - 29/03/2021	El Consejo presentó los resultados de la Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México frente a la próxima entrada en vigor del Convenio 189. Se destaca que solo el 6.5% de las personas trabajadoras del hogar tiene un contrato escrito, y que el 85.7% de sus personas empleadoras no cubre su acceso a servicios de salud o atención médica, a pesar de que es obligatorio por ley. Solamente el 5.8% de las personas encuestadas está inscrita al seguro social.

<p>8</p>	<p>Fortalecen Consejo Ciudadano y COPRED respuesta ante la discriminación- 31/03/2021</p>	<p>En el marco del Día Internacional de la Visibilidad Trans, el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED), ambos de la Ciudad de México, acordaron profundizar la promoción de la Línea Nacional Diversidad Segura para apoyar de manera conjunta a la comunidad LGTBTTI+ en temas de derechos fundamentales, discriminación y atención emocional.</p>
<p>9</p>	<p>COPRED anuncia ganadores de la 9ª Edición del Concurso de Tesis - 30/06/2021</p>	<p>El jurado del 9º Concurso de tesis se reunió para evaluar cada una de las propuestas; su decisión fue seleccionar 23 proyectos de tesis de licenciatura --20 individuales y 3 colectivos--, 2 de maestría y 5 de doctorado. El COPRED reconoce a todas las personas que están elaborando estos proyectos relacionados con el fenómeno discriminatorio y los derechos humanos.</p>
<p>10</p>	<p>COPRED amplía plazo del 2º Concurso de Video: Como niña, niña y adolescente, cuéntale al mundo para ti qué es la discriminación - 14/09/2021</p>	<p>Para promover el derecho humano a la igualdad y la no discriminación mediante videos creados por infancias y adolescencias, así como reconocer el impacto que la discriminación tiene en ellas, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), mediante la Subdirección de Capacitación y Educación, lanzó en agosto de este año el Segundo Concurso de Video Como niña, niño o adolescente, cuéntale al mundo qué es para ti la discriminación.</p>
<p>11</p>	<p>COPRED publica lineamientos generales para diseñar estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México - 15/09/2021</p>	<p>Con la finalidad de que dependencias, órganos desconcentrados, entidades y alcaldías de la Ciudad de México cuenten con una herramienta e insumo para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en su planeación, COPRED publicó el pasado 10 de septiembre en su página web, y mediante aviso en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, los Lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la capital.</p>
<p>12</p>	<p>COPRED amplía Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México - 20/09/2021</p>	<p>El "Concurso de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación en la Ciudad de México" es un ejercicio clave para que las personas jóvenes se conviertan en agentes de cambio para construir una cultura por la no discriminación. Por lo tanto, el COPRED amplió el plazo para la recepción de propuestas hasta el domingo 3 de octubre de 2021.</p>

13	La Ciudad de México arranca la conmemoración de "Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación" - 30/09/2021	El objetivo es refrendar el compromiso permanente del Gobierno de la Ciudad de México con la promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación.
14	COPRED anuncia a las personas ganadoras del Concurso de Buenas Prácticas contra el racismo y la discriminación en la Ciudad de México - 09/11/2021	COPRED lanzó el "Concurso de buenas prácticas contra el racismo y la discriminación en la Ciudad de México" el cual tuvo como objetivo impulsar la implementación de buenas prácticas contra el racismo y la discriminación en el ámbito comunitario y escolar.
15	Copred presenta resultados de la EDIS 2021 - 26/11/2021	En la Ciudad de México la principal causa de discriminación es la pobreza y las personas más discriminadas son las de piel morena, de acuerdo con los resultados de percepción de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS), elaborada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
16	Sector privado y COPRED firman decálogo para la construcción de espacios laborales libres de acoso y hostigamiento sexual - 02/12/2021	En el marco del primer Encuentro empresarial para la prevención y atención del acoso sexual en los centros de trabajo, empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) y otras aliadas firmaron un decálogo de acciones para prevenir y atender este fenómeno en los entornos laborales.
17	COPRED entrega cartas de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) a 15 empresas - 09/12/2021	Durante el 2020 y 2021 se lograron 15 nuevas adhesiones al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), plataforma de empresas incluyentes del COPRED. El GATI crece a 41 empresas comprometidas con el promover el trato igualitario y la no discriminación en sus espacios, esto representa un alcance de más de 100 mil personas trabajadoras.
18	TARJETA INFORMATIVA 29/12/2021	COPRED informa, en colaboración con SEDEMA y la Dirección de Diversidad y Derechos Humanos de SIBISO, sobre las acciones llevadas a cabo a partir de una denuncia por discriminación en un verificentro.

4.2.2. Campañas por el trato igualitario y no discriminación e informes especiales

Durante el 2021, el COPRED en cumplimiento a su mandato de Ley, promovió el derecho humano a la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria, mediante 13 campañas de difusión y divulgación, las cuales se enlistan a continuación:

1) Agenda COPRED 8M: Se diseñó una identidad gráfica específica para la conmemoración del 8M, un cartel con la agenda de seis eventos a lo largo de marzo, y cinco banners independientes para cada evento. Esta campaña tiene por objetivo la conmemoración del 8M y el reforzamiento de la posición del Consejo frente a la importancia de prevenir y eliminar la discriminación por motivos de género.



2) Cambiando Modelos: En el marco del Día Mundial del Síndrome de Down, y con el objetivo de generar conciencia en torno a la población que vive con esta condición, la organización Cambiando Modelos, Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE) y el Consejo lanzaron la campaña “Cambia tu Mirada”. Estuvo compuesta por seis imágenes de personas con síndrome de Down donde se visibilizan sus logros para cambiar la

Alan Téllez
Artista plástico internacional



Él no podría dibujar un retrato, porque su arte es abstracto

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

CAMBIANDO MODELOS CONFE

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA

Carlos Enrique De Saro Puebla
Escritor del libro *La Inclusión y sus tres factores*



Él no solo aprendió a escribir, se convirtió en un escritor

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

CAMBIANDO MODELOS CONFE

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA

Isabella Springmühl
Diseñadora de modas internacional



Ella no sabe vestir, con algo que no esté a la moda

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

CAMBIANDO MODELOS CONFE

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA

perspectiva y prejuicios que existen en torno a esta condición. Esta campaña se difundió en redes sociales y en 60 espacios en el Sistema de Transporte Colectivo Metro: 30 paneles de estación y 30 paneles de andén.



Maria Bárbara Wetzel
Campeona mundial de gimnasia artística



**Ella no hace cualquier deporte,
su especialidad es la gimnasia**

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

WOMBIANOS MODELOS 

  GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA



Paco de la Fuente
Actor, ganador de un Premio Ariel



**Él se ve diferente
en cada papel que interpreta**

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

WOMBIANOS MODELOS 

  GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA



Yaroslavi Romero
Nadadora mexicana, medallista internacional



**Ella no solo aprendió a nadar,
ya ganó más de cuatro
medallas internacionales**

21 de marzo, Día Mundial del Síndrome de Down

WOMBIANOS MODELOS 

  GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  COPRED

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / MUESTRA CASA

3) Noveno Concurso de Tesis sobre Discriminación: Para incentivar la investigación sobre temas de igualdad y no discriminación desde diversos campos disciplinarios, impulsar la reflexión en las nuevas generaciones sobre las problemáticas e identidades que emergen de este fenómeno social y promover un cambio cultural, el Consejo convocó a la novena edición del Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México, para la cual se desarrolló una identidad gráfica específica plasmada en un cartel, un banner y una convocatoria.



4) Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. Serie de cuatro gráficos y dos infografías para invitar a empresas a formar parte del GATI en el contexto de la renovación de esta plataforma.



Enfrentemos la discriminación laboral



Hay del 70% de las quejas que recibe el COPRED, son de discriminación en el ámbito laboral. El principal motivo de discriminación es la condición de salud seguida por el despido por embarazo. La discriminación laboral existe y debemos enfrentarla.

El COPRED, a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, se vincula con el sector privado de la Ciudad de México para unirse en esfuerzos contra la discriminación.

El Gran Acuerdo por el trato igualitario otorga distintivos a las empresas que hacen esfuerzos más allá de la ley para prevenir y eliminar la discriminación en sus espacios laborales.

¿Cuáles son los pasos para pertenecer a la plataforma de empresas incluyentes del COPRED?

1. Llenar el formulario de registro disponible aquí: <https://go.cd/foro/gobtratoigualitario>
2. Enviar un oficio solicitando la adhesión
3. Llenar el cuestionario de comprobación de políticas incluyentes
4. Pasar por un proceso de revisión de políticas internas
5. Asistir al taller especializado del COPRED
6. Añadir o comprobar que se cuenta con una política de inclusión laboral

¡Te invitamos a ser un miembro más de la RED DE EMPRESAS INCLUYENTES!

Diversidad e inclusión laboral

El nuevo imperativo comercial

Beneficios comerciales

De empresas encuestadas a escala mundial coincidieron en que las **estrategias de diversidad mejoran sus resultados comerciales**

57.6%

Expansión de mercado

Equipos mixtos de género, etnicidad, habilidades físicas, edad y orientación sexual generaron más del **45% de expansión** en el mercado en un año, comparados con equipos sin diversidad.

+45%

Cada vez hay más pruebas de que la diversidad entre las personas trabajadoras, los cargos directivos y los consejos de administración de las empresas tienen beneficios comerciales y ayudan a impulsar la economía.

¿Quieres ser una empresa más incluyente?

¡Acércate al COPRED y únete al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario! Plataforma que busca sumar esfuerzos para combatir la discriminación en el ámbito laboral.

Contáctanos
 entra a www.copred.cdmx.gob.mx
 o escribe a tratoigualitario.copred@gmail.com
 para más información

5) Indeporte/COPRED. Durante el Mes del Orgullo, se difundió la campaña elaborada por Indeporte y COPRED sobre la no discriminación en el deporte.



ACTUEMOS:

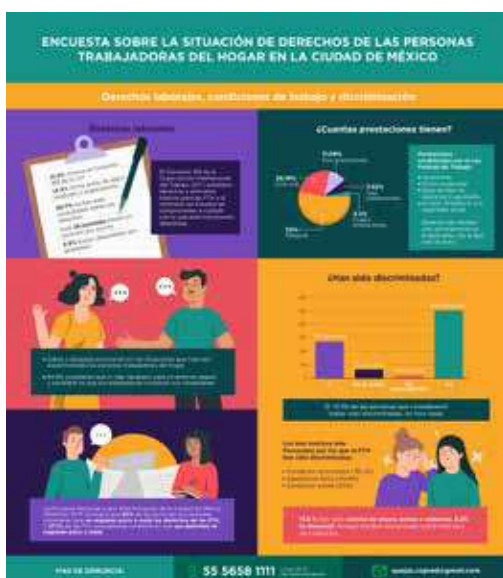
CONTRA LA HOMOFOBIA, CONTRA LA LESBOFOBIA,
 CONTRA LA TRANSFOBIA, CONTRA LA BIFOBIA EN EL DEPORTE

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED | INDEPORTE

6) Mes del Orgullo LGBTTTTI. Campaña sobre el Mes del Orgullo con la perspectiva de inclusión a todas las identidades y orientaciones sexuales. Se realizó redifusión de la Marcha LGBTTTTI y de la Marcha Lencha, así como de la participación de la Presidenta del COPRED en la primera.



7) 1a fase Campaña Trabajadoras del Hogar. Serie de cinco infografías para difundir los resultados de la Encuesta a Trabajadoras del Hogar en la Ciudad de México



ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Derecho a la salud y COVID-19



85.7% de las personas empleadoras no cubren servicios de salud o atención médica de las personas trabajadoras del hogar

Impactos diferenciados derivados de la pandemia por COVID-19:



2.6% se contagió de COVID-19 en el trabajo

Sólo 10.5% siguió trabajando como antes de la pandemia

0.7% recibieron prestación extra



De las 20 personas (2.6%) contagiadas de COVID-19 solo 3 cuentan con IMSS o atención médica por parte de la persona empleadora.

A 18 meses de la prueba piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):



90% no han sido inscritas al seguro social
8.8% están inscritas
1.2% está en proceso su inscripción

50.5% (218) saben que tienen derecho a ser inscritas en el IMSS

41.1% (176) realizan tareas de cuidado además de trabajo del hogar



Según la OIT (2020), en América Latina y el Caribe un 70% de las mujeres que realizan trabajo del hogar se vieron afectadas por las medidas de la cuarentena

8) Vías de Atención y Cómic. Difusión permanente de las vías de Atención de COPRED, que se reforzó con la elaboración y publicación de un cómic para explicar qué es la discriminación.



9) Concurso de Buenas Prácticas contra la Discriminación y el Racismo. Campaña para difundir y convocar la participación en el concurso de buenas prácticas contra el racismo y la discriminación.



10) Concurso de video infantil. Campaña para difundir y convocar la participación en el concurso de corto en celular dirigido a niños, niñas y adolescentes.



11) Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación. Para difundir y celebrar esta conmemoración anual, se diseñaron 6 banners y dos flyers para eventos específicos. En conjunto, se realizó la difusión en redes sociales durante todo el mes de las actividades propuestas por otras dependencias y por Secretaría de Cultura.



12) 10 Aniversario del COPRED. En el contexto de los 10 años del COPRED, se diseñaron banners y portadas para redes sociales, así como gráficos para invitar al uso del HT #10AniversarioCOPRED, y se replicaron las felicitaciones que se recibieron a través de éste.



13) Producción ABC de la no discriminación. Se realizó la mayor parte de las grabaciones necesarias para esta campaña y se realizaron dos promos para su anuncio en el contexto de los 10 años de COPRED. Esta campaña será publicada en abril de 2022.

Asimismo, se realizó el diseño de los siguientes informes especiales: “La vida en rojo”, “Informe sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, “Informe de impactos diferenciados de la pandemia en la situación laboral de las mujeres en México”, “Violencia, discriminación y resiliencia en personas LGBTI+: antes y durante la pandemia por Covid-19, en la Ciudad de México” y “Periodo tras las rejas”. Además, se elaboró el rediseño del Manual del Lenguaje Incluyente y se concluyó la elaboración y diseño de un cómic para explicar qué es la discriminación.

Se vuelve a mencionar que entre el 4 de abril y el 6 de junio las acciones de difusión fueron suspendidas en cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades electorales debido al proceso electoral de junio de 2021.

4.2.3. Acciones estratégicas de Comunicación

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, grupos y comunidades en situación de discriminación, y en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias.

Durante el primer semestre de 2021, desde el área de Comunicación se llevaron a cabo las siguientes acciones estratégicas:

4.2.3.1. Programa de televisión “Espacio Diverso” en Justicia TV

Con la finalidad de abordar temas relacionados con la no discriminación y promover el derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, el COPRED participa en el programa de televisión “Espacio Diverso” de Justicia TV realizando programas sobre distintas temáticas con personas expertas.

Tabla 32. Contiene tres columnas, la primera titulada “fecha, la segunda “tema y la tercera “personas invitadas” y tiene 16 filas.

Fecha	Tema	Personas invitadas
8 de febrero	Discriminación laboral por COVID y guía	Mauricio Ariza Alfonso Óscar (STyFE)
15 de febrero	Sistema de cuidados y COVID-19	Friné Salguero, directora general del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir Alejandra Padilla, cofundadora de Recrea, Construyendo Estrategias para la Igualdad Edith Pacheco Gomez, profesora-investigadora del COLMEX
22 de febrero	Educación y COVID-19	Uladimir Valdez, subsecretario de Educación de la Ciudad de México Joaquín Torres, subdirector de Factibilidad en la Secretaría Ejecutiva del SIPINNA Júdit Pérez Castro, investigadora en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM

1 de marzo	Instituciones psiquiátricas y covid	Dr. Daniel Diaz Domínguez, encargado del Centro Integral de Salud Mental de la Ciudad de México, del Consejo Nacional de Salud Mental Tonatliuh Kinich Guarneros García, asesor externo en el Comité de Ética de Investigación en el Instituto Nacional de Psiquiatría "Juan Ramón de la Fuente" y colaborador de Redesfera Latinoamericana de la Diversidad Psicosocial
22 de marzo	Mujeres privadas de la libertad y covid	Sofía G. Talamantes, Coordinadora del programa de sistema penitenciario y reinserción social de Documenta AC Beatriz Maldonado, Mujeres Unidas Por la Libertad Kenya Cytlaly Cuevas Fuentes, activista y fundadora de Casa de las Muñecas Tiresias AC
29 de marzo	Covid-19 y acceso a la justicia	Karla Michel Salas, abogada feminista y defensora de derechos humanos Fátima Gamboa, codirectora en Equis Justicia Janet Castillo, coordinadora de la Clínica Jurídica de Derechos Sexuales y Reproductivos de Ledeser
8 de abril	Discapacidad Psicosocial	Geraldina González de la Vega Cecilia Guillén Agustín de Pavía
7 de octubre	Accesibilidad	Laura Bermejo, Libre Acceso Rodolfo López Espinoza, presidente de FEMESOR
14 de octubre	Personas indígenas y discriminación	Gilberta Mendoza, traductora náhuatl Tatiana Alfonso, académica del ITAM
21 de octubre	Trabajadoras sexuales y discriminación	Natalia Lane, Centro Trans Yaz Queen, AMETS
28 de octubre	Poblaciones callejeras y discriminación	El Caracol
4 de noviembre	Racismo y discriminación	Hugo Arellanes, Huella Negra Pepe Aguilar, Racismo MX

11 de noviembre	Personas migrantes y discriminación	Ana Mercedes Sainz, Sin Fronteras
18 de noviembre	Personas mayores y COVID-19	Angelita Fuentes, Comité de DH Ajusco Elizeth Altamirano, académico y activista por los derechos de las personas mayores
2 de diciembre	Infancias trans	Tania Morales, Infancias Trans Luis Tirado, persona trans Elian, persona trans
9 de diciembre	Gordofobia	Izchel Cosío, doctorante del programa de Estudios Críticos de Género IBERO Alejandra Oyosa, especialista Conduce: Berenice Vargas

En el segundo trimestre del año, se suspendió la transmisión del programa Espacio Diverso en los términos de la veda electoral por lo que se realizó la grabación de siete emisiones que se transmitirían en los próximos meses. Asimismo, en el tercer trimestre del año, no se transmitió el programa Espacio Diverso por determinación de la Suprema Corte de Justicia; sin embargo, se grabaron cinco emisiones del programa.

4.2.3.2. Blog Capital Plural en Animal Político

De forma semanal, se siguió publicando una columna del COPRED en el blog “Capital plural” los días jueves, espacio del Consejo en la página web de Animal Político. Estas columnas tienen como finalidad abordar temas coyunturales que tienen que ver con el quehacer institucional del COPRED, invitando a la reflexión de parte de la ciudadanía e incentivando la construcción de una sociedad más igualitaria. Durante 2021, se emitieron un total de 40 columnas que se enlistan a continuación:

1. Lecciones del 2020 (14 de enero de 2021)
2. Vacunación prioritaria (21 de enero de 2021)
3. Sin memoria no hay justicia (28 de enero de 2021)
4. Reconocimiento de la población afrodescendiente en México (11 de febrero de 2021)
5. La medición de las personas con discapacidad en México (18 de febrero de 2021)
6. Legislación para una menstruación digna (26 de febrero de 2021)
7. Estigmatización en tiempos de covid-19 (4 de marzo de 2021)
8. Un 8 de marzo para todas (11 de marzo de 2021)
9. Cambiemos la mirada: incluyamos a las personas con discapacidad (18 de marzo de 2021)
10. Una mirada antirracista frente a la pandemia (25 de marzo de 2021)
11. Personas trabajadoras del hogar, ¿les das los mismos derechos que tú exiges? (1 de abril del 2021)
12. Accesibilidad en la educación para adultos (8 de abril del 2021)
13. El derecho a la salud en tiempos de pandemia (15 de abril del 2021)
14. Para recordar el 24 de abril (22 de abril del 2021)
15. La niñez ante covid-19, a más de un año (30 de abril del 2021)
16. Covid-19 y discriminación laboral (6 de mayo del 2021)
17. Información o revictimización (13 de mayo del 2021)
18. Sociedades incluyentes y diversas, de lo local a lo global (20 de mayo del 2021)

19. Elecciones sin discriminación: por una verdadera representatividad (27 de mayo del 2021)
20. Crónica de una trabajadora sexual (3 de junio del 2021)
21. El regreso a clases presenciales, una oportunidad para la inclusión (11 de junio del 2021)
22. ¿A quién invitarías a comer a tu casa? Discriminación, racismo y xenofobia (17 de junio del 2021)
23. Las lecciones del mes del Orgullo (1 de julio del 2021)
24. Sustancias psicoactivas y derechos humanos, una relación pendiente (8 de julio del 2021)
25. Desafío de la educación en línea en tiempos de pandemia (15 de julio del 2021)
26. La salud mental de las personas jóvenes y Covid-19 (29 de julio del 2021)
27. Discriminación hacia la población indígena en CDMX, deuda pendiente (5 de agosto del 2021)
28. Covid-19 y el acceso a la educación para NNA y juventudes con discapacidad (12 de agosto del 2021)
29. La deuda pendiente de las empresas: construir espacios libres de discriminación (20 de agosto del 2021)
30. La alfabetización: del derecho a la educación y a la no discriminación (3 de septiembre del 2021)
31. Lenguaje incluyente, otro paradigma (9 de septiembre del 2021)
32. Representación de grupos discriminados históricamente en las elecciones (23 de septiembre del 2021)
33. Las instituciones de educación superior y el uso de justicia restaurativa (30 de septiembre del 2021)

34. La salud mental desde un enfoque social, ¿la cara oculta de la luna? (8 de octubre del 2021)
35. Derechos humanos y distribución de la riqueza (14 de octubre del 2021)
36. Arte y cultura contra la discriminación (22 de octubre del 2021)
37. Construyamos ciudades libres de discriminación y antirracistas – 28 de octubre del 2021)
38. Miradas feministas ¿desde la periferia? (18 de noviembre del 2021)
39. Nuestra primera década (25 de noviembre del 2021)
40. Los datos de la discriminación en la CDMX, un repaso a la EDIS 2021 (2 de diciembre del 2021)

Nota: Entre el 4 de abril y el 6 de junio las acciones de difusión fueron suspendidas en cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades electorales.

Por otro lado, se realizó en coordinación con Wikimedia México una Editatona para visibilizar en Wikipedia perfiles de mujeres que luchan contra la discriminación. Los resultados de la Editatona fueron 22 artículos creados, incluido el del COPRED y el de la Presidenta.

En el contexto de Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación también se organizó un Editatón, del cual resultó la elaboración de los artículos de Hugo Arellanes, Danger, ampliación del de COPRED, entre otros.

4.2.3.3. Materiales audiovisuales y logística de transmisiones virtuales

Durante el 2021, se realizaron los siguientes materiales audiovisuales para dar a conocer las acciones y actividades del Consejo:

- Realización de video con material fotográfico, ilustrando el poema “Cada senda es un inicio”.

- Edición de videos “Pasa la flor” para la conmemoración del Holocausto.
- Grabación Conferencia Magistral de la Presidenta del COPRED para el Tribunal Superior de Justicia.
- Edición de video mensaje para la conferencia global sobre racismo UNESCO.
- Video invitación en LSM para la plática del 19 de marzo sobre acceso de la niñez sorda a la LSM
- Clip LSM sobre Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación
- Videoclip detrás de cámaras del video “Ciudades sin discriminación”
- Edición videoclip Educación
- Video 10 Años COPRED
- Promocionales de la campaña ABC de la No Discriminación
- Recopilación de los ganadores del concurso “Como niña, niño y adolescente, cuéntale al mundo qué es para ti la discriminación”.
- Clip Clausura 9o Concurso de Tesis.
- Clip Entrega cartas de adhesión GATI

Del mismo modo, se realizó la logística para la transmisión y grabación de los siguientes eventos, para su posterior incorporación al canal de YouTube del Consejo:

- Presentación de la Renovación del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario
- Conmemoración del 8M (5 eventos): “Vivencias pandémicas: la agenda pendiente de la lucha feminista”, “Interludia feminista” y “Presentación de la investigación ‘Impactos Diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México”, “Hablar de una Menstruación Digna en la agenda pública”

donde se presentó el diagnóstico “La vida en rojo” y “Presentación del Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”.

- Seminario “Avanzando hacia ciudades incluyentes: Una aproximación a la movilidad humana desde los gobiernos locales de América Latina y el Caribe
- Conmemoración de los 10 años de la Reforma Constitucional en Derechos Humanos.
- Presentación del informe Violencia, discriminación y resiliencia en personas LGBTI+: antes y durante la pandemia por Covid-19, en la Ciudad de México.
- Evento conmemorativo del 18 de octubre
- Conversatorio Narrativas Antidiscriminatorias
- Podcast “Afrochingonas” en vivo
- Concierto Son Rompe Pera
- Premiación de Buenas Prácticas contra el Racismo y la Discriminación
- Presentación “Periodo tras las rejas”
- 3º Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID) (2 conversatorios)
- Presentación de la plataforma “Tiempo fuera”
- Conversatorios “Violencia, discriminación y resiliencia en personas jóvenes LGBT+ en la pandemia”
- 2º Foro de derechos sexuales y el coloquio “Repensar el género. Otros posicionamientos y retos desde las disidencias”

Nota: Entre el 4 de abril y el 6 de junio las acciones de difusión fueron suspendidas en cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades electorales.

Y se editaron los siguientes materiales audiovisuales: ¿Sabes cómo y dónde poner una queja por discriminación en la Ciudad de México?, Cartilla de derechos sexuales, Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en Lengua de Señas Mexicana (LSM), Decálogo LSM y grabaciones de la campaña ABC de la No Discriminación.

4.2.3.4. Entrevistas sobre trato igualitario y no discriminación

El COPRED con el objetivo de conservar y fomentar la relación con medios de comunicación, para colocar en la agenda pública acciones y temas de interés del Consejo, así como el de promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias como le atribuye la Ley, brindó las siguientes entrevistas a medios de comunicación:

1. ADN 40, Inclusión en procesos electorales, 18/01/2021
2. ADN 40, Casos de discriminación por COVID-19, 17/02/2021
3. Radio Educación, Inclusión y discriminación en procesos electorales, 22/02/2021
4. IMER, Discriminación racial, 19/03/2021
5. Reforma, Encuesta Trabajadoras del Hogar, 25/03/2021
6. Aire Libre, Encuesta Trabajadoras del Hogar, 29/03/2021
7. MVS Noticias con Pamela Cerdeira, Trabajadoras del Hogar, 31/03/2021
8. VIH y “peligro de contagio”, Twitter Spaces, 4/06/2021
9. Pisa y Corre Imagen Tv, ECOSIG, 16/06/2021
10. Animal Político, Matrimonio Igualitario, 17/06/2021
11. Punto y Contrapunto con Genaro Lozano, VIH y derogación del delito “peligro de contagio”, 18/06/2021
12. Animal Político, Foro LGBTTTI e Inclusión Laboral, 24/06/2021

13. La Octava, Discriminación laboral a población LGBTTTI, 24/06/2021
14. Mundo Ejecutivo, Mes del Orgullo, 25/06/2021
15. Northwestern University, Impactos covid-19 en población LGBTTTI, 30/06/2021
16. Capital 21, Aprobación de ley LGBTTTI, 13/07/2021
17. Reforma, Casos de discriminación por Covid-19, 14/07/2021
18. ADN 40, Comic sobre discriminación, 26/07/2021
19. Canal del Congreso, Grito homofóbico, 03/08/2021
20. Aire Libre, Cartografía de la discriminación, 11/08/2021
21. Yo También, Infancias con discapacidad, 16/08/2021
22. TV UNAM – Discriminación – 24/08/2021
23. Código Radio, Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, 29/09/2021
24. Capital 21, Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, 5/10/2021
25. Mundo Ejecutivo, Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, 12/10/2021
26. Sin Etiquetas, Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, 19/10/2021
27. Animal Político (Andrea Menchaca), Acciones LGBT, 22/10/2022
28. Milenio, Edis 2021, 28/11/2021
29. MVS Radio – Edis 2021 – 29/11/2021
30. ADN 40 con Mónica Garza, Edis 2021, 30/11/2021

31. Foro Tv con Genaro Lozano, VIH, 01/12/2021
32. Mundo Ejecutivo - Personas con Discapacidad - 03/12/2021
33. El Sol de México - EDIS 2021 - 13/12/2021
34. Televisa - Caso YosStop - 14/12/2021
35. Universidad Anáhuac (podcast), Cultura de la no discriminación, 17/12/2021
36. MVS - Six Flags - 30/12/2021
37. Televisa Digital - Six Flags - 30/12/2021
38. W Radio - Six Flags - 31/12/2021
39. Aristegui Noticias - Six Flags - 31/12/2021
40. ADN 40 - Six Flags - 31/12/2021
41. MVS - Six Flags - 31/12/2021
42. W Radio - Six Flags (Paola Ortíz) - 31/12/2021
43. MVS Vespertino - Six Flags (Paola Ortíz) - 31/12/2021

Nota: Entre el 4 de abril y el 6 de junio las acciones de difusión fueron suspendidas en cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades electorales.

4.2.3.5. Difusión permanente en redes sociales

Como parte de la estrategia de comunicación del COPRED, se difundió de forma permanente en los canales oficiales del Consejo mensajes sobre igualdad y no discriminación, así como las actividades que realizan las distintas áreas del COPRED.

Durante el 2021, se dio continuidad a la estrategia permanente de difusión en redes sociales que contempló:

1. Dar a conocer las acciones internas y externas que realiza el Consejo, como capacitaciones, encuentros, foros, eventos, conferencias de prensa y entrevistas.
2. Difundir campañas con mensajes sobre igualdad y no discriminación, acompañados por gráficos relativos al tema.
3. Recordar y destacar la importancia de días conmemorativos en torno a temas de igualdad y no discriminación.
4. Contribuir a la difusión de boletines, pronunciamientos, programas de televisión y posicionamientos o videos especiales sobre temas de coyuntura.
5. Fortalecer la difusión en redes mediante la vinculación y actualización permanente de la página de internet del Consejo.
6. Durante todo el año, se dio continuidad a la difusión de información utilitaria para grupos de atención prioritaria ante la Covid-19.
7. Informar sobre casos mediáticos atendidos por el Consejo, como los actos de discriminación en un verificentro y en Six Flags.

Hasta diciembre de 2021, el Consejo contó con 44 mil 770 seguidores en Twitter (palabra en idioma inglés); 37 mil 489 en Facebook (palabra en idioma inglés) y 921,296 visitas a la página web.

V. Participación del COPRED en comités, gabinetes, grupos de trabajo y otros

Durante el 2021, el COPRED siguió participando activamente en los comités, gabinetes, grupos de trabajo, mesas de trabajo interinstitucionales, entre otros, a los que fue invitado para continuar transversalizando el enfoque de no discriminación en todas las acciones que se realicen desde el gobierno.

Lo anterior se realiza mediante acompañamiento, apoyo en la elaboración de insumos o toma de decisiones para obtener resultados que impacten de manera positiva a la población, en especial a los grupos de atención prioritaria. En los mismos participa de distintas formas ya sea como vocal, observador, invitado o enlace y brinda asesorías, comentarios, apoya a la edición y difusión de campañas, entre otros.

Los comités, gabinetes, grupos de trabajo u otros en los que el COPRED participa son:

- Comité Coordinador del Sistema Integral de Derechos Humanos y mesas de trabajo del mismo
- Gabinete para la Acción Internacional de la Ciudad de México
- Consejo de igualdad sustantiva y prevención a la violencia de género
- Mesas técnicas interinstitucionales de la Agencia Digital para la Innovación Pública
- Consejo para Garantizar los Derechos Humanos en el Procedimiento Administrativo de Reconocimiento de Identidad de Género de la Ciudad de México
- Sub-Grupo de Trabajo de Violencia Sexual y de Género (Sub-Grupo VSG) antes denominado Mesa de Migración y Género
- Mesa de trabajo sobre ECOSIG ´s convoca Dirección de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la SIBISO
- Mesa de trabajo sobre la campaña de VIH que convoca la Dirección de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la SIBISO
- Red Interinstitucional de la Diversidad Sexual (RIADS)
 - o Mesa de trabajo sobre las acciones de fortalecimiento en la implementación del Decálogo por la Diversidad Sexual y de Género en la Ciudad de México de la RIADS
- Mesa de trabajo para generar una agenda de trabajo LGBTTTTI para presentar a la Secretaría de Gobierno
- Comisión Intersectorial de Promoción de la Salud de la Ciudad de México
 - o Mesa de Trabajo de Salud sexual y reproductiva de la Comisión Intersectorial Promoción de la Salud (CIPS)
 - Comisión Interinstitucional de los Pueblos Indígenas 2021:
 - o Grupo de Trabajo “Planeación y Transversalidad” de la Comisión

Interinstitucional de los Pueblos Indígenas
o Grupo de Trabajo “Bienestar, Inclusión, Igualdad y No
Discriminación” de la Comisión Interinstitucional de los Pueblos
Indígenas

- Consejo para la Promoción e Inclusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Alcaldía Tlalpan
- Estado Abierto, Red de Ciudad en Apertura: Grupo de trabajo para el cambio de identidad de género
- Comisión de prevención y atención a la violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes
- Eje de Investigación y datos de #MenstruaciónDignaMéxico
- Mesas de trabajo para elaborar el Protocolo para garantizar el derecho al voto para las personas con discapacidad del Instituto Nacional Electoral
- Grupo de trabajo para la prevención del embarazo en Adolescentes de la Ciudad de México (GEPEA CDMX)
- Enlace con SEMUJERES para el tema de género

VI. Órganos administrativos y de opinión del COPRED

El COPRED cuenta con los siguientes órganos de administración para cumplir con sus atribuciones que son la Presidencia del Consejo y la Junta de Gobierno y un órgano de opinión denominado Asamblea Consultiva. A continuación, se describe cómo están conformados y cuáles fueron sus acciones durante el 2021.

- **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: Laura Bermejo Molina, Enrique Torre Molina, Elizeth Altamirano López, Cecilia Guillen Lugo, Ana Mercedes Saiz Valenzuela, Tatiana A. Alfonso Sierra y María de los Ángeles Fuentes Vera.

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 2021 sesionó cuatro veces de forma ordinaria y tres de forma extraordinaria y realizó las siguientes acciones puntuales:

- Aprobación del nombramiento de dos personas para integrar la asamblea consultiva
- Aprobación de los acuerdos necesarios para la administración del Consejo.
- Aprobación del Estatuto orgánico del COPRED
- Aprobación del Reglamento de Sesiones de la Junta de Gobierno
- Aprobación del ante proyecto de presupuesto de egresos del COPRED para el ejercicio fiscal 2022.

- **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.

Ésta 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. Actualmente, la asamblea consultiva se reúne de manera trimestral para abordar diferentes temáticas entorno al trabajo del COPRED y está conformada por las siguientes personas de las siguientes instituciones u organizaciones:

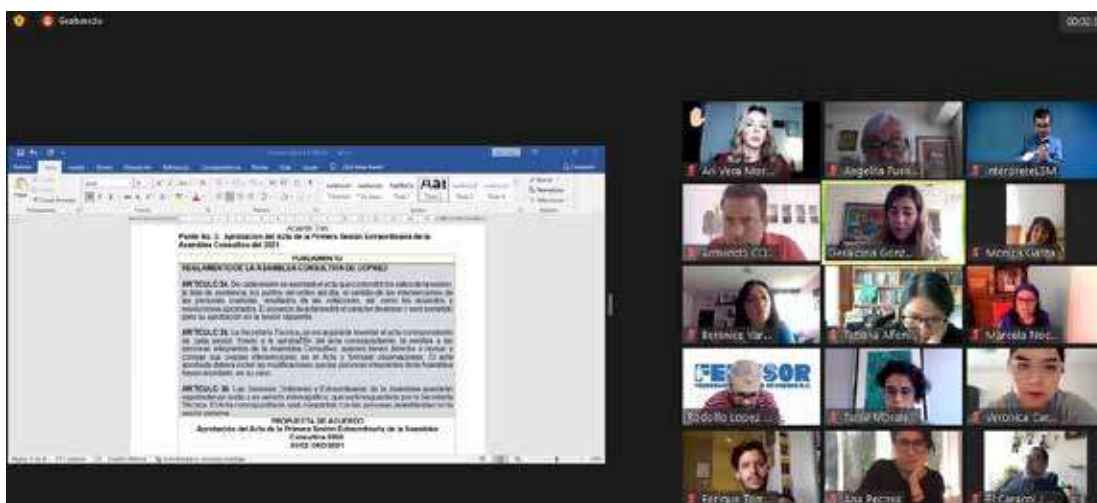


Tabla 33. Contiene dos columnas tituladas “nombre de la persona asambleísta” y “organización/institución” y tiene 20 filas.

Nombre de la persona asambleísta	Organización/Institución
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 Elena Guillén Lugo	En Primera Persona
Elizeth Altamirano López	Gerontólogo y Profesor de la IBERO
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
Laura Bermejo Molina	Presidenta de Libre Acceso A.C.
Luis Ortiz Hernández	Académico de la UAM Xochimilco
Luis Perelman Javnozon	Co-Director del Armario Abierto
María de los Ángeles Fuentes Vera	Coordinadora del Comité de Derechos Humanos Ajusco
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 del Centro Cultural Jauría Trans
Rodolfo López Espinoza	FEMESOR
Tania Morales Olvera	Directora de la Asociación para las Infancias Transgénero, A.C
Tatiana A. Alfonso Sierra	Académica del ITAM

Durante el 2021, se celebraron tres sesiones ordinarias y una sesión extraordinaria. Asimismo, como parte de las actividades de la asamblea se realizó lo siguiente:

- Toma de conocimiento de 5 ratificaciones de las y los asambleístas del periodo 2018-2021.
- 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.
- Aprobación del proceso para selección de la Presidencia de la Asamblea Consultiva.
- Participación en diversos espacios de análisis y discusión de temas sobre igualdad y no discriminación coordinados por el COPRED.

VII. Acciones de transparencia y protección datos personales

El COPRED, garantizando el acceso a la información pública de parte de la ciudadanía referente a las actividades del COPRED en cumplimiento al artículo séptimo de la Constitución Política de la Ciudad de México, el cual establece el derecho al acceso a la información, y la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y demás normatividad aplicable, durante el 2021 siguió atendiendo todas las solicitudes de información que llegaron y realizó un manejo adecuado y protección de los datos personales.

La unidad de transparencia del COPRED atendió del 1º de enero al 31 de diciembre del 2021, 247 solicitudes de acceso a la información pública. Asimismo, atendió tres 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.

Clasificación de solicitudes

Las solicitudes de acceso a la información se clasifican de la siguiente forma:

- o Información programática, presupuestal y financiera.
- o Información sobre actos de gobierno; es decir, la relacionada con eventos públicos.
- o Información regulatoria relativa a procesos administrativos, quejas, denuncias, etc.
- o Información sobre informes y programas.
- o Información referente a la relación del Consejo con la sociedad (acciones y capacitaciones con relación a diferentes temas hacia la población en general).
- o Información sobre tratamiento de datos personales (solicitudes ARCO).
- o Información sobre organización interna del Consejo.

Informe de Actividades del COPRED 2021



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO