

Informe de Actividades del COPRED 2021



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) realizó este informe en versión lectura fácil con base en el documento “Medidas básicas de accesibilidad y ajustes razonables en la información y las comunicaciones” y la Circular del INDEPEDI/002/2017 emitidas por el Instituto de las Personas con Discapacidad (INDISCAPACIDAD).

Directorio

- **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

Índice

Glosario	5
Introducción	6
1. COPRED: Algunos datos a 10 años de su creación	7
2. Presupuesto	8
3. Acciones realizadas durante la pandemia de la COVID-19	8
4. Eje 1. Atención a la ciudadanía	9
5. Eje 2. Transversalización de la perspectiva de no discriminación	13
6. Eje 3. Políticas públicas transversales y acciones legislativas	34
7. Eje 4. Promoción de una perspectiva antidiscriminatoria	37
8. Órganos administrativos del COPRED	44

Glosario

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

- COVID-19- Enfermedad infecciosa causada por el coronavirus.
- Discriminación- Es aquella conducta injustificada que niegue o restrinja los derechos de las personas, grupos o comunidades, motivada por las distintas categorías que menciona el artículo 5º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
- 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.
- 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.
- 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 Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) cumplió 10 años de trabajo para garantizar el derecho a la no discriminación de todas las personas que están en la Ciudad de México y pueden sufrir un trato diferenciado e injusto, sobre todo aquellas que tienen mayor desventaja.

El Consejo trabaja con y para los grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución Política de la Ciudad de México e impulsa una cultura de la igualdad que celebra la diversidad.

El COPRED entiende y difunde que la diferencia no es razón para justificar un acceso desigual a los derechos.

Durante el 2021, el COPRED trabajó a través de cuatro grandes ejes de acuerdo a las atribuciones que le brinda la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPyED):

1. Atención a personas que sufren discriminación
2. Identificación de actos discriminatorios
3. Elaboración y seguimiento de acciones de gobierno que son interés de las personas
4. Educación y difusión

El COPRED trabajó dichos ejes bajo el enfoque interseccional, de género y de no discriminación y de la mano con las organizaciones de la sociedad civil. Del trabajo del COPRED destaca lo siguiente: 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.

COPRED

Algunos datos a 10 años de su creación

- El COPRED atendió a más de 12 mil personas que refirieron haber sido víctimas de discriminación en la Ciudad
- El COPRED inició más de 1,500 expedientes de quejas y reclamaciones contra autoridades gubernamentales, empresas y personas físicas
- El COPRED emitió más de 150 opiniones consultivas sobre carpetas de investigación por el presunto delito de discriminación
- El COPRED es parte de cuatro redes y coaliciones de ciudades
- En el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario hay 41 empresas con más de 100 mil personas empleadas
- El COPRED apoyó 219 proyectos de tesis de licenciatura y posgrado mediante el Concurso de Tesis sobre Discriminación
- La Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID) está conformada por 163 personas activistas y de la academia, 31 organizaciones de sociedad civil y 12 entes de gobierno
- El COPRED brindó 720 actividades de promoción, capacitación y sensibilización
- El COPRED desarrolló más de mil 500 estrategias de difusión
- El COPRED en conjunto con otras instituciones realizaron cientos de actividades 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"
- El COPRED realizó tres ediciones de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS)

2. Presupuesto

El COPRED recibió 26 millones 725 mil 799 pesos para poder llevar a cabo sus actividades al igual que en el 2020.

- En el COPRED trabajan 55 personas
- El COPRED se divide en distintas áreas y son:
 - Presidencia
 - Subdirección de Planeación
 - Secretaría Técnica
 - Coordinación de Atención y Educación
 - Coordinación de Administración
 - Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas
 - Unidad de Transparencia
 - Comunicación social

3. Acciones realizadas durante la pandemia de la COVID-19

El COPRED hizo las siguientes acciones para prevenir y eliminar actos de discriminación relacionados con la pandemia por la COVID-19:

Estrategias específicas:

- El COPRED realizó la Encuesta "Impactos diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil"
- El COPRED presentó el "Informe: Impacto Diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México" junto con la asociación civil Yaaj México
- El COPRED publicó la "Guía para no discriminar en el empleo: COVID-19"

Atención:

- El COPRED brindó 70 atenciones relacionadas con la COVID-19

4. Eje 1. Atención a personas que sufren discriminación

4.1. Atenciones

El COPRED atiende a las personas que han sufrido algún acto de discriminación en la Ciudad de México cometidos por una persona que trabaje en el gobierno o por un particular (por ejemplo, una empresa, escuela, etc.). El área de Atención de la Coordinación de Atención y Educación del COPRED es quien brinda orientación y atención a estas personas.

En 2021, el COPRED dio un total de 1,387 atenciones. Del total de atenciones sigue destacando la atención brindada a mujeres, población LGTBTTTI+ y personas con discapacidad.

Los casos registrados fueron ingresados de manera presencial o a distancia (por teléfono, a través de la aplicación móvil del COPRED, por correo electrónico, entre otros).

Tabla 1. Titulada “Número total de atenciones por vía de ingreso” y contiene dos columnas, la primera titulada “vía de ingreso” y la segunda titulada “número de atenciones”, y tiene nueve 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

El COPRED tiene la atribución de iniciar el procedimiento para dar seguimiento a las reclamaciones y quejas de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten; para así orientarlos y canalizarlos ante las instancias correspondientes.

A continuación, se explica el procedimiento de atención:

El COPRED genera un convenio si las partes están de acuerdo o, en caso de que no, hace una investigación. La investigación ayuda a determinar si no hay discriminación y si hay se hace una opinión jurídica que se envía a las autoridades.

De las 1,387 atenciones brindadas por el Consejo, 88 de ellas resultaron en actos de discriminación ya que se encontraron los elementos para abrir expedientes de queja y reclamación.

En la siguiente se muestra el número de expedientes abiertos por queja y reclamación:

Tabla 2. Contiene dos columnas, la primera titulada “tipo de expediente”, la segunda titulada “número de expedientes abiertos”, y tiene 3 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.

A continuación, se detallan los motivos de discriminación por los cuales se abrieron los expedientes de queja y reclamación.

Tabla 3. 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	0
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	0
Condición jurídica	2	1	1
Forma de actuar	2	2	0
Otro	2	2	0
Condición Social	2	1	1
Maternidad	2	2	0
Características genéticas	1	1	0
Origen nacional	1	1	0
Paternidad	1	1	0
Tatuajes	1	1	0
Condición migratoria	1	1	0
Forma de vestir	1	1	0

Y a continuación el ámbito donde ocurrieron los actos de discriminación:

Tabla 4. 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

4.2 Opiniones jurídicas

El Consejo emite opiniones jurídicas con el objetivo de visibilizar algunos de los actos de discriminación. Este es un documento que la persona que sufrió discriminación puede usar para solicitar la reparación del daño ante otras instancias.

En 2021, el COPRED emitió seis opiniones jurídicas las cuales son:

Tabla 5. 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

4.3 Opiniones consultivas

El COPRED emite opiniones consultivas a solicitud de instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

Las opiniones consultivas son posicionamientos relacionados con el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Durante el 2021, se hicieron 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.

5. Eje 2. Incorporación de la perspectiva de no discriminación

El COPRED trabaja con organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, la iniciativa privada y otros entes de gobierno que se incorpore la perspectiva de no discriminación.

A continuación, se describen las actividades realizadas por cada uno de los ámbitos:

5.1 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.

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

5.1.1. Acciones encabezadas por el COPRED

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

Durante 2021, el COPRED realizó un proceso participativo con 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 que compartieron los retos, oportunidades, experiencias y propuestas para la inclusión de personas en situación de movilidad humana a nivel local. El objetivo del COPRED y de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) fue construir el documento “Hacia un futuro inclusivo y libre de discriminación en las ciudades: guía práctica para abordar la movilidad humana a nivel local”¹ y que se presentó el 27 de octubre mediante el diálogo regional “Hacia un futuro inclusivo y libre de discriminación en las ciudades”².

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 presentó el “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”³ 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).

¹Consúltense en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Libro-Guia-Movilidad-dic-15.pdf> \h

²Véase en: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=484639795931075.

³Consúltense 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>.

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

El COPRED, en conjunto con las oficinas en México y Montevideo de la UNESCO, iniciaron con la construcción de una campaña de sensibilización 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.

El COPRED y la UNESCO 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, lanzó el “Concurso de buenas prácticas contra el racismo y la discriminación en la Ciudad de México”⁴ 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.

5.1.2. Trabajo en redes y coaliciones de ciudades

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

El COPRED como miembro de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD), en el marco del Día Mundial de la Salud, participó en la emisión de una declaratoria conjunta para hacer visibles los actos discriminatorios vinculados a la problemática de la COVID-19.⁵

⁴Véase : <https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/concursos/79>.

⁵Consúltese en: https://twitter.com/RIOOD_/status/1379818215291940869

Asimismo, se elaboró 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.⁶

b) Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)

El COPRED como miembro de la RLCA, participó en la publicación del pronunciamiento por el Día Internacional del Orgullo LGBTI+, el 28 de junio, reafirmando 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+.⁷

c) Rainbow Cities Network (RCN por sus siglas en inglés que significan Red de Ciudades Arcoíris)

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, el COPRED 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 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.

5.1.3. Acciones en colaboración con organismos internacionales e instituciones

- 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 la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito de Naciones Unidas (UNODC por sus siglas en inglés)

⁶Consúltense en: https://twitter.com/RIOOD_/status/1441509365165350917.

⁷Consúltense en: <https://twitter.com/ArcoirisRlca/status/1409602322796363782>

- 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.
- Mesa de Trabajo INTEL LGBT + PACTO MUNDIAL ONU + CCE
- LAB jóvenes “Diversity, Equality and Inclusion”(palabras en idioma inglés que significan “diversidad, igualdad e inclusión”)
- Foro Global contra el racismo y la discriminación, organizado por la UNESCO desde la Coalición Internacional de Ciudades Sostenibles e Inclusivas (ICCAR por sus siglas en inglés)
- Mesa redonda virtual “Terapias de conversión, un problema mundial: diálogo entre contrapartes de Québec y México”, con la Delegación de Québec en México
- “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
- 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” en mixteco, en colaboración con la UNODC
- Evento alterno “La violencia contra las mujeres y niñas: la pandemia oculta en ascenso”, invitados por parte de ONUDC
- Participación del COPRED en “Diálogo 2: Ciudades y territorios hospitalarios” en el III Foro Mundial de Ciudades y Territorios de Paz
- 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

5.2. Vinculación con otras instituciones

El Consejo se vincula con otras instituciones 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.

5.2.1 Acciones y proyectos en colaboración con otras instancias con participación activa o encabezadas por el COPRED e invitaciones

- a) Premiación de la tercera edición del concurso Vota Film Fest (palabras en inglés que refieren a un festival de cine donde se vota) “Participar en tiempos de emergencia sanitaria”

El COPRED, junto con el Instituto Electoral de la Ciudad de México, 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, llevaron a cabo la premiación de la tercera edición del concurso Vota Film Fest palabras en inglés que refieren a un festival de cine donde se vota) “Participar en tiempos de emergencia sanitaria”.⁸

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

El COPRED participó, a través de Estado Abierto, 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).

⁸Véase : <https://youtu.be/YII4Jv7MXxY>

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

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.

d) Presentación de infografías sobre cuidados, desigualdades y familias

El COPRED y la Escuela Nacional de Trabajo Social y organizaciones de la sociedad civil presentaron cuatro infografías⁹ 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.

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

El COPRED acompañó las sesiones de trabajo organizadas por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y participó como panelista en una reunión 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”.

⁹Véase:

¿Cómo los #Cuidados sostienen la vida? <https://www.facebook.com/reddecuidados/photos/pcb.1429296317540759/1429295774207480>

Discriminación y desigualdad en torno al trabajo de cuidados. Problemáticas, dificultades y agendas.

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>

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

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 LGBTTTTI+ en el marco de la asistencia social, con el objetivo de contar con la experiencia del COPRED sobre atención digna.

g) 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 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.

h) Charlas de Café TECDMX: “Discriminación y prejuicios la otra pandemia” (julio 2021)

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 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.

5.2.2 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 tema VIH, 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?

Con la finalidad de acercar información sobre el COPRED, 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.

5.2.3 Capacitaciones

a) Curso “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, dirigido a personas servidoras públicas. El curso tuvo como 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.

5.3 Vinculación con iniciativa privada

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

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) es la vinculación del COPRED con el sector privado de la Ciudad de México para construir una cultura por el trato igualitario y no discriminación en los lugares de trabajo.

En 2021 se adhirieron 9 empresas más al GATI, sumando un total de 41 empresas las cuales 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 LGBTTTI; Lubrizol; Daimler; BASF; Western Union; Novartis; Fibra UNO (FUNO); Programación de Recursos; Gabscon; KPMG; Colgate Palmolive; Ejercicio Vital; Nielsen; GILEAD; HEROICA TATTOO y CONEKTA.

Como resultado del crecimiento del GATI, el COPRED presentó el 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. Igualmente, el COPRED impartió el taller “Igualdad y no discriminación; espacios laborales incluyentes”, 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.

5.3.2. Encuentros de empresas del GATI

En el 2021 se 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.

5.3.3. Curso en línea con la igualdad para empresas

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.

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

El COPRED 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 buscó 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. Se tuvo un registro de 36 personas pertenecientes a 16 empresas.

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

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 virtualmente, con conferencias, paneles y conversatorios. 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.

5.3.6. Pláticas sobre no discriminación a empresas

El COPRED brindó 18 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.

5.4. Vinculación con organizaciones de la sociedad civil

a) Hablar de una menstruación digna en la agenda pública

El 25 de marzo el Consejo en conjunto con Menstruación Digna México y El Caracol A.C. realizaron el evento “Hablar de una menstruación digna en la agenda pública”, que tuvo como objetivo visibilizar los desafíos que plantea la discriminación contra las mujeres, adolescentes y otras personas menstruantes con relación a la menstruación. Asimismo, se presentó la infografía “Menstruación en la agenda pública”, elaborada en conjunto con la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM.

b) Conversatorio “Derribando mitos sobre la menstruación”

El 20 de mayo, el COPRED organizó el conversatorio “Derribando mitos sobre la menstruación” 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.

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, el COPRED 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” realizado en conjunto con Mujeres Unidas por la Libertad.

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

El 3 de marzo, el COPRED fue invitado por Casa Refugiados para ser parte del evento de presentación de su guía de contratación para personas migrantes y refugiadas. 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.

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

El COPRED participó en la presentación de la organización Otros Dreams en Acción (ODA) como ponente para brindar algunas reflexiones sobre el protocolo y cómo éste puede influir 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.

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 COPRED fue co-convocante al brindar apoyo económico para la acción social. Asimismo, el Consejo asistió a la inauguración de la misma.

g) Vinculación con SmartFilms (palabras en idioma inglés que refiere a películas inteligentes) Festival de cine hecho con celulares México

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

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. Se habló sobre qué es la discriminación.

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

El 28 de septiembre el COPRED llevó a cabo dicho Coloquio con el fin de generar espacios de diálogo y reflexión desde diversas perspectivas, donde se destacó que existen ciertos discursos que excluyen a personas de la diversidad del discurso y de la lucha feminista.

j) Taller Universidades Seguras

De julio a septiembre, se realizó el taller “Universidades Seguras” en conjunto 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.

Se brindaron conocimientos teóricos y prácticos sobre la discriminación y las violencias en las universidades, así como proveer herramientas jurídicas y de política pública para que las alumnas puedan generar estrategias colectivas en sus universidades.

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

Yaaj México 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.

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.

m) Taller StandUp (palabra en idioma inglés que refiere a un tipo de comedia donde hay que ponerse de pie) Feminista

Del 17 al 19 de noviembre, el COPRED y Stand Up Feminista MX realizaron el taller “StandUp Feminista”, con el fin de que a través de rutinas cortas de standup feminista, mujeres de diversos contextos manifestaran sus diferentes posturas políticas desde el feminismo, y también retomar temas importantes para las mujeres junto con la deconstrucción de ciertos clichés desde el eje feminista.

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.

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.

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

El 3 de diciembre, el COPRED 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.

5.5 Vinculación con academia

5.5.1 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

El 8 de junio del 2021, el COPRED realizó el evento conmemorativo “10 años de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. Un balance crítico sobre su utilidad para el principio de igualdad”, donde se reflexionó sobre los impactos positivos de la reforma sobre el principio de igualdad y no discriminación, al igual que identificar los obstáculos que aún existen para que la reforma alcance su máximo potencial en términos de igualdad.

- 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.

- 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. El eje del congreso fue “Violencia y Bioética” y el tema expuesto por el COPRED fue “Trabajo doméstico y derechos laborales”.

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”¹⁰ en el marco del Día Mundial de Lucha contra el Sida donde el COPRED participó como panelista.

5.5.2 Análisis e investigación

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

EL COPRED realizó el Noveno Concurso de Tesis sobre Discriminación 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.

Este año, el COPRED apoyó 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.

b) Coloquio de Investigación del Concurso de Tesis

Del 6 al 10 de septiembre, el COPRED realizó de manera virtual el Coloquio de Investigación en el marco del Concurso de Tesis sobre Discriminación con el objetivo de ofrecer a las personas ganadoras un espacio de discusión y conocimiento en torno a los temas, metodologías y técnicas de sus investigaciones.

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.

¹⁰Véase : <https://www.facebook.com/DIIGEBUAP/videos/655320569180695> \h.

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

El 17 y 18 de noviembre, el COPRED llevó a cabo el encuentro de La Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México - REMID, donde se abordaron los temas de “Políticas públicas para la población afrodescendiente y afroamericana 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?”.

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

El COPRED publicó el segundo número de la Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN. La revista tiene el objetivo de ser 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

e) Monografías

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.

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

En 2021, el COPRED encabezó el estudio “Discriminación y perfilamiento racial por parte del cuerpo policial: identificación de prácticas y propuestas para revertirlas”.

Durante este año, 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”

El COPRED inició con la elaboración del estudio “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.

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.

5.6 Octubre, mes de la cultura por la no discriminación

El COPRED con la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México y la UNESCO conmemoraron “Octubre, mes de la Cultura por la No Discriminación”, a través de una serie de actividades y eventos con la finalidad de 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 tres rubros que se describen a continuación:

1. Acciones a favor de una Cultura por la No Discriminación 2021
2. Semana Cultural Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación

Todo ello en el marco del Acuerdo publicado el 7 de febrero de 2020 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México¹¹ 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.

5.7 Conmemoración de días internacionales

- **Día Internacional de Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto.** El COPRED en conjunto con el Comité Central de la Comunidad Judía de México y el Centro de Estudios Multisensorial Sefaradí efectuaron una ceremonia conmemorativa donde se presentaron dos breves videos sobre la historia del Holocausto el cual remite al asesinato sistemático de millones de personas judías.
- **Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia.** El COPRED realizó y publicó 14 biografías de mujeres mexicanas destacadas dentro de la ciencia, con la finalidad de visibilizar sus aportaciones y promover el interés de niñas, adolescentes y mujeres.
- **Día Internacional de la Mujer: Foro “Vivencias Pandémicas: La agenda pendiente de la lucha feminista”.** El COPRED llevó a cabo el Foro “Vivencias Pandémicas: La agenda pendiente de la lucha feminista” el cual estuvo conformado por dos actividades.
- **Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo.** El COPRED en conjunto con Carla Zamorano, autora del cuento “Sr. Odeim. Un libro encantado(r)” difundieron dicho libro con el objetivo de terminar con la estigmatización y la discriminación asociadas a este trastorno.

¹¹El acuerdo se puede consultar en el siguiente enlace: http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66822/1/1/0

- **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.
- **Día Internacional de la Lengua de Señas: 10 cosas que debes saber sobre la Lengua de Señas Mexicana, que no es lenguaje incluyente.** El COPRED generó el Decálogo sobre lo que sí es la Lengua de Señas Mexicana (LSM).
- **Foro “Eliminación de la violencia contra mujeres indígenas y de pueblos originarios”.** Evento realizado por la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas de la Ciudad de México (SEPI), el COPRED fue invitado a participar como panelista en la Mesa 1 “Violencia contra mujeres indígenas en la Ciudad de México”.

5.8. 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 elaborar su propio protocolo, se tomó el curso-taller “Prevención y Actuación en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral” impartido por Christian Gruenberg.

5.9. 10º Aniversario del COPRED

El COPRED conmemoró 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 (rapero y músico mexicano) y el promocional Campaña ABC de la Discriminación. Asimismo, la Escuela Nacional de Trabajo Social hizo entrega de la infografía “Décimo Aniversario”.

6. Eje 3. Políticas públicas transversales y acciones legislativas

a) Programa para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México (PAPED)- Informe de Evaluación 2020

El PAPED 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 su trabajo cotidiano. 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.

La elaboración del Informe de Evaluación del PAPED corresponde a la quinta y última edición del mismo. Las instituciones llegaron a la meta en 44.4% de las 27 líneas de acción que conforman el Programa. 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.

b) 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).

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

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

d) Manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México
Entre julio y septiembre, 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 México. Este manual podrá ser consultado a partir de abril de 2022 en la página de COPRED.

e) Informe “Ciudad Amigable con la Población LGBTTTI 2020”

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”.

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.

f) Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021

Con el objetivo de medir cómo se vive y se percibe la la discriminación que hay en la Ciudad de México y en sus 16 alcaldías, el COPRED llevó a cabo la tercera edición de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2021).

El proyecto comenzó en febrero 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%

g) 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 cualitativos, con el fin de identificar áreas de oportunidad y fortalezas en cuanto a la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación y de los componentes de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad, aceptabilidad.

6.1 Acciones legislativas por el derecho a la igualdad y no discriminación

6.1.1. Seguimiento a órganos legislativos

Durante el 2021, el COPRED elaboró 41 reportes en los que se informaron 762 acciones legislativas relacionadas con temas vinculados a la función institucional del Consejo.

6.1.2. 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. En ese sentido, el COPRED atendió dos puntos de acuerdo.

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.

6.1.3. 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.

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.

7. Eje 4. Promoción de una perspectiva antidiscriminatoria

7.1 Educación

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

7.1.1. Acciones de sensibilización

Las acciones de sensibilización son actividades educativas enfocadas en informar y promover los principios de igualdad y no discriminación, con el objetivo de generar un cambio de actitudes y conductas a favor de los derechos humanos, de la igualdad y la no discriminación.

Durante 2021, se brindaron un total de 56 procesos de sensibilización (6 presenciales y 50 virtuales), atendiendo a 2,447 personas.

7.1.2. Acciones de capacitación

Las acciones de capacitación están 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. Éstas se realizan mediante solicitud de las instituciones sobre temas específicos, o por convocatoria presencial y en línea.

- Programa educativo “En línea con la Igualdad”

El objetivo de este programa es contribuir a la construcción de una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación mediante acciones educativas, para prevenir y eliminar prácticas discriminatorias como parte fundamental del desarrollo y bienestar de las personas. Inició en 2021 con tres cursos en línea autoinstructivos y cerró con ocho:

- 1)** Derecho a ¿la igualdad o la diferencia? (DID)
- 2)** La diversidad sexual y de género, una cuestión de derechos (DSyGCD)
- 3)** Género y discriminación en la Ciudad de México (GyDCM)
- 4)** La discriminación en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo
- 5)** La edad, un motivo de discriminación en la Ciudad de México
- 6)** El quehacer público con enfoque de igualdad y no discriminación
- 7)** La construcción y la eliminación del racismo en la Ciudad de México

8) El capacitismo, la discriminación (in)visible que viven las personas con discapacidad en la Ciudad de México
Durante el 2021, se llevaron a cabo un total de 105 capacitaciones virtuales y en línea.

Otras capacitaciones:

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

Del 22 de junio al 29 de julio y del 10 de agosto al 21 de septiembre 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 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.

El grupo estuvo conformado por 30 personas de la administración pública de la Ciudad de México, incluido el COPRED.

- Talleres

El 28 y 29 de julio, el COPRED llevó a cabo el curso taller “Igualdad y no Discriminación para la Comunicación Social” 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 COPRED brindó 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.

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

El COPRED eligió a 10 personas talleristas en dicha convocatoria, 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”.

El 2 y 3 de diciembre se llevó a cabo el curso “Igualdad, no discriminación e interseccionalidad” de forma presencial 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”.

7.1.3. Acciones de 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.

En 2021, el COPRED 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 realizó la XVI Edición del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación. Asimismo, el COPRED brindó 5 ponencias en el mismo. Al diplomado se inscribieron formalmente 60 personas; sin embargo, por diversos motivos solo 49 personas lo concluyeron, 34 mujeres y 15 hombres.

7.1.4. 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.

Un ejemplo de estas acciones es la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de la Ciudad México (REDCii) conformada este año por 18 personas que realizan 31 procesos de promoción y difusión y que consistieron en micro-talleres, cine-debates, pláticas, talleres o participación presencial en ferias de servicios u otros e impactaron a 881 personas.

7.2. Difusión

7.2.1. Boletines y pronunciamientos por una cultura de 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.

7.2.2. Campañas de trato igualitario y no discriminación e informes especiales

Durante el 2021, el COPRED promovió el derecho humano a la no discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria, mediante 13 campañas de difusión y divulgación. Éstas se enlistan a continuación:

- 1)** Agenda COPRED 8M
- 2)** Cambiando Modelos
- 3)** Noveno Concurso de Tesis Sobre Discriminación
- 4)** Gran Acuerdo por el Trato Igualitario
- 5)** Indeporte/COPRED
- 6)** Mes del Orgullo LGBTTTI
- 7)** 1a fase Campaña Trabajadoras del Hogar
- 8)** Vías de Atención e historieta
- 9)** Concurso de Buenas Prácticas contra la Discriminación y el Racismo
- 10)** Concurso de video infantil
- 11)** Octubre, Mesa de la Cultura por la No Discriminación
- 12)** 10º Aniversario del COPRED
- 13)** Producción ABC de la no discriminación

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” y “Violencia, discriminación y resiliencia en personas LGBTI+: antes y durante la pandemia por Covid-19, en la Ciudad de México”. 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.

7.2.3. Acciones estratégicas de comunicación

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

- 1)** Programa de televisión “Espacio Diverso” en Justicia TV, donde COPRED participó 16 veces durante el 2021
- 2)** Blog Capital Plural en Animal Político, donde COPRED emitió un total de 40 columnas
- 3)** Wikimedia México una Editona, donde COPRED creó 22 artículos

Igualmente se realizaron distintos materiales audiovisuales para dar a conocer las acciones y actividades del Consejo.

7.2.4. 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 43 entrevistas a medios de comunicación.

7.2.5. 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.

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.

8. 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.

9. Órganos administrativos y de opinión del COPRED

El COPRED cuenta con dos órganos administrativos: la junta de gobierno y la presidencia y un órgano de opinión denominado asamblea consultiva. A continuación, se describen los mismos:

- Junta de gobierno

La Junta de Gobierno es uno de los órganos de administración interna del Consejo. La Junta está conformada por la persona titular de la Presidencia del Consejo, siete personas representantes de la administración pública de la Ciudad de México y siete personas integrantes designados por la Asamblea Consultiva del COPRED. Durante el 2021 la Junta de Gobierno se reunió cuatro veces de manera ordinaria y tres de manera extraordinaria.

- Asamblea consultiva

La Asamblea Consultiva del COPRED es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que desarrolla el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Actualmente la Asamblea está integrada por 20 personas. Las personas representan a los siguientes grupos de atención prioritaria: minorías religiosas, personas afrodescendientes, personas con discapacidad psicosocial, mujeres, trabajadoras sexuales y población en situación de calle. Durante el 2021, se celebraron tres sesiones ordinarias y una sesión extraordinaria.

10. Acciones de transparencia y protección de datos personales

La unidad de transparencia del COPRED atendió del 1° 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.

Informe de Actividades del COPRED 2021



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO