

# INFORME

## DE ACTIVIDADES 2019



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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

## **DIRECTORIO**

**Dra. Claudia Sheinbaum Pardo**

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

**Lic. Rosa Icela Rodríguez Velázquez**

Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México

**Dra. Almudena Ocejo Rojo**

Secretaria de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México

**Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández**

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

## **PRESIDENCIA**

Geraldina González de la Vega Hernández  
Saúl Iván Ramírez Escobedo  
Vidal Agustín García Colula  
María de Jesús Gálvez Buenrostro

## **SECRETARÍA TÉCNICA**

Adriana Aguilera Marquina  
Georgina Ontiveros Rivera  
Rosa M. Pérez García  
Dulce Cortés Fernández  
Victoria Plata Luna

## **COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVAS**

Pablo Álvarez Icaza Longoria  
Yesica Aznar Molina  
María del Carmen López Mendoza  
Catalina Ruth González Rodríguez  
Rubén Alejandro de la Torre Reséndiz  
Erandy Anaid Arellano Hidalgo  
Laura Guadalupe Rosales Álvarez  
Martha Elena Ledesma Anteliz

## **COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN**

Rene Uriega Ponce de Leon  
Luis Antonio Castillo Yee  
Carmen Gloria Reyes Casasola  
Ximena Rosas Ronces  
Julio Garcia Velasco  
Juan Manuel Cordova Viveros  
Roberto Estrada Nacar  
Christian Olvera Arredondo  
Mayra Yeessel Alcaraz Cavazos  
Roman Perez Najera  
Luis Adrian Jimenez Motolinia  
Luis Bryan Martinez Perez

## **SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

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

## **SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN**

Veronica Carranza Ansaldo  
Luz May Ek Camacho Frías  
Ricardo Portilla De La Cruz  
Eliu Tonatiuh Mateos Aguilar

## **COMUNICACIÓN SOCIAL**

Rafael Augusto Morales Pérez  
Erika Cosio Triana  
Marcela Nochebuena Velázquez  
Karina Buendía Monroy  
Tania Reyes Melchor  
Jorge Morales Novas  
Jazmín Morales Castelán

## **COORDINADOR 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

<b>INTRODUCCIÓN</b>	.....	<b>12</b>
<b>¿QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA EL COPRED?</b>	.....	<b>14</b>
<b>EJE 1. ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA</b>	.....	<b>17</b>
<b>1.1. MODELO DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA NO JURISDICCIONAL</b>	.....	<b>18</b>
<b>1.1.1. Atenciones</b>	.....	<b>18</b>
1.1.1.1 Mecanismos de denuncia y vías de ingreso de solicitudes	.....	<b>19</b>
1.1.1.2 Grupos de población atendidos	.....	<b>19</b>
1.1.1.3 Atenciones por género	.....	<b>20</b>
1.1.1.4 Atenciones por edad	.....	<b>20</b>
<b>1.1.2 Modalidades de intervención</b>	.....	<b>21</b>
1.1.2.1 Gestión	.....	<b>21</b>
1.1.2.2 Canalizaciones a otras instancias	.....	<b>22</b>
1.1.2.3 Quejas y reclamaciones	.....	<b>22</b>
1.1.2.3.1 Causales de discriminación	.....	<b>24</b>
1.1.2.3.2 Ámbito donde ocurrieron los actos de discriminación	.....	<b>25</b>
<b>1.1.3. Atención a las denuncias derivadas del Me Too</b>	.....	<b>25</b>
1.1.3.1 Foro discriminación y hostigamiento sexual: buenas prácticas y modelos de atención	.....	<b>28</b>
<b>1.2 OPINIONES JURÍDICAS PÚBLICAS</b>	.....	<b>29</b>
<b>1.3 OPINIONES CONSULTIVAS</b>	.....	<b>30</b>
<b>EJE 2. IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS</b>	.....	<b>33</b>
<b>2.1. VINCULACIÓN INTERNACIONAL</b>	.....	<b>34</b>
<b>2.1.1. Coaliciones y redes de ciudades</b>	.....	<b>35</b>
2.1.1.1. Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)	.....	<b>35</b>
2.1.1.1.1. Develación e instalación de la Placa de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris	.....	<b>37</b>
2.1.1.2. Grupo de Trabajo de Ciudades UCCI aliadas por el orgullo LGBTI	.....	<b>38</b>
2.1.1.3. Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC)	.....	<b>39</b>

2.1.1.4.	Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones en contra de la Discriminación (RIOOD)	40
2.1.1.4.1	Protocolo de Actuación de Casos Emblemáticos en Iberoamérica	40
2.1.1.5.	Asociación Mundial de las Grandes Metrópolis	41
2.1.1.5.1.	Proyecto piloto “Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas”	42
2.1.1.5.2.	Campaña “Reto por la interseccionalidad en las Políticas Públicas LGBTI” para la difusión de la Guía para la Incorporación de la Interseccionalidad en las Políticas Públicas LGBTI metropolitanas	42
2.1.1.6	Rainbow Cities Network	43
<b>2.1.2.</b>	<b>Relación con organismos internacionales</b>	<b>44</b>
2.1.2.1.	"Reunión Regional: 70 años de la presencia de UNESCO en América Latina y el Caribe: evaluando el pasado y construyendo propuestas para el futuro"	44
<b>2.1.3</b>	<b>Acciones internacionales</b>	<b>45</b>
2.1.3.1	“Nada que Curar” Guía de referencia para profesionales de la salud mental en el combate a los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG)	45
2.1.3.2	Conversatorio “Afromexicanos: Análisis del proceso censal 2020 y pasos a seguir”	47
<b>2.2.</b>	<b>VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>	<b>48</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Actividades en el albergue temporal para personas migrantes 2019</b>	<b>48</b>
<b>2.2.2</b>	<b>CañitaFest #VivaLaDoctores</b>	<b>52</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo</b>	<b>54</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México</b>	<b>55</b>
<b>2.2.5</b>	<b>Poder Judicial de la Ciudad de México</b>	<b>56</b>
<b>2.2.6</b>	<b>Secretaría de Movilidad y Secretaría de las Mujeres</b>	<b>58</b>
<b>2.2.7</b>	<b>Secretaría de las Mujeres</b>	<b>59</b>
2.2.7.1	Campaña #MeToo	59

2.2.7.2	Mecanismo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México	59
2.2.7.3	Taller “Atención libre de discriminación a mujeres lesbianas y bisexuales”	59
2.2.7.4	Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024	60
<b>2.2.8</b>	<b>Secretaría de Bienestar e Inclusión Social</b>	<b>61</b>
<b>2.2.9</b>	<b>Organismos autónomos</b>	<b>61</b>
2.2.9.1	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	62
<b>2.2.10</b>	<b>Poder legislativo: Congreso de la Ciudad de México</b>	<b>63</b>
2.2.10.1	Audiencia para el reconocimiento del trabajo sexual como trabajo no asalariado	63
<b>2.2.11</b>	<b>Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación</b>	<b>64</b>
2.2.11.1	XV edición del premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” 2019	64
2.2.11.2	Conversatorio sobre criterios judiciales en materia del derecho a la igualdad y no discriminación	65
<b>2.3</b>	<b>VINCULACIÓN CON INICIATIVA PRIVADA</b>	<b>66</b>
<b>2.3.1</b>	<b>Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México</b>	<b>66</b>
2.3.1.1	Proceso de capacitación a empresas dentro del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario “Talleres sobre igualdad y no discriminación “Espacios laborales incluyentes”	67
<b>2.3.2.</b>	<b>Actividades empresariales a favor de la cultura por la no discriminación</b>	<b>68</b>
2.3.2.1	Desayuno con empresas de la red Pride Connection	68
2.3.2.2	Promoción del derecho a la igualdad con la empresa L’Oreal México	69
2.3.2.3	Impartición de plática "Empresas incluyentes: el nuevo paradigma"	70
2.3.2.5	Foro de inclusión laboral y diversidad LGBTTTI en	

	Empresa FORD Ciudad de México	.....	70
2.3.2.6	Asesoría para campaña de P&G	.....	71
2.3.2.7	Encuentro Expansión “Diversidad e inclusión en la Ciudad de México	.....	71
2.3.2.8	Mesa redonda sobre tecnología y acceso a la justicia: ¿Cómo puede la tecnología promover un sistema de justicia más accesible e incluyente?	.....	71
<b>2.4</b>	<b>VINCULACIÓN CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL</b>	.....	<b>72</b>
2.4.1	Encuentro nacional de la Red de Madres Lesbianas en México	.....	72
2.4.2	Firma de convenio con Instituto para la Formación Integral del Sordo, A.C.	.....	73
2.4.3	Ceremonia formal de inauguración de la marcha del orgullo LGBTTTI+	.....	74
2.4.4	Participación en la Segunda reunión nacional de la Red Mexicana de Organizaciones contra la Criminalización del VIH	.....	76
2.4.5	Presentación de la investigación “La situación de acceso a derechos de las personas trans en México: problemáticas y propuestas”	.....	76
2.4.6	Clausura del concurso Miss Meche, exposición itinerante arte objeto 2018	.....	77
2.4.7	5to. Encuentro Nacional de Comunidad Sorda LGBTTTI en la República Mexicana	.....	78
2.4.8	Jornada de actividades “Acceso igualitario de derechos en el empleo informal de la Ciudad de México”	.....	78
2.4.9	Inauguración de la exposición temporal Iguales: diversidad, lucha e inclusión	.....	80
2.4.10	Concurso de fotografía “Las calles son nuestras, ¡y nuestros cuerpos también!”	.....	81
2.4.11	Taller de herramientas judiciales para la exigibilidad de derechos	.....	83

<b>2.4.12 Presentación de MICGénero Tour 2019</b>	.....	<b>84</b>
<b>2.5 VINCULACIÓN CON ACADEMIA Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE ÍNDOLE ACADÉMICO DEL ÁMBITO GUBERNAMENTAL</b>	.....	<b>84</b>
<b>2.6 ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</b>	.....	<b>86</b>
<b>2.6.1 Séptimo Concurso de Tesis sobre discriminación</b>	.....	<b>86</b>
<b>2.6.2 Coloquio de Investigación en el marco del Séptimo Concurso de Tesis sobre Discriminación</b>	.....	<b>88</b>
<b>2.6.3 Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID)</b>	.....	<b>89</b>
<b>2.6.4 Primer Encuentro de la REMID</b>	.....	<b>89</b>
<b>2.6.5 Cartografía de la Discriminación en la Ciudad de México</b>	.....	<b>91</b>
<b>2.7 OCTUBRE, MES DE LA CULTURA POR LA NO DISCRIMINACIÓN</b>	.....	<b>93</b>
<b>2.7.1 Mención de algunas actividades realizadas en el marco de la estrategia “Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación”</b>	.....	<b>97</b>
2.7.1.1    Conversatorio “Rodando por la No Discriminación de las Personas Motociclistas”	.....	<b>97</b>
2.7.1.2    1er Encuentro Nacional de Modificaciones Corporales	.....	<b>98</b>
<b>2.8 CONMEMORACIÓN DÍAS INTERNACIONALES</b>	.....	<b>99</b>
<b>2.8.1 Día internacional de conmemoración en memoria de las víctimas del holocausto</b>	.....	<b>99</b>
<b>2.8.2 Conversatorio hablemos de #SerMujer y de nuestro acceso a derechos</b>	.....	<b>100</b>
<b>2.8.3 Conmemoración de Junio, mes del orgullo LGBTTTI y pinta del paso peatonal arcoíris</b>	.....	<b>101</b>
<b>2.8.4 Iluminación del Ángel de la Independencia con colores de la bandera LGBTTTI</b>	.....	<b>103</b>
<b>2.8.5 Día internacional de sensibilización sobre el albinismo</b>	.....	<b>104</b>
<b>2.8.6 Día internacional de Nelson Mandela</b>	.....	<b>105</b>

<b>EJE 3. EL DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS TRANSVERSALES Y ACCIONES LEGISLATIVAS</b>	106
<b>3.1 ¿QUÉ ES EL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO (PAPED)?</b>	108
<b>3.1.1. Informe de Evaluación del PAPED 2018</b>	108
<b>3.1.2. PAPED 2019-2020</b>	109
3.1.2.1 Fortalecimiento a enlaces institucionales del COPRED	110
3.1.2.2. Reporte de seguimiento de implementación del PAPED 2019	111
3.1.2.3. Reunión anual de enlaces institucionales del COPRED	112
3.1.2.4. Informe de evaluación del PAPED 2019	113
<b>3.1.3. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las reglas de operación de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México</b>	113
<b>3.1.4. Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de programas, acciones y políticas públicas, con enfoque de igualdad y no discriminación</b>	115
<b>3.1.5. Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación en los ordenamientos normativos de los entes públicos de la Ciudad de México</b>	116
<b>3.2. ACCIONES LEGISLATIVAS POR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	116
<b>3.2.1 Seguimiento a órganos legislativos, DOF y Gaceta Oficial de la Ciudad de México</b>	116
3.2.1.1. Órganos legislativos	116
3.2.1.2. Seguimiento a las publicaciones del Diario Oficial de la Federación y de la Gaceta Oficial de la Ciudad de México	117
3.2.1.3. Atención a puntos de acuerdo emitidos por órganos legislativos	117
<b>3.2.2. Armonización normativa con contenido antidiscriminación (Opiniones a iniciativas de ley)</b>	120
<b>3.2.2.1. Casos destacables de armonización legislativa</b>	121

<b>EJE 4. EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN</b>	.....	<b>125</b>
<b>4.1 EDUCACIÓN</b>	.....	<b>126</b>
<b>4.1.1. ¿Qué es y qué hace el Instituto Nelson Mandela?</b>	.....	<b>126</b>
4.1.1.1 Acciones de sensibilización	.....	<b>126</b>
4.1.1.2. Acciones de capacitación	.....	<b>129</b>
4.1.1.3. Acciones de profesionalización	.....	<b>130</b>
4.1.1.4 Acciones de promoción: Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCii)	.....	<b>131</b>
<b>4.2. DIFUSIÓN</b>	.....	<b>134</b>
<b>4.2.1. Campañas del trato igualitario y no discriminación</b>	.....	<b>134</b>
<b>4.2.2. Boletines y pronunciamientos por una cultura de la no discriminación</b>	.....	<b>140</b>
<b>4.2.3. Participación en el programa Televisión “Ciudad Abierta”</b>	.....	<b>144</b>
<b>4.2.4. Entrevistas sobre el trato igualitario y la no discriminación</b>	.....	<b>146</b>
<b>4.2.5. Conferencias de prensa</b>	.....	<b>146</b>
<b>4.2.6. Difusión en redes sociales</b>	.....	<b>146</b>
<b>4.2.7. Acompañamiento a eventos</b>	.....	<b>147</b>
<b>5. CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS Y PARTICIPACIÓN EN COMITÉS, GRUPOS DE TRABAJO Y OTROS</b>	.....	<b>148</b>
<b>5.1 Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDHCDMX)</b>	.....	<b>149</b>
<b>5.2 Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México (PEIODM) 2013-2018</b>	.....	<b>150</b>
<b>5.3 Comité Editorial</b>	.....	<b>152</b>
<b>5.4 Comité de Acceso a la Justicia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la Ciudad de México</b>	.....	<b>152</b>
<b>6. ASAMBLEA CONSULTIVA</b>	.....	<b>154</b>
<b>7. JUNTA DE GOBIERNO</b>	.....	<b>160</b>
<b>8. VIII ANIVERSARIO DE COPRED</b>	.....	<b>164</b>

<b>9. ACCIONES DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DATOS PERSONALES</b>	.....166
<b>8.1. Clasificación de solicitudes</b>	.....167
<b>8.2. Orientaciones de solicitudes a unidades del COPRED</b>	.....168
<b>8.3. Portales de transparencia</b>	.....169
<b>10. RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	.....170

# INTRODUCCIÓN

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), se ha caracterizado por sus esfuerzos para hacer de esta ciudad capital un espacio en donde se respeten y promuevan los derechos de todas las personas que la habitan y transitan.

En el año 2011, se promulgó la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), misma que dio creación al COPRED como un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México (SIBISO), con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El COPRED fue el primer ente público a nivel nacional, facultado para dar seguimiento y velar por el cumplimiento de lo mandado por su ley local, lo que ha hecho de este Consejo un ente referente no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, al ser muy pocos los gobiernos locales que cuentan con una institución similar.

El Consejo tiene la misión de prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad a través del análisis y evaluación de la política pública antidiscriminatoria, de las acciones implementadas por los entes públicos y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social y cultural a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

Durante los últimos ocho años, ha destinado su labor a transversalizar la perspectiva de no discriminación e igualdad en el quehacer institucional público y en demás espacios y sectores de la sociedad, el cambio cultural y la erradicación

de las prácticas discriminatorias. Ello, lo ha hecho innovador en el establecimiento de acciones, estrategias y medidas específicas para combatir la discriminación, siempre bajo un enfoque diferenciado.

Por tanto, funda sus objetivos generales de trabajo en la participación social, la coordinación interinstitucional e intersectorial y en la necesidad de considerar la igualdad y la no discriminación como condiciones indispensables para la convivencia democrática para alcanzar niveles de desarrollo justo e incluyente.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 37, fracción XXXVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se presenta el siguiente informe de actividades que el COPRED realizó durante el 2019 a través de los siguientes cuatro grandes ejes:

**Eje 1.** Atención a la ciudadanía

**Eje 2.** Identificación de prácticas discriminatorias

**Eje 3.** El diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas transversales y acciones legislativas

**Eje 4.** Educación y difusión

Es importante mencionar que dentro de los objetivos que el COPRED trabajó durante este año y que se planean seguir cumpliendo durante el siguiente se encuentran los siguientes: la adopción de una mirada crítica a partir de la participación y consulta, identificación de la discriminación y la no normalización, promoción de la denuncia, sanción y garantías de no repetición.

# ¿QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA EL COPRED?

El COPRED, organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México (SIBISO), se crea el 25 de noviembre de 2011 con base en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley en la materia refiere que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión, así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja, incidencia en la política pública y el plan de desarrollo.

Su principal objetivo es prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México a través del análisis y evaluación de la política pública, trabajo legislativo, atención a la ciudadanía, capacitaciones y sensibilizaciones en la materia, la realización de estrategias de promoción y difusión, la internacionalización de la capital, así como la generación de vínculos estratégicos con el sector público, académico, la iniciativa privada y las organizaciones de la sociedad civil.

Para lograr su objetivo, el COPRED se conforma por las siguientes áreas que de manera coordinada realizan su trabajo de manera cotidiana:

- Subdirección de Planeación
- Secretaría Técnica
- Coordinación de Atención y Educación
  - Subdirección de Educación y Capacitación
  - Subdirección de Apoyo Jurídico
- Coordinación de Administración
  - Jefatura de Unidad Departamental de Operación Administrativa
- Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas
  - Subdirección de Evaluación
  - Subdirección de Investigación
- Unidad de Transparencia

Dichas áreas trabajan a favor del derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas que habitan o transitan por la Ciudad de México y en particular de los grupos de atención prioritaria que señala el Artículo 11. Ciudad Incluyente de la Constitución Política de la Ciudad de México, los cuales son: mujeres; niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas LGBTTTI; personas migrantes y sujetas de protección internacional; personas en situación de calle; personas privadas de su libertad; personas indígenas; personas afrodescendientes; personas que residen en instituciones de asistencia social; minorías religiosas, y; víctimas de violaciones a los derechos humanos o de la comisión de delitos.







# EJE 1

# ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

## 1.1 MODELO DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA NO JURISDICCIONAL

El COPRED se ha constituido como un referente en la atención de casos de personas víctimas de actos o conductas discriminatorias a través de un procedimiento no jurisdiccional de protección a los derechos y el cual busca culminar en una justicia restaurativa.

Dicho procedimiento consiste en buscar, a partir de una medida alternativa de solución de controversias como lo es la conciliación, la reparación integral del daño a las víctimas, el establecimiento de garantías de no repetición y la generación de un cambio cultural que promueva una cultura por la no discriminación y el trato igualitario.

A 8 años de su creación, resalta el aumento en la confianza de la gente en el Consejo, cuestión que se ve reflejada en el aumento constante de personas peticionarias que acuden en busca de los servicios de atención y orientación que éste proporciona.

Promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos de discriminación en la Ciudad y brindar atención a presuntas víctimas de discriminación, son objetivos nodales del Consejo. En ese sentido, el artículo 6° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal hace mención de todas aquellas conductas o actos que se catalogan como discriminatorias.

### 1.1.1 Atenciones

#### 1.1.1.1 Mecanismos de denuncia y vías de ingreso de solicitudes

Una de las principales funciones de COPRED es brindar orientación a las personas que denuncian situaciones que consideran violatorias a sus derechos humanos de manera presencial, cuando acuden directamente a las instalaciones del Consejo, por vía telefónica, por la APP COPRED, correo electrónico, canalización u otro.

El área de atención y seguimiento de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo<sup>1</sup>, atiende tanto a las personas peticionarias como las solicitudes

<sup>1</sup>El área de atención y seguimiento está conformada por ocho personas. Cuatro de ellas, abogados y abogadas, son quienes atienden, orientan, canalizan y dan seguimiento y estudio a los expedientes de manera diaria; sin embargo, debido a la demanda de trabajo las otras cuatro personas, además de las actividades que les corresponden, también apoyan con las mismas y una novena persona realiza las notificaciones.

de opinión en las que haya un presunto acto discriminatorio cometido, ya sea por una persona o por un ente público o persona servidora pública, dándoles atención especializada y bajo un enfoque diferenciado.

Al 31 de diciembre de 2019, se brindaron un total de 1,947 atenciones a personas de todas las edades a través de distintas modalidades de intervención que se explicaran más adelante<sup>2</sup>.

**Tabla 1.** Contiene dos columnas, la primera titulada vía de ingreso y la segunda titulada número de ingreso de solicitudes, y tiene nueve filas

VÍA DE INGRESO	NÚMERO DE INGRESO DE SOLICITUDES
Comparecencia	891
Vía telefónica	412
Correo electrónico (se incluye las atenciones brindadas por el sistema SUAC)	321
Canalización	150
Escrito	111
APP COPRED	30
LOCATEL	26
De oficio	6
<b>Total</b>	<b>1,947</b>

### 1.1.1.2 Grupos de población atendidos

Al igual que el año pasado, en el 2019 sigue destacando la atención brindada a mujeres y personas con discapacidad en cuanto a grupos de población atendidos por el COPRED<sup>3</sup>.

**Tabla 2.** Contiene dos columnas, la primera titulada grupo de población y la segunda titulada número de atenciones, y tiene 19 filas.

GRUPO DE POBLACIÓN	NÚMERO DE ATENCIONES
Mujeres	640
Hombres que no pertenecen a un grupo específico	330
Personas con discapacidad	280

<sup>2</sup>Cabe resaltar que del total de atenciones brindadas en 2018 fue de 2935, sin embargo 1101 de ellas fueron derivadas y acumuladas a la queja Q-032-2018 y 34 de ellas a la Q-231-2018, por lo que el número de atenciones brindadas sería de 1800 personas considerando dichas quejas como colectivas.

<sup>3</sup>Es importante aclarar que existen solicitudes planteadas por colectivos o por uno o más personas, de igual forma puede haber más de una solicitud interpuesta por una persona, por lo que estos números no coinciden con los números totales de atenciones.

Población LGBTTTI	207
Personas mayores	131
Niñas y niños	115
Personas jóvenes	69
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	46
Personas que viven con VIH/SIDA	39
Personas con tatuajes y/o con perforaciones	17
Poblaciones callejeras	30
Indígenas	20
Público en general	9
Personas trabajadoras sexuales	6
Personas trabajadoras del hogar	7
Personas privadas de libertad en centros de reclusión	7
Personas en situación de pobreza	4
Personas afrodescendientes	1
Personas de talla baja	1

### 1.1.1.3 Atenciones por género

Las personas que acudieron al COPRED a solicitar atención fueron:

**Tabla 3.** Contiene dos columnas, la primera está titulada género y la segunda número, y tiene 4 filas.

GÉNERO	NÚMERO
Femenino	1234
Masculino	902
No especificaron	77
<b>Total</b>	<b>2213</b>

### 1.1.1.4. Atenciones por edad

Las edades de las personas peticionarias que acudieron al Consejo fueron:

**Tabla 4.** Contiene dos columnas, la primera titulada edad de las personas peticionarias y la segunda número, y tiene 4 filas.

EDAD DE LAS PERSONAS PETICIONARIAS	NÚMERO
Niñas y niños (0-12 años)	41
Jóvenes (12-29 años)	288
Personas adultas (30-59 años)	842
Personas mayores (mayor de 60 años)	132
No aplica	910
<b>Total</b>	<b>2213</b>

### 1.1.2 Modalidades de intervención

Las 1,947 atenciones brindadas por el COPRED durante 2019, se realizaron a través de las siguientes modalidades de intervención: orientación, queja, gestión, canalización y reclamación.

**Tabla 5.** Contiene dos columnas, la primera titulada modalidad de intervención y la segunda número de atenciones y tiene seis filas.

MODALIDAD DE INTERVENCIÓN	NÚMERO DE ATENCIONES
Orientación	1264
Queja	289
Gestión	287
Canalización	81
Reclamación	26
<b>Total</b>	<b>1947</b>

#### 1.1.2.1 Gestión

En 287 casos se realizó alguna gestión para la emisión de un exhorto tendiente a prevenir una violación o alguna intervención directa de parte del Consejo, con el objeto de que cesaran los posibles actos de discriminación a violaciones a los derechos de las personas.

### 1.1.2.2 Canalizaciones a otras instancias

El Consejo también brinda orientación cuando se identifica que un caso es competencia de otra instancia, ya sea local o federal y se realiza un oficio de canalización en el que se exponen los hechos motivo de la denuncia y se pide la intervención al ente que corresponda.

En el 2019, del número total de atenciones que se realizaron 81 personas fueron canalizadas a otras instancias según su competencia como fue el caso de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ-CDMX), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre otros.

### 1.1.2.3 Quejas y reclamaciones

Toda persona, grupo social u organización de la sociedad civil puede presentar una queja o reclamación ante el COPRED por cualquier presunto acto de discriminación u omisión cometidas, ya sea por una persona

física, moral, institución pública o por una persona servidora pública y que tenga por efecto la violación de uno o más derechos.

La reclamación es el procedimiento que se sigue contra personas servidoras públicas de los entes públicos de la Ciudad de México que en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, cometan una presunta conducta discriminatoria, mientras que el procedimiento de queja es una denuncia por una presunta conducta discriminatoria atribuida a una persona física o moral.

La queja o reclamación puede iniciarse de oficio o a petición de parte de forma escrita, personal, o mediante una persona de confianza o representante legal de la persona peticionario, por vía telefónica o correo electrónico dirigidos al Consejo.

En este año, de las 1,947 atenciones brindadas por el Consejo, en 315 casos se encontraron elementos pertinentes para abrir expedientes de queja o reclamación, 289 expedientes de queja y 26 de reclamaciones. En comparación con el año 2018, que se recibieron un total de 1800<sup>4</sup> solicitudes, de los cuales 264 se

<sup>4</sup>Recordemos que el total de atenciones brindadas en 2018 fue de 2,935, sin embargo 1101 de ellas fueron derivadas y acumuladas a la queja Q-032-2018 y 34 de ellas a la Q-231-2018, por lo que el número de atenciones brindadas sería de 1800 personas considerando dichas quejas como colectivas.

iniciaron expedientes de queja o reclamación, es decir, en 2019 el número de expedientes de queja y reclamación aumentó en un 19.31%.

De estos expedientes destaca que casi el 65.24%; es decir, 229 casos, son iniciados por mujeres mientras que 32.76%; es decir, 115 casos, son iniciados por hombres, mientras que el 2% son intervenciones por oficio o por colectivos.

**Tabla 6.** Contiene tres columnas, la primera titulada sexo, la segunda quejas y reclamaciones y la tercera porcentaje, y tiene cuatro filas.

SEXO	QUEJAS Y RECLAMACIONES	PORCENTAJE
Mujeres	229	65.24%
Hombres	115	32.76%
Oficio o colectivos	7	2%
<b>TOTAL</b>	<b>351</b>	<b>100%</b>

De las 26 reclamaciones recibidas en el Consejo en las que las autoridades fueron señaladas como responsables son:

**Tabla 7.** Contiene dos columnas, la primera titulada autoridades responsables en las reclamaciones y la segunda número, y tiene 18 filas.

AUTORIDADES RESPONSABLES EN LAS RECLAMACIONES	NÚMERO
Registro Civil de la Ciudad de México	4
Alcaldía Miguel Hidalgo	3
Secretaría de Seguridad Ciudadana	3
Sistema de Transporte Colectivo (Metro)	3
Instituto de Atención a Poblaciones Prioritarias	2
Procuraduría General de Justicia	2
Alcaldía Cuajimalpa	1
Alcaldía Cuauhtémoc	1
Alcaldía Iztapalapa	1
Dirección General de Patrimonio Inmobiliario	1

Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	4
Metrobús	3
Policía Bancarías e Industrial de la Ciudad de México	3
Red de Transporte de Pasajeros de la Ciudad de México	3
Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	2
Secretaría de Salud de la Ciudad de México	2
Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México	1
Universidad Autónoma de la Ciudad de México	1

### 1.1.2.3.1 Causales de discriminación

Con fundamento en el artículo 5° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, las diez 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 o reclamaciones) presentadas en 2019 fueron las siguientes:

**Tabla 8.** Contiene dos columnas, la primera está titulada causales de discriminación y la segunda porcentaje, y tiene 10 filas.

CAUSALES DE DISCRIMINACIÓN	PORCENTAJE
Embarazo	21.59%
Condición de salud	17.75%
Discapacidad	9.46%
Género	8.87%
Forma de actuar	6.50%
Identidad de género	5.32%
Orientación o preferencia sexual	5.02%
Condición jurídica	4.73%
Apariencia física	4.14%
Edad	3.25%

### 1.1.2.3.2 Ámbito donde ocurrieron los actos de discriminación

En 2019, el ámbito donde ocurrieron el mayor número de actos de discriminación con un 73.75% fue en el ámbito laboral, le siguió el educativo y en tercer lugar los establecimientos mercantiles.

**Tabla 9.** Contiene tres columnas, la primera titulada ámbito donde ocurrieron los actos de discriminación, la segunda titulada número de casos, y la tercera titulada porcentaje, y tiene 13 filas.

ÁMBITO DONDE OCURRIERON LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	NÚMERO DE CASOS	PORCENTAJE
Laboral	222	73.75%
Educativo	27	8.97%
Establecimiento mercantil	24	7.977%
Institución pública	13	4.31%
Prestación de servicios privados	5	1.66%
Condominal	2	0.66%
Transporte público	2	0.66%
Privado	1	0.33%
Comunicaciones	1	0.33%
Deportivo	1	0.33%
Social	1	0.33%
Recreativo	1	0.33%
Prestación de servicios financieros	1	0.33%

### 1.1.3. Atención a las denuncias derivadas del Me Too

A partir del movimiento denominado #MeToo que consistió en diversas denuncias públicas y solicitudes de parte de mujeres que habían sufrido acoso y hostigamiento, el COPRED asistió a mesas de trabajo con otras instancias del Gobierno de la Ciudad de México para generar

estrategias coordinadas que dieran respuesta a las demandas ciudadanas.

En ese sentido, el COPRED emitió un pronunciamiento en el que expresó que el hostigamiento sexual en el espacio laboral y escolar constituye una conducta discriminatoria que puede ser atendida desde ámbitos no jurisdiccionales y no solo penales,

y se planteó una estrategia que permita su denuncia y atención de acuerdo a los mecanismos ya establecidos por este organismo para atenderse como actos de discriminación.

Con el establecimiento de dicho mecanismo de denuncia, se ha brindado una atención específica a los casos de hostigamiento sexual cometidos tanto en el espacio laboral como en el espacio educativo público y privado, y se busca implementar políticas destinadas a atender, prevenir y eliminar el hostigamiento sexual que involucren un proceso de mediación que lleve a la conciliación, reparación del daño y medidas de no repetición concretas para cada uno de los espacios mencionados.

Al 31 de diciembre se recibieron 51 denuncias por hostigamiento sexual, de las cuales 27 derivaron en quejas y dos en reclamaciones, 14 fueron orientaciones, cuatro gestiones y tres canalizaciones. Del total de denuncias, tres se pudieron conciliar, en una se emitió una opinión jurídica, 22 están en trámite, una concluyó por falta de elementos y otra por falta de interés.

En 43 casos el lugar de los hechos fue en el ámbito laboral, en tres casos en el ámbito educativo, uno en el transporte público, uno en el ámbito familiar, uno no especificó y en dos casos en el servicio de una autoridad.

De los casos expuestos, se resalta la emisión de la Opinión Jurídica OP/03/2019, derivada del expediente Q-077-2018 en donde se concluye que una institución académica no tomó las medidas pertinentes respecto al acoso sexual del que fue víctima una alumna.

Por otro lado, en tres casos (Q-094-2019, Q-136-2019<sup>5</sup> y Q-160-2019), se concluyeron los expedientes por conciliación, brindado capacitación y creando protocolos para la atención a casos de acoso/hostigamiento sexual).

<sup>5</sup>La opinión jurídica OP/03/2019 se puede consultar en la siguiente dirección URL: <https://www.transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5cd/31d/cf0/5cd31dcf01972007176457.pdf>



# FORO

## DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Buenas prácticas y modelos de atención en  
espacios empresariales, públicos, educativos  
y de sociedad civil



### 1.1.3.1. Foro discriminación y hostigamiento sexual: buenas prácticas y modelos de atención

Por lo anterior y a partir del acercamiento que tuvieron empresas con el Consejo para que éste las pudiera asesorar en el diseño e implementación del protocolo de atención que mandata el artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal de Trabajo tras su reforma en mayo, el COPRED decidió impulsar y llevar a cabo el “Foro discriminación y hostigamiento sexual: buenas prácticas y modelos de atención”.



El Foro tuvo como finalidad analizar las distintas formas en las que se desarrolla el hostigamiento sexual en los espacios privados, públicos, educativos y de sociedad civil, a través de un enfoque de no discriminación. Lo anterior, con la intención de brindar las suficientes herramientas para que, desde cada ámbito mencionado, se pudiera generar un modelo de prevención e intervención integral que garantizará una atención adecuada y apegada a los derechos humanos de las mujeres.



Durante el 5 y 6 de diciembre, con una asistencia de alrededor de 100 personas por día, se llevaron a cabo distintas actividades entre las que destacan la Conferencia



Magistral “Hostigamiento Sexual desde el enfoque del derecho a la no discriminación” así como los dos paneles que abordaron las “Manifestaciones del hostigamiento sexual desde diferentes ámbitos” y los “Mecanismos de atención para el hostigamiento sexual”.

Asimismo, se contó con dos conversatorios, el primero se tituló “Herramientas de prevención del hostigamiento sexual” y el segundo “Retos para la implementación y evaluación de medidas para el hostigamiento sexual”. Dichas actividades plenarias se complementaron con el trabajo participativo y vivencial de las personas asistentes en talleres -simultáneos por ámbito- con el objetivo de que las personas desarrollaran herramientas de trabajo práctico para aplicarlas en sus ámbitos de trabajo o de educación.

Con los insumos contruidos durante las conferencias y talleres del Foro, se realizó un informe que recopila las herramientas y formas en las que cada ámbito puede y debe atender el hostigamiento sexual. Este se presentará el siguiente año y como compromiso de seguimiento, se realizará un segundo foro para evaluar los resultados y avances del primero.

## 1.2. OPINIONES JURÍDICAS PÚBLICAS

Cuando el COPRED determina que los hechos encuadran en un acto o conducta discriminatoria derivado del trámite de queja o reclamación, y las partes no llegan a un acuerdo conciliatorio, se emite una opinión jurídica sobre el caso. Esta es una determinación mediante la cual se formulan observaciones, sugerencias y directrices a quien por acción u omisión incumpla con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Dichas opiniones tienen como objetivo visibilizar el o los actos de discriminación en los que incurrió un particular o persona servidora pública, además de ser un comprobatorio en caso que la víctima de discriminación solicite la reparación del daño ante otras instancias.

Durante 2019, se emitieron 13 opiniones jurídicas derivadas de los expedientes de quejas y reclamaciones en los cuales se acreditó el acto o actos discriminatorios por distintos motivos entre los cuales se encuentran:

**Tabla 10.** Contiene dos columnas, la primera titulada expediente y la segunda motivo, y tiene 13 filas.

EXPEDIENTE	MOTIVO
COPRED/CAYC/Q-156-2018	Embarazo
COPRED/CAYC/Q-191-2018	Condición de Salud
COPRED/CAYC/Q-077-2018	Género y Forma de Actuar
COPRED/CAYC/Q-132-2018	Condición Jurídica
COPRED/CAYC/Q-040-2016	Condición de Salud
COPRED/CAYC/Q-115-2018	Forma de Actuar y Condición Jurídica
COPRED/CAYC/Q-076-2018	Condición de Salud
COPRED/CAYC/Q-149-2018	Embarazo
COPRED/CAYE/Q-029-2019	Embarazo y Condición de Salud
COPRED/CAYE/Q-007-2019	Orientación o Preferencia sexual
COPRED/CAYE/Q-098-2017	Condición de Salud y Orientación o Preferencia sexual
COPRED/CAYC/089-2018	Forma de actuar
COPRED/CAYE/Q-020-2019	Condición de Salud

En tres opiniones se determinó la responsabilidad de escuelas o instituciones académicas por los actos de discriminación, en dos fueron por parte de un club deportivo o gimnasio y en ocho de los casos los responsables fueron alguna empresa o institución bancaria<sup>6</sup>.

El 2019, ha sido el año en el que el Consejo ha emitido la mayor cantidad de opiniones jurídicas lo que tiene como objeto delinear de forma clara los estándares en

contra de la discriminación en la Ciudad de México, además de reafirmar el compromiso por la no discriminación por parte del COPRED.

### 1.3. OPINIONES CONSULTIVAS

El COPRED al ser un órgano de consulta emite opiniones jurídicas consultivas a solicitud de instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades y organizaciones de la sociedad civil.

A través de dichas opiniones relacionadas con carpetas de investigación y averiguaciones previas en los que se denuncian conductas discriminatorias, se determinan algunas investigaciones relacionadas con el delito de discriminación estipulado en el artículo 206 del Código Penal de la Ciudad de México.

Al 31 de diciembre del 2019, el Consejo emitió 31 opiniones consultivas sobre carpetas de investigación por el presunto delito de discriminación a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ-CDMX) y una opinión consultiva más solicitada por un particular.

Por otro lado, se debe destacar que existen una serie de documentos elaborados por el Consejo que delinear los estándares que éste utiliza en torno al derecho de igualdad y no discriminación. Si bien los mismos no derivan de una solicitud de opinión consultiva, su contenido plasma los criterios que rigen el actuar del COPRED. Dentro de esos documentos se encuentran los siguientes:

- Amicus curiae niños y niñas trans ante juzgado de distrito con motivo de un juicio de amparo interpuesto por un niño trans.
- Opinión consultiva niños y niñas trans dirigida a la Consejería Jurídica impulsando la autorización de la emisión por vía administrativa de actas que reconozcan la identidad de género de niños y niñas trans.
- Opinión consultiva relacionada con el derecho a la igualdad y no discriminación en el uso de elevadores en condominios.
- Amicus curiae relacionado con el derecho a la igualdad y no discriminación y su violación en casos de despido por embarazo.
- Amicus Curiae relacionado con el derecho a la igualdad y no discriminación y su violación en casos de despido por orientación sexual.

<sup>6</sup>Cabe aclarar que todavía no se pueden revelar los nombres de las instituciones y empresas responsables debido a que existen procedimientos abiertos relacionados con los casos, en términos de la Ley de Acceso a la Información.



### ¿Cómo se va a abajar los impuestos?

En las próximas semanas se van a presentar propuestas de ley para reducir los impuestos.

#### Objetivos

El objetivo principal de estas medidas es reducir el peso de los impuestos en el PIB y mejorar la competitividad de las empresas.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Se espera que estas medidas generen un ahorro de 1.500 millones de euros al año para las empresas.

Las medidas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.



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

**COPRED**

## **EJE 2**

# **IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS**

El trabajo conjunto con la sociedad civil, la academia, la iniciativa privada, organismos y redes internacionales es fundamental para la identificación de prácticas discriminatorias y combate de ellas. Asimismo, la colaboración con entes públicos de los tres poderes, así como con organismos constitucionales autónomos es importante para el diseño e implementación de acciones y estrategias concretas que tiendan a la prevención, eliminación y, en su caso, sanción de las mismas.

## 2.1. VINCULACIÓN INTERNACIONAL

Con el objetivo fomentar un cambio social a favor de la igualdad y no discriminación de todo grupo prioritario y sus intersecciones, el COPRED impulsa medidas tendientes a su prevención y eliminación a través de la vinculación y cooperación con actores estratégicos a nivel regional e internacional.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 37, específicamente en las fracciones XI, XXVII y XXVIII, establece como atribuciones del Consejo que éste divulgue las obligaciones asumidas por el Estado Mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación, celebrar convenios de colaboración con organismos internacionales, asistir a reuniones nacionales e internacionales en materia de prevención y eliminación de la discriminación, además de establecer relaciones con organismos multilaterales relacionados con los derechos humanos.

Es así que, el Consejo participa activamente en distintas redes y coaliciones internacionales que luchan por la no discriminación y por los derechos de distintas poblaciones, las cuales son: la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA), la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas (UCCI), Coalición Latinoamericana de Ciudades contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación (Coalición LAC), Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones en contra de la Discriminación (RIOOD), la Asociación Mundial de las Grandes Metropolis y la Rainbow Cities Network.

Con lo anterior, el COPRED no sólo cumple con su mandato de dar a conocer el contenido del derecho internacional de los derechos humanos sino de establecer vínculos de acompañamiento para el fortalecimiento y transversalización de la perspectiva de derechos humanos en la Administración Pública de la Ciudad de México.



### **2.1.1. Coaliciones y redes de ciudades**

#### **2.1.1.1. Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)**

La RLCA fue consolidada a iniciativa del Gobierno de la Ciudad de México, a través del COPRED, junto con otras ocho ciudades de América Latina en 2017 y consiste en un sistema regional de intercambio de experiencias, políticas y programas entre metrópolis, enfocado a temas LGBTI+.

Durante los primeros dos años de la Red, el Gobierno de la Ciudad de México presidió la Secretaría General del Secretariado Técnico, eje rector de la RLCA y estuvo

a cargo de la Comisión de Financiamiento de la Red.

En junio de 2019, se llevó a cabo la III Asamblea General Ordinaria de la RLCA donde el gobierno de la Ciudad de México, a través del COPRED, entregó la Secretaría General y pasó a ser Suplente dentro del Secretariado Técnico, órgano rector de la Red.

En dicho encuentro, la Ciudad de México presentó los objetivos logrados durante el último año de gestión entre los cuales destacan los siguientes: la investigación conjunta sobre el acceso al trabajo de la comunidad trans, la realización de buenas prácticas LGBTTI+ por cada una de las ciudades, la difusión

de 13 convocatorias con las ciudades miembro por parte de la Comisión de Financiamiento y la aplicación en algunas, así como la elaboración de pronunciamientos conjuntos en cinco fechas emblemáticas.

Además, a cargo de la Ciudad de México se realizó una actividad para la actualización del FODA y dos talleres titulados “Taller de Buenas Prácticas” y “Taller de Perspectiva”. Derivado de la actividad del FODA y de los talleres elaborados, se obtuvieron diversos insumos que la Secretaría Técnica liderada por Buenos Aires podrá incorporar en el Plan de Trabajo 2019-2021.

Se logró que la buena práctica sobre el “Protocolo de Actuación de Casos Emblemáticos en Iberoamérica” de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD), postulada por la Ciudad de México, se implementará como una buena práctica a nivel regional desde la RLCA. El objetivo del Protocolo es incidir, a través de opiniones técnicas, en casos, coyunturas y situaciones de discriminación que se presenten en la región.

Asimismo, las buenas prácticas del Plan Integral de Acceso al Trabajo para Personas Trans y la Guía para la Incorporación de la Interseccionalidad en las Políticas de Diversidad Sexual y de Género también serán trasladadas a proyectos regionales. El Plan Integral consiste en la aplicación de encuestas sobre el acceso al trabajo de la comunidad trans y la Guía tiene como finalidad brindar pistas para que los gobiernos incorporen la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género.

Se aprobó que las ciudades de Recife, Brasil; Puerto Alegre, Brasil; Guarulhos, Brasil y Puerto Boyacá, Colombia, se integraran a la RLCA como ciudades miembro y se conoció el trabajo que estos gobiernos locales realizan a favor de los derechos de la población LGBTI+. Las nuevas ciudades miembro se integraron a las Comisiones de Trabajo de la RLCA (Comisión de Financiamiento, Comisión de Investigación y Desarrollo y Comisión de Contenidos) y se acordaron las acciones que se realizarán durante el periodo 2019-2020 por cada una de ellas.

Por otro lado, como una de las acciones regionales de la RLCA, en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia celebrado el 17 de mayo, se instalaron placas con el sello de la Red en las ciudades de la Ciudad de México, Sao Paulo, Brasil; Quilicura, Chile; Bogotá, Colombia; Medellín y Colombia, con el objetivo de refrendar el compromiso de garantizar ciudades libres de violencia y discriminación hacia la población LGBTI+.

### 2.1.1.1.1. Develación e instalación de la Placa de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris

El 1° de junio se colocó la placa con el sello de la RLCA en el Callejón del 57, esquina con República de Cuba en el Centro Histórico de la Ciudad de México. El callejón del 57 es un lugar representativo para la población LGBTTTI ya que es uno de los puntos icónicos de encuentro para la comunidad. Asimismo, este punto forma parte del corredor turístico de los derechos humanos en la Ciudad de México junto con el paso peatonal pintado de los colores del arcoíris.

La colocación de la placa de la RLCA es un acto que busca promover y reforzar la lucha de

la comunidad LGBTTTI, a través de la apropiación del espacio público de la Ciudad de México. El espacio público y la forma en que se vive es un reflejo de la sociedad a la que pertenece, ya que es el lugar de representación y expresión colectiva; es por esto que es necesario contribuir con acciones de promoción y respeto a los derechos de las poblaciones que históricamente han sido discriminadas.

Los resultados logrados por la Ciudad de México dentro de la Red visibilizan los derechos de la población LGBTI+ en la región, se logra tener un posicionamiento en conjunto sobre estos temas y hay un mayor impulso para que las iniciativas de los gobiernos locales sean escuchadas a nivel regional.



### 2.1.1.2. Grupo de Trabajo de Ciudades UCCI aliadas por el orgullo LGBTI

En 2017, enmarcado en los trabajos liderados por la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas (UCCI), la Ciudad de Buenos Aires impulsó una iniciativa para reunir a Ciudades Aliadas en el Orgullo LGBTI, con la finalidad de formalizar un Grupo de Trabajo Intersectorial específico dentro de la UCCI que se dedicará a abordar las problemáticas de discriminación que enfrenta la población LGBTI en Iberoamérica.

El COPRED participó tanto en el primer como en el *Segundo Encuentro de las Ciudades Aliadas por el Orgullo LGBTI* que se llevó a cabo en el mes de abril del 2019 en Bogotá, Colombia, compartiendo la praxis de las políticas públicas enfocadas a la población LGBTI y los desafíos de las mismas a nivel local.

Durante el segundo encuentro, los representantes de los gobiernos locales de Buenos Aires, Sao Paulo, Madrid, Montevideo, Asunción, La Paz, Lima, Bogotá y Ciudad de México hicieron mesas de trabajo para la elaboración de la ruta de acción 2019-2020 y se establecieron tres comisiones de trabajo.

La Ciudad de México quedó como responsable de las siguientes acciones: sistematizar los estándares internacionales en la materia, realizar encuentros y diálogos de co-creación con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) para generar compromisos entre el sector y los gobiernos locales, así como actualizar el banco de buenas prácticas con los avances y políticas existentes.

Asimismo, se discutió sobre las situaciones de vulneración de derechos y los avances y retrocesos asociados a las políticas de los gobiernos latinoamericanos, y se elaboró un pronunciamiento conjunto que hace un llamado de atención sobre estos asuntos y pone de manifiesto las preocupaciones sobre la vida y el bienestar de las personas LGBTI denominado Declaración del II Encuentro de Ciudades Aliadas en el orgullo LGBTI, Bogotá 2019.

Por otro lado, la Secretaria Técnica del COPRED participó como ponente en el panel “Estrategia global de ciudades para la protección de derechos del colectivo LGBTI” del Congreso Internacional que se llevó a cabo un día después de la Reunión de Trabajo.

La participación del Consejo en este espacio donde están presentes 30 gobiernos capitales de Iberoamérica que buscan la implementación efectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito local, propicia la generación de espacios de diálogo y coparticipación, así como la consolidación de posicionamientos conjuntos en la materia a nivel regional.

Es así que, con el objetivo de compartir las acciones, políticas y buenas prácticas de la Ciudad de México dirigidas a la población LGBT TTI al Grupo de Trabajo y cumplir con los compromisos adquiridos en la ruta de acción 2019-2020, en el 2019, se actualizó y entregó el Banco de Buenas Prácticas de la Ciudad de México.

### **2.1.1.3. Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC)**

Desde 2006, el Consejo forma parte de la Coalición LAC, la cual busca fortalecer la cooperación entre las ciudades y organismos especializados en la lucha contra el racismo y la discriminación, así como contribuir a la salvaguarda y promoción de los derechos

humanos y el respeto a la diversidad en las ciudades latinoamericanas.

Con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y colaboración de FLACSO, desde 2018 se llevó a cabo un esfuerzo interinstitucional entre la Ciudad de México, Medellín, Quito y Montevideo basado en la generación de diagnósticos en cada ciudad sobre la situación de derechos de cuatro grupos poblacionales: indígena, afrodescendiente, LGBTI+ y migrante. A raíz de dichos diagnósticos, cada ciudad, mediante una consultoría, realizó su Plan de Acción Local (PAL) contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia.

Estos Planes de Acción que proponen estrategias para elevar el estado de derecho de los grupos objetivo, fueron presentados en el evento “Firma de Declaración Conjunta y Reunión de Proyecto BID Bienes Públicos Regionales de la Coalición Latinoamericana y Caribeña contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (LAC)” que se realizó en Washington, DC., el 23 y 24 de abril del presente año. En representación del Gobierno de la Ciudad de México, asistió la Mtra. Geraldina González de la Vega, presidenta del COPRED.

Durante el evento, la Ciudad de México aprobó formalmente el Plan de Acción contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia de la ciudad, el cual tiene como objetivo proponer un conjunto de líneas de acción para atender las principales problemáticas que limitan el ejercicio efectivo de derechos de las poblaciones antes mencionadas y se presentó la *Declaratoria para la aplicación y desarrollo de la Estrategia de Cooperación Sur-Sur*, firmada por las distintas Alcaldías y la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, mediante la cual se refrenda el compromiso adquirido por cada ciudad para dar seguimiento al presente proyecto.

La elaboración e implementación del PAL de la Ciudad de México genera las condiciones institucionales propicias para la atención de los grupos prioritarios que se señalan en la Constitución de la Ciudad de México y la garantía de los derechos humanos de estos grupos. Ello, debido a que contribuye al ejercicio pleno de derechos fundamentales para el desarrollo social de los colectivos, sobre todo los derechos de educación, salud, trabajo y vivienda, fortalece la participación de estos colectivos en la esfera política mediante una toma de decisiones activa, impulsa la inclusión plena de los

colectivos en las estadísticas, informes y reportes públicos que tengan como fin exponer el acceso a los derechos de la población, contribuye a la armonización del marco jurídico atendiendo lo estipulado por la normativa local y los estándares internacionales de derechos humanos y a la visibilización de los colectivos en el ejercicio de planeación del gobierno.

#### **2.1.1.4. Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones en contra de la Discriminación (RIOOD)**

El COPRED ha formado parte de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones en contra de la Discriminación (RIOOD) desde el 2014 y dentro de la misma lidera la Comisión de Casos Emblemáticos.

##### **2.1.1.4.1 Protocolo de Actuación de Casos Emblemáticos en Iberoamérica**

El pasado 24 de octubre, en cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de la RIOOD se llevó a cabo la VII Reunión Ordinaria de la RIOOD de manera virtual. Los organismos, organizaciones y entes con sede en la Ciudad de México asistimos a la misma desde las instalaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores.



La Reunión sesionó con 15 participantes, 8 integrantes de gobierno, 6 integrantes de la sociedad civil y un organismo regional de países como: Guatemala, Panamá, Puerto Rico, Brasil, Ecuador, Argentina, Colombia, Nicaragua, Perú y México; sin embargo, por problemas técnicos con la conexión se tuvo que suspender la sesión, pero se tomaron algunos acuerdos de manera escrita.

Derivado de la VII Reunión Ordinaria de la RIOOD se acordó que las organizaciones y organismos de la RIOOD revisarán el diagnóstico que la Comisión de Transición elaboró de la Red.

Asimismo, se revisó y emitió la declaratoria de la VII Reunión por todos los organismos y organizaciones miembros de la RIOOD.

#### **2.1.1.5. Asociación Mundial de las Grandes Metrópolis**

La Asociación Mundial de las Grandes Metrópolis es la sección metropolitana de CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos) y cuenta con 138 miembros; gobiernos de aglomeraciones urbanas de todo el mundo, y sirve como nodo y plataforma para que las metrópolis puedan unirse con el fin de compartir sus experiencias y abordar una gran diversidad de cuestiones locales y globales.

### 2.1.1.5.1. Proyecto piloto “Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas”

El Proyecto piloto “Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas” fue impulsado por la Asociación Mundial de las grandes Metrópolis y liderado por Montevideo que buscó poner en común, junto con Barcelona, Berlín, Buenos Aires, Ciudad de México y Medellín, las reflexiones y experiencias generadas por estas ciudades y espacios metropolitanos en la incorporación de la interseccionalidad en las políticas LGBTI.

En abril del 2019, se publicó el producto del proyecto financiado por Metrópolis y elaborado por las ciudades que lo conformaron, denominado “Guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género”. El 5 de noviembre se hizo el lanzamiento público a nivel mundial y a lo largo del mes se realizaron distintas actividades relativas a la temática para ayudar a su difusión en las ciudades de Bogotá, Medellín, Buenos Aires, Barcelona, Berlín, Montevideo, Rosario y Ciudad de México.

La Guía en español está disponible en español en la página web oficial de Metropolis<sup>7</sup> y próximamente se podrá consultar en su versión en inglés, alemán y catalán.



### 2.1.1.5.2. Campaña “Reto por la interseccionalidad en las Políticas Públicas LGBTI” para la difusión de la Guía para la Incorporación de la Interseccionalidad en las Políticas Públicas LGBTI metropolitanas

El 25 de noviembre se lanzó, a través de las redes sociales del COPRED, la campaña “Reto por la interseccionalidad en las

<sup>7</sup>Guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género [en línea], 2019, dirección URL: <https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Gu%C3%ADa-interseccionalidad-pol%C3%ADticas-diversidad-sexual-genero.pdf>.

Políticas Públicas LGBTI” con un video<sup>8</sup> en el que se explican los puntos más importantes de la Guía y cuya intención fue hacer viral el conocimiento de la misma a las personas en las redes sociales de Facebook y Twitter.

El objetivo de la misma fue difundir la “Guía para la Incorporación de la Interseccionalidad en las Políticas Públicas LGBTI metropolitanas” de manera viral y que los titulares de las instituciones públicas afines hablarán sobre la interseccionalidad en las políticas públicas desde su ámbito de acción.

Dicha campaña también buscó abonar al cumplimiento de las metas 10.2 y 10.3 de los Objetivos de Desarrollo Sustentable 10 “Reducción de desigualdades” y transversalizar la perspectiva interseccional en el quehacer institucional de los gobiernos locales que diseñen política pública a favor de la población LGBTTTI+.

#### **2.1.1.6. Rainbow Cities Network**

Rainbow Cities Network es una red de ciudades europeas en su mayoría y consiste en un espacio de intercambio constante de buenas prácticas y políticas inclusivas enfocadas a población LGBTI. La Ciudad de México, a través del COPRED, ha formado parte de la misma desde el 2015 y fue la primera ciudad no europea en adherirse.

Entre las ciudades miembro de la RCN se comparten campañas, acciones y proyectos dirigidas a población LGBTI, a través de la elaboración de dos documentos denominados One Pagers para que los otros gobiernos locales los conozcan y puedan aprender de ellos y llegar a replicar algunas buenas prácticas.

Como parte de los compromisos adquiridos por el COPRED, en representación del Gobierno de la Ciudad de México, se realizaron y entregaron los One Pagers de la Ciudad de México, en los cuales se describen las actividades y políticas específicas para la población LGBTI que se han realizado en la ciudad en el periodo 2018-2019.

<sup>8</sup>El video se puede consultar en las siguientes direcciones URL: Facebook: <http://bit.ly/3btHgmK> y Twitter: <http://bit.ly/2SLr1rl>.

## 2.1.2. Relación con organismos internacionales

### 2.1.2.1. “Reunión Regional: 70 años de la presencia de UNESCO en América Latina y el Caribe: evaluando el pasado y construyendo propuestas para el futuro”

El 15 de octubre del presente año, el Gobierno de la República Oriental del Uruguay, a través del Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Relaciones Exteriores, junto con la Oficina de la UNESCO Montevideo invitaron a participar al Consejo en la “Reunión Regional: 70 años de la presencia de la UNESCO en América Latina y el Caribe: evaluando el pasado y construyendo propuestas para el futuro” que se llevó a cabo el 2 y 3 de diciembre en Montevideo, Uruguay.

La presidenta del COPRED participó como panelista en la Sesión *Gobernabilidad democrática y justicia* del día 2 de diciembre la cual tuvo como objetivo debatir sobre lo que está pasando con las democracias en América Latina, sobre cómo se deberían reformar o adaptar las instituciones democráticas para que respondan mejor a los nuevos retos que han surgido en la región, sobre cómo han cambiado el concepto y las prácticas de libertad de expresión en Latinoamérica, y de qué manera estos cambios están, por un lado, diversificando y potenciando voces antes silenciadas, pero por el otro, están contribuyendo a encender el odio y el miedo.

La participación de la presidenta versó sobre cómo desde la construcción democrática liberal dejó afuera a grupos históricamente discriminados, los que en la Constitución de la Ciudad de México se denominan grupos prioritarios. Hizo énfasis en la falta de canales formales y adecuados para atender las demandas de justicia de parte de estos grupos, lo que ha provocado que salgan a las calles y exijan sus derechos, en algunos casos de forma violenta. Asimismo, habló sobre cómo las manifestaciones son denominadas violentas porque están atentando contra los privilegios de ciertas personas, pero en realidad están pidiendo que se respeten sus derechos.

Cabe mencionar que la vinculación del Consejo con la UNESCO consiste en la cooperación mutua en temas de diversidad cultural, xenofobia, movilidad humana y otros. Ejemplo de ello, es la estrategia de “Octubre, mes de la Cultura por la No Discriminación”, donde la UNESCO participó como co-convocante y de la cual se abordará en un apartado específico más adelante.

### 2.1.3. Acciones internacionales

#### 2.1.3.1 “Nada que Curar” Guía de referencia para profesionales de la salud mental en el combate a los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG)

Este Consejo, junto con Yaaj AC, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), así como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a través de su Facultad de Psicología y el Colectivo de Estudios de Género del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia Iztacala, colaboró

en la elaboración de la *Guía de referencia para profesionales de la salud mental en el combate a los ECOSIG*.

La elaboración de la guía tuvo como finalidad ofrecer a las y los profesionales de la salud mental en México, los recursos necesarios para combatir la violencia contra las personas LGBTTTI, considerando en todo momento el marco internacional y nacional de los derechos humanos.

El 11 de julio se realizó la presentación de la Guía “Nada que Curar” en el Museo de Memoria y Tolerancia y se regalaron varios ejemplares a las personas que





acudieron al evento. El panel contó con la presencia del Oficial de Enlace y Asociación Estratégica de la UNODC, Javier Hernández, y las legisladoras Citlali Hernández y Patricia Mercado; el Comisionado de Atención a Víctimas de la Ciudad de México, Armando Ocampo; la Presidenta del COPRED, Geraldina González de la Vega, y el Director de YAAJ México, Iván Tagle. Además, asistió Genaro Lozano de la Asamblea Consultiva Emérita del Consejo.

Asimismo, se enviaron ejemplares a 17 dependencias de la administración pública local, a las 16 alcaldías de la Ciudad

de México, a 66 diputados y diputadas del Congreso de la Ciudad de México, a siete hospitales generales de la Ciudad de México y a una organización de la sociedad civil.

La meta es sensibilizar, dotar de herramientas e información científica a las personas del sector salud para prevenir y eliminar la discriminación y violencia ejercida en contra de las personas LGBTI+ mediante las denominadas “terapias de conversión” para la protección y promoción de los derechos sexuales, derecho a la salud, el libre desarrollo de la personalidad y autodeterminación de la población LGBTTTI+.

### 2.1.3.2 Conversatorio “Afromexicanos: Análisis del proceso censal 2020 y pasos a seguir”

Como parte de las labores de promoción y protección de los derechos humanos y de los principios de igualdad y no discriminación que lleva a cabo el Consejo, el jueves 24 de octubre tuvo lugar el Conversatorio “Afromexicanos: Análisis del proceso censal 2020 y pasos a seguir” en las instalaciones del COPRED, organizado por el Instituto sobre Raza, Igualdad y Derechos Humanos (Race&Equality) y del cual fuimos co-convocantes.

El conversatorio tuvo por objetivo sensibilizar al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para mejorar la incorporación y diálogo con el movimiento afromexicano para el Censo 2020 y futuros procesos censales, así como empoderar la discusión del proceso censal dentro del movimiento Afromexicano.

En el conversatorio estuvieron presentes personas expertas internacionales y nacionales en temas étnicos-raciales, demografía, censos en América Latina y derechos de las personas afrodescendientes de organismos e instituciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Race & Equality, INEI-Perú y la UNAM, con la finalidad de trabajar una agenda en torno a la población afromexicana en el marco del censo 2020 elaborado por el INEGI.

El conversatorio sirvió para que tanto población en general, interesada en el movimiento afrodescendiente, como personas servidoras públicas del Mecanismo de Protección de Periodistas, Personas Defensoras de los Derechos Humanos de la Ciudad de México



(MPI CDMX) y del COPRED conocieran experiencias y prácticas censales en América Latina referentes a la población afrodescendiente, así como campañas de conocimiento para el reconocimiento afrodescendiente.

## 2.2 VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

El Consejo a lo largo del año trabajó de la mano con distintas instituciones del Gobierno de la Ciudad de México tales como: la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ-CMDX), el Poder Judicial de la Ciudad de México (PJCDMX), la Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP), el Sistema de Teatros de la CDMX, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX), la Secretaría de Mujeres (SEMUJERES), Instituto de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD), Secretaría de Movilidad (SEMOVI), entre otros, con el objetivo de atender y dar seguimiento a las distintas agendas de derechos de las Ciudad.

Asimismo, a nivel federal, la articulación interinstitucional se sostuvo con las siguientes

dependencias: el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) y el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED).

### 2.2.1 Actividades en el albergue temporal para personas migrantes 2019

Con motivo de las caravanas migrantes provenientes de países centroamericanos a la Ciudad de México, el COPRED tuvo una participación importante en los albergues instalados tanto en el estadio *Palillo Martínez* de la Ciudad Deportiva del 26 de enero al 22 de febrero, así como en el que estuvo ubicado en el Centro Deportivo Reynosa del 13 al 15 de marzo. La intervención del Consejo tuvo como finalidad, el asegurar un trato igualitario a todas las personas que ahí se encontraban.

Durante la participación del COPRED en los albergues para personas migrantes no se detectaron casos de discriminación; sin embargo, en apoyo a otras instituciones, se dio seguimiento a presuntos actos de discriminación específicamente dirigidos a población LGBTTTI y personas con discapacidad.



**Tabla 11.** Contiene seis columnas, la primera no tiene título, la segunda se titula orientación, la segunda acompañamiento, la tercera información, la cuarta canalización y la quinta total, y tiene tres filas.

### Atenciones brindadas por el COPRED

Tipo de atención

	ORIENTACIÓN	ACOMPANAMIENTO	INFORMACIÓN	CANALIZACIÓN	TOTAL
POBLACIÓN	5	2	9	2	18
GENERAL					
LGBTTTI	1	2	2		5
PcD	1		7	4	12
					<b>35</b>

De las 35 atenciones brindadas, destacan:

- **Denuncias ante el Ministerio Público Móvil**

En dos de las denuncias de violencia presentadas ante el ministerio público móvil, el COPRED brindó atención a dos casos de denuncias por violencia. El Consejo asesoró y orientó a las personas víctimas sobre sus derechos y las opciones que tenían para realizar alguna denuncia sobre algún presunto acto de discriminación.

En uno de los casos, fue el COPRED quien canalizó a la víctima al propio Ministerio Público, a los servicios médicos, a la atención psicológica brindada por parte de la CDHDF y a servicios infantiles del DIF de la Ciudad de México. Asimismo, en coordinación con otras instituciones presentes en el albergue, el Consejo logró separar a una de las víctimas de su agresor, debido a la gravedad de los actos de violencia y amenazas de muerte.

#### • **Atención a personas LGBTTTI**

Las acciones de atención dirigidas a personas LGBTTTI, consistieron en la donación de una bandera de arcoíris monumental y en la instalación de una carpa para que las personas de la comunidad se sintieran en una zona más segura y prevenir actos de discriminación.

Asimismo, el Consejo intervino en un caso en el que una persona joven fue agredida por su pareja dentro del albergue. La persona agraviada se puso a disposición y resguardo del DIF local y se le informó sobre sus derechos y procedimientos en casos de violencia doméstica, sin embargo, no quiso proceder con ninguna queja.

También, se estuvo en coordinación con la Clínica Condesa Iztapalapa para la atención de personas trans y con VIH.

#### • **Atención a personas con discapacidad**

Como parte de la atención interinstitucional a las personas con discapacidad, el Consejo apoyó recopilando información sobre la condición de salud de aquellas personas migrantes con alguna discapacidad y realizó canalizaciones en los casos que fuera necesario.

Asimismo, se colaboró con la SEDESA para la entrega de algunos medicamentos específicos que las personas con discapacidad requerían y algunos aparatos necesarios para su movilidad.

#### • **Atención en coordinación con el Instituto Nacional de Migración**

El COPRED intervino y dio seguimiento a algunos casos donde las personas migrantes alegaron discriminación por la negativa del Instituto Nacional de Migración (INM) en otorgarles una visa humanitaria; sin

embargo, en ninguno de los casos se detectó discriminación, ya que toda negación estuvo justificada en las alertas migratorias, las cuales son un registro en las listas del control migratorio que permite que el INM identificar a una persona extranjera ya sea cuando ingresa o cuando sale del territorio. Por lo tanto, solo se procedió a otorgarles asesoría en general a dichas personas<sup>9</sup>.

Solamente en uno de los casos se ponderó el principio de unidad familiar, pues un hombre, padre y esposo que viajaba con su familia, fue el único que no podía tramitar dicho documento. Al evaluar la situación, el INAMI procedió a otorgarle la visa humanitaria.

## • Difusión

Otra de las actividades impulsadas por el Consejo en el albergue fue la colocación de carteles informativos sobre los derechos de las personas migrantes, así como de las obligaciones de las personas servidoras públicas y la definición de lo que podría constituir como un acto discriminatorio. Asimismo, se emitió un boletín informativo titulado “Brinda COPRED atención a personas migrantes en el albergue de la Ciudad de México.

**Persona Servidora Pública**

vas a dar atención, apoyo o información a una persona migrante, recuerda...

**Todas las autoridades** (de carácter legislativo, ejecutivo o judicial) (constitucional, federal, estatal, municipal) están obligadas a brindar la protección más amplia a cualquier persona en territorio nacional.

El ingreso no formal a un país por parte de la población migrante, no es motivo para criminalizar su actuar y tratarlo como tal. (Artículo 2, de la Ley de Migración).

**Las personas migrantes tienen DERECHO a:**

- Gozar de todos los derechos
- Al libre tránsito
- A la seguridad jurídica y al debido proceso
- A la atención sanitaria, medicamentos y orientación sobre su estado de salud y tratamientos
- A denunciar si se es víctima de un delito
- Al acceso a la Justicia
- A no ser discriminado
- A la atención consular
- Al refugio
- A la protección de la unidad familiar
- A la dignidad humana
- A no ser criminalizado
- A un alojamiento digno
- A no ser incomunicado
- A un traductor
- A la hospitalidad del Estado receptor y a la solidaridad internacional
- Al respeto por la diversidad cultural y a la interculturalidad
- A no ser detenidos en albergues
- A ser alojados en una estación migratoria.

**“Todas las personas tienen derecho a la ciudad sin discriminación por su condición migratoria”**

Hospitalidad  
Solidaridad  
Inclusión  
Interculturalidad

La movilidad humana es el ejercicio del derecho humano de toda persona a migrar, que incluye las transformaciones positivas que disminuyan las desigualdades, inequidades y discriminación.

No se identificará ni se reconocerá a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

Toda persona, independientemente de su origen étnico o nacional, tiene derecho a circular libremente por territorio nacional.

La nacionalidad, pertenencia a un grupo étnico, condición económica, entre otras, no es razón para discriminar o negar derechos a una persona migrante. Así lo establece la Ley de Migración.

Las personas indocumentada gozan de todos los derechos independientemente de su estatus migratorio.

Se migrante no resta valía a ningún ser humano, por tanto nadie (autoridades y civiles) tiene derecho a dar un trato diferente o excluyente a dicha población.

<sup>9</sup>Es importante mencionar que estos casos no están dentro de las competencias de COPRED por lo que se dio orientación para, en su caso, canalizar a CONAPRED

## 2.2.2 CañitaFest #VivaLaDoctores

Como una acción estratégica que abonó a la justicia restaurativa y reparación del daño de un caso que consistió en un ataque lesbofóbico a mujeres activistas dueñas del comercio “La Cañita” en la colonia Doctores, se realizó el festival artístico-cultural denominado CañitaFest #VivaLaDoctores el 9 de junio de 2019.

Desde el Consejo, se recibió y atendió la queja por discriminación, la cual derivó, mediante petición de las personas agraviadas, en la celebración de una fiesta por la diversidad y empatía en la colonia donde está ubicado el comercio. Se colaboró de manera interinstitucional y de manera coordinada para dicha organización y se contó con el apoyo del Diputado Temístocles Villanueva, la Subsecretaría de Derechos Humanos, las personas habitantes de la zona, organizaciones sociales y la Alcaldía Cuauhtémoc.

El festival tuvo como objetivo hablar sobre la relevancia de la cultura de paz y no discriminación, visibilizar la diversidad como enriquecedora, educar a los niños y niñas en la importancia de la igualdad, el respeto y la armonía en el barrio.





### 2.2.3 Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo

Específicamente con la STyFE, se logró una colaboración interinstitucional efectiva, ya que mediante la implementación de distintas actividades se reforzó el compromiso de ambas instituciones por la construcción de una Ciudad de Derechos.

En este marco, en el mes de octubre, se realizaron las mesas de participación para el acceso al empleo de grupos de atención prioritaria “Bolsa de Trabajo Incluyente” en las cuales, con base en el principio de participación y consulta, se convocó a las organizaciones de la sociedad civil que representan y atienden a grupos de atención prioritaria. Dicho encuentro se realizó con el objetivo de obtener un informe sobre las problemáticas y posibles soluciones para la atención integral en los programas de vinculación laboral para grupos prioritarios. Asistieron un total de 27 personas de distintas organizaciones.

Asimismo, derivado de reuniones de trabajo con el área de Vinculación Laboral de la Secretaría, se identificó la necesidad de realizar sesiones de capacitación para sus consejeros laborales en materia de igualdad y no discriminación. Y con ello, mejorar los procesos de atención a grupos de atención prioritaria en los programas y subprogramas de la STyFE. La primera sesión de capacitación se llevó a cabo el 24 de septiembre, en donde se abordaron temas de igualdad, no discriminación, derechos humanos e inclusión laboral donde asistieron 20 colaboradores del área de atención de la Bolsa de Trabajo.



Para reafirmar el compromiso con la igualdad y no discriminación dentro de los programas de la STyFE y eliminar sesgos discriminatorios en los procesos de vinculación laboral y fomento al empleo, en el mes de Octubre, mes por la cultura por la no discriminación, se develó la placa de no discriminación en oficinas centrales de la Secretaría. Ésta será instalada en cada una de las 16 unidades de atención de la Ciudad de México, y de manera accesoria, se presentaron las acciones de vinculación entre ambos entes.

#### **2.2.4 Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México**

Para identificar prácticas discriminatorias en el acceso a la justicia de las personas LGBTI+ e incentivar una agenda institucional en el tema, el COPRED en conjunto con la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México organizó durante dos días, 19 y 22 de agosto, las mesas de diálogo “Trato digno en la procuración de justicia de las personas LGBTI+”.

La metodología de las mesas tuvo por objeto identificar tanto los obstáculos para el acceso a la justicia por parte de la población LGBTI+ durante algún proceso penal como las acciones que promueven el acceso a la justicia



por parte de la población LGBTI+ de forma igualitaria y como resultado se realizó un primer diagnóstico en la materia.

Asistieron un total de 26 personas representantes de instituciones impartidoras de justicia y de sociedad civil tales como: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), el Consejo de la Judicatura (CJCDMX), Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México, Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR), Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ-CDMX), Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México (TSJCDMX), Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC CDMX), Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México (SIBISO), Mecanismo de Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas (MPICDMX),

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Ciudad de México (CEAVI CDMX), Asilegal, Almas cautivas, Ledese y Colectivo Resistencia No Binaria.

Como resultado de las mesas, se realizó un primer diagnóstico en la materia que pretende servir como insumo para realizar uno más integral el próximo año, así como para el quehacer de la Fiscalía para garantizar el derecho a la justicia sin discriminación.

Por otro lado, como otra de las acciones de vinculación con la Procuraduría, las fotos ganadoras del concurso de fotografía “Las calles son nuestras, ¡y nuestros cuerpos también!”, organizado por el COPRED, EQUIS Justicia para las Mujeres, el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) AC y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), fueron exhibidas en la Visitaduría Ministerial. La muestra, conformada por las nueve fotografías ganadoras, estuvo abierta al público en general hasta el 6 de diciembre.

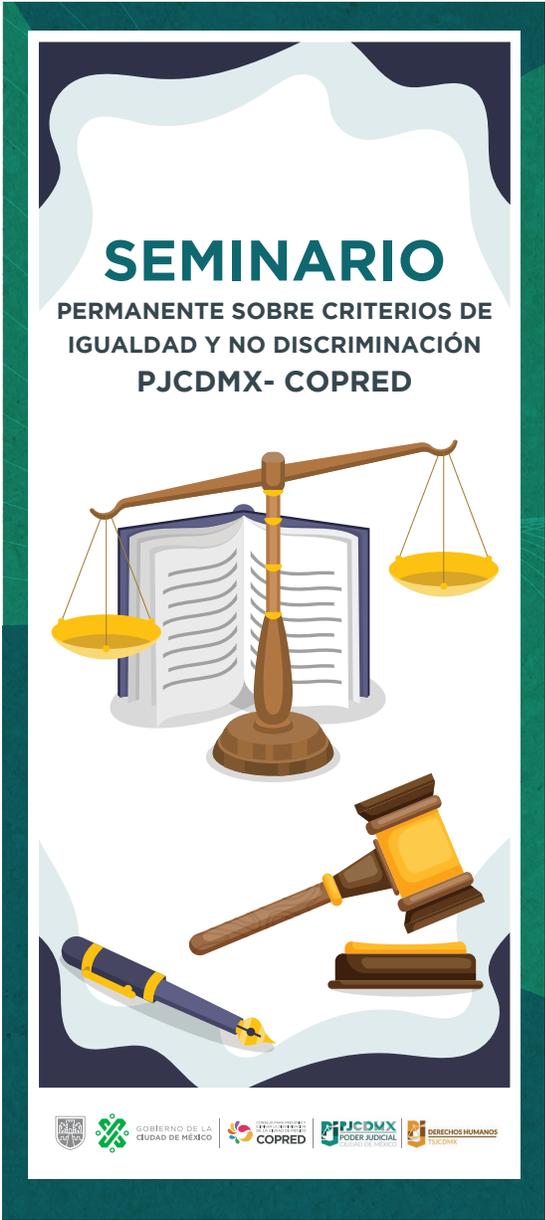


### 2.2.5 Poder Judicial de la Ciudad de México

Durante el segundo semestre del año, con el Poder Judicial de la Ciudad de México (PJCDMX) se llevó a cabo el Seminario de Criterios de Igualdad y no Discriminación, cuyo objetivo fue reflexionar sobre los estándares jurisdiccionales de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México, a partir de los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como de los plasmados en la Constitución de la Ciudad de México, con miras al establecimiento de un ejercicio de control de constitucionalidad en la Ciudad. A través de cuatro sesiones teórico-prácticas, se abordaron diversas temáticas en torno al derecho a la igualdad y no discriminación; criterios sobre discapacidad; niñas, niños y adolescentes, y perspectiva de género. Además, se realizaron ejercicios de análisis comparativos de las sentencias emitidas por la SCJN y el PJCDMX.



En promedio, asistieron alrededor de 50 personas impartidoras de justicia, personal del poder judicial de la Ciudad de México, estudiantes y personas de organizaciones de la sociedad civil a cada una de las sesiones.



### **2.2.6 Secretaría de Movilidad y Secretaría de las Mujeres**

El COPRED, en colaboración con la Secretaría de Movilidad y la Secretaría de las Mujeres, logró transversalizar el enfoque de derechos humanos y no discriminación en una de las estrategias estipuladas en el Plan Estratégico de Movilidad y de Género de la Ciudad de México, a través de la campaña impulsada para la atención y prevención de violencias por razones de género en el transporte público. Con dicha campaña, se reforzaron las señalizaciones de las áreas exclusivas para mujeres y menores de 12 años en andenes del Sistema de Transporte Colectivo y Metrobus. Asimismo, se colocaron 9 mil 981 carteles y dovelas en vagones exclusivos y vagones mixtos que dan a conocer la normatividad que se aplica en caso de no respetar las áreas exclusivas, así como datos estadísticos sobre violencia sexual.

Asimismo, para la definición de proyectos prioritarios afines a las estrategias estipuladas en el Plan Estratégico de Movilidad de la Ciudad de México 2019, así como al ámbito de competencia de este Consejo, se realizaron distintas audiencias con las organizaciones de la sociedad civil para identificar las principales barreras y problemáticas que las personas con discapacidad enfrentan para ejercer sin discriminación y de manera plena su derecho a la movilidad en los distintos servicios de transporte público de la Ciudad.

En ese sentido, se coordinaron mesas interinstitucionales junto con SEMOVI y demás dependencias que intervienen en los procesos y trámites de las cortesías urbanas y la emisión de la tarjeta “libre acceso” del metro, como el DIF Ciudad de México, INDISCAPACIDAD, SEDEMA, SSC, ADIP, SEMUJERES y SEDESA.

Bajo esta articulación interinstitucional y el principio de participación y consulta directa con la población objetivo, se pretende que los distintos proyectos prioritarios y ejes del Programa de Gobierno correspondientes se desarrollen de manera satisfactoria y atiendan las necesidades diferenciadas de los grupos prioritarios.

## 2.2.7 Secretaría de las Mujeres

### 2.2.7.1 Campaña #MeToo

Como parte de las estrategias coordinadas del Gobierno de la Ciudad de México para dar respuesta a las demandas ciudadanas derivadas del movimiento #MeToo, desde el COPRED se llevó a cabo una campaña en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX) y la Secretaría de Mujeres de la Ciudad de México (SEMujeres) para acompañar la legitimidad de las denuncias de violencia sexual a través de redes sociales y promover una cultura de denuncia.

### 2.2.7.2 Mecanismo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México

El 28 de junio la Secretaría de las Mujeres solicitó al COPRED realizar observaciones al documento *Mecanismo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México*, las cuales se remitieron el mismo día. Está pendiente la publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

### 2.2.7.3 Taller “Atención libre de discriminación a mujeres lesbianas y bisexuales”

También en colaboración con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México y Jóvenes por una Salud Integral A.C., el Consejo llevó a cabo el taller “Atención libre de discriminación a mujeres lesbianas y bisexuales” dirigido principalmente a personal de salud de la Ciudad de México. El desarrollo del taller tuvo como objetivo dar cumplimiento a lo establecido en el Protocolo para



el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las personas LGBTTTI publicado en 2017.

Dicho protocolo establece los criterios orientadores y acciones específicas en la prestación de servicios de atención médica del Sistema Nacional de Salud para contribuir y garantizar el acceso efectivo y sin discriminación a los servicios de salud de las mujeres lesbianas y bisexuales. Asistieron un total de 19 personas representantes de instituciones públicas, academia y organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, desde el COPRED se impartió un taller dirigido a mujeres lesbianas y bisexuales promotoras de derechos sexuales y reproductivos, con la intención de brindarles elementos que puedan enriquecer su labor desde el enfoque de los derechos a la igualdad y la no discriminación.



#### **2.2.7.4 Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024**

Con el objetivo de generar insumos para la creación del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2019-2024, se realizaron los “Foros de consulta para integrar el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, 2019-2024” a cargo de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México y del cual, el COPRED participó como co-convocante, fue sede de la tercera sesión del mismo, facilitando la mediación en una de las mesas de esta sesión.

Los foros de consulta representaron espacios de interlocución con mujeres de organizaciones de sociedad civil, academia, gobierno local y ciudadanas, con la intención de determinar las líneas de acción que orientarán a las políticas públicas para garantizar la igualdad sustantiva y la no discriminación entre mujeres y hombres en la Ciudad de México.

Se realizaron un total de cinco sesiones en torno a las políticas de igualdad para niños, niñas

y adolescentes, personas mayores; mujeres, discapacidades y cuidados; mujeres indígenas y afrodescendientes; así como violencias de género. Éstas se llevaron a cabo en distintas sedes durante el 7, 8, 12, 14 y 15 de noviembre. Los insumos obtenidos de estos Foros de Consulta servirán para la elaboración del Programa Especial.

## 2.2.8 Secretaría de Bienestar e Inclusión Social

El COPRED emitió observaciones a la propuesta del Protocolo de atención a personas en situación de calle a petición de la Directora General del Instituto de Atención a Poblaciones Prioritarias de la Secretaría de Bienestar e Inclusión Social (SIBISO). El 7 de junio se remitieron las observaciones del Consejo y está pendiente la publicación del protocolo en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.



## 2.2.9 Organismos autónomos

Respecto a las estrategias de trabajo con organismos autónomos, el COPRED y el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (INFO), firmaron un convenio de colaboración el 1º de julio. Dicho convenio refrenda el compromiso de ambas instituciones con los valores democráticos y el trato igualitario en la Ciudad e implementar acciones que fomenten y fortalezcan los derechos fundamentales de acceso a la información pública protección de datos personales. Derivado del mismo, próximamente se lanzará un micrositio en internet dedicado a difundir información sobre ambos organismos, así como los derechos que resguardan. Además, participó en la estrategia de Estado Abierto y Red de Ciudad en Apertura con el mismo instituto.



### 2.2.9.1 Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

En el marco de la *Semana Interamericana de las y los Afrodescendientes de las Américas. Reconocimiento, justicia y desarrollo*, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México impulsó diversas acciones para la promoción de los derechos humanos de este grupo de población.

El COPRED participó en la mesa “Retos y desafíos de los derechos de las poblaciones afrodescendientes y afromexicanas en la Ciudad de México” y brindó elementos para fortalecer la agenda institucional en la materia y para prevenir la discriminación basada en tono de piel, pertenencia étnica y nacionalidad

Por otro lado, el COPRED en conjunto con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y el Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México llevaron a cabo el Foro “Reinserción social desde un enfoque de derechos humanos y el derecho a la no discriminación” el 22 de noviembre de 2019, un espacio de reflexión en torno al proceso de reinserción social de personas que fueron privadas de su libertad.

El objetivo de dicha actividad fue visibilizar los estigmas, discriminación y obstáculos que enfrentan las personas en centros de reclusión y en situación de reinserción social para acceder plenamente a sus derechos, a través de conversatorios, testimonios y paneles de discusión con especialistas en la materia y autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de impulsar una agenda de trabajo en favor de este grupo de atención prioritaria.



## **2.2.10 Poder legislativo: Congreso de la Ciudad de México**

Con motivo de la iniciativa presentada con proyecto de decreto por la que se pretendía expedir la Ley de Trabajo no Asalariado, reglamentaria del artículo 10, Apartado B, Numerales 12 y 13 de la Constitución Política de la Ciudad de México, la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México le solicitó a este Consejo colaborar con la mediación y diálogo con organizaciones de personas que ejercen el trabajo sexual mediante sesiones y acercamientos presenciales con la finalidad de escuchar su opinión.

En ese sentido, el Consejo realizó ocho mesas de trabajo tituladas “Mesas de trabajo sobre trabajo sexual en el marco de la Ley de Trabajo no Asalariado reglamentaria del artículo 10 constitucional” con la población para revisar dicha iniciativa. Se analizaron detenidamente los siguientes temas: licencias, registro y vínculos con autoridades de la Ciudad de México; salud y atención médica; espacios públicos que se proponían delimitar; necesidades de seguridad; derechos laborales y el marco legal alrededor del trabajo sexual. A partir de dichas temáticas y el trabajo impulsado en las mesas, se obtuvieron varias observaciones al respecto por parte de 100 personas asistentes, en promedio.

Como resultado, se obtuvo una nueva redacción de los artículos con la propuesta de que se contemplara un capítulo único para el trabajo sexual en la Ley, mismo que fue totalmente consensuado y trabajado por las propias personas trabajadoras sexuales asistentes. Éstas se presentarán como “observaciones ciudadanas” ante el Congreso de la Ciudad de México por parte de las personas que se eligieron como representantes.

### **2.2.10.1 Audiencia para el reconocimiento del trabajo sexual como trabajo no asalariado**

Derivado de la Jornada de actividades “Acceso igualitario de derechos en el empleo informal de la Ciudad de México” y de la solicitud al COPRED de parte de las personas trabajadoras sexuales para emitir una opinión técnica dirigida al Congreso de la Ciudad de México, que ayudara a derogar del artículo de la Ley de Cultura Cívica que sancionaba el trabajo sexual, se llevó a cabo una audiencia con el Congreso de la Ciudad de México, a través de la Comisión de Derechos Humanos.

En dicha audiencia, las personas trabajadoras sexuales expresaron su preocupación por la no derogación de la fracción VII del artículo 27 de la Ley desde un inicio y por haberle dado a las alcaldías la facultad para proceder a la presentación de una persona probable infractora. Su reclamo consistió en que las autoridades, las y los policías de las alcaldías, pudieran extorsionarlas y generar un mayor nivel de violencia en contra de ellas.

Como resultado de este ejercicio y de la opinión técnica que emitió el COPRED a la Consejería Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la cual se hablará más adelante, se logró que el Congreso de la Ciudad suprimiera de la fracción antes mencionada y se admitieron otras modificaciones que fueron publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019.



## 2.2.11 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

### 2.2.11.1 XV edición del premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” 2019

El premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” se ha estado realizando cada año para propiciar el interés y reflexión de la opinión pública

sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. El premio reconoce el trabajo de las personas dedicadas al periodismo que se enfoca en sensibilizar a la opinión pública sobre la cultura de trato igualitario y no discriminación. En este sentido, el 17 de junio se llevó a cabo la presentación de la edición número XV del concurso encabezada por el COPRED, CONAPRED, CNDH, CDHDF, ONU, Fundación Gilberto Rincón

Gallardo y Universidad Autónoma de Tlaxcala, como una herramienta nacional que promueve la participación ciudadana en la agenda de la no discriminación.

El COPRED fue co-convocante de esta edición y participó con un mensaje sobre la no discriminación en la ceremonia de premiación. Además, personas integrantes de la Asamblea Consultiva del Consejo participaron en la misma como parte del jurado y durante el evento de premiación.

Para la XV edición del Premio Rostros de la Discriminación, se recibieron un total de 177 trabajos; 105 textos periodísticos, 15 reportajes radiofónicos, 21 trabajos de fotoperiodismo y 28 de reportaje visual. Los ocho restantes no se clasificaron dentro de las categorías preestablecidas.

Los trabajos realizados se refieren a grupos de atención prioritaria o en situación de discriminación y las líneas temáticas fueron los motivos y ámbitos de discriminación; los movimientos, causas, organizaciones o iniciativas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades; así como las situaciones de discriminación en el ejercicio de los derechos humanos que afectan grupos de población en situación de discriminación.



### 2.2.11.2 Conversatorio sobre criterios judiciales en materia del derecho a la igualdad y no discriminación

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el COPRED impulsaron el Conversatorio sobre criterios judiciales en materia del derecho a la igualdad y no discriminación.



El Conversatorio fue un espacio de discusión, revisión y difusión en el que se analizaron las principales consideraciones que ha realizado el Poder Judicial de la Federación, a través de las sentencias en las que se han confirmado las resoluciones emitidas por el propio CONAPRED.



## 2.3 VINCULACIÓN CON INICIATIVA PRIVADA

Una de las funciones del Consejo es la vinculación estratégica con el sector privado, atribución que se lleva a cabo mediante el “Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México”. Esta iniciativa se presenta como la plataforma para concretar las acciones y agendas específicas con las empresas de la Ciudad de México, cuya finalidad es promover la inclusión laboral y una cultura de no discriminación en el ejercicio y accionar de las mismas.

Según datos de la Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS 2017), la cual mide la percepción sobre discriminación de las personas de 18 años o más que residen en esta ciudad, el fenómeno de la discriminación es percibido por la ciudadanía con un puntaje de 7.7 de una escala del 0 al 10, donde 10 significa mucha discriminación, y señala que uno de los principales espacios donde se discrimina por motivos del bajo nivel educativo, la orientación/preferencia sexual, el color de piel, la pobreza, la discapacidad y la situación económica, es el trabajo.

Asimismo, no es cosa menor que más del 70% de los casos de actos de discriminación que son atendidos en el Consejo ocurren en el ámbito laboral.

### 2.3.1 Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México

El Gran Acuerdo se caracteriza por ser una política innovadora tanto para la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México como para la de otras grandes ciudades en América Latina donde la discriminación por género, raza, religión idioma y origen social dentro de los espacios laborales sigue persistiendo y la articulación entre ambos sectores resulta complejo. Con la implementación del Gran Acuerdo se logra incidir en la disminución de la desigualdad



laboral que enfrentan los distintos grupos de atención prioritaria, sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y derechos humanos, generar acciones que promuevan estos temas en espacios que históricamente han sido relegados y visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la Ciudad de México, a través de este Consejo.

Al unir esfuerzos con el sector privado se fomenta una cultura de igualdad y no discriminación que garantiza el acceso pleno a los derechos laborales y demás derechos humanos que resultan interdependientes para el pleno goce de lo que implica un trabajo digno.

La estrategia de intervención del Gran Acuerdo consiste en la incorporación de las empresas a través de cinco pasos: formulario de registro, solicitud de adhesión firmada, cuestionario de buenas prácticas y políticas internas, capacitación de empresas e incorporación de la política de inclusión laboral y no discriminación.

Durante el 2019, se adhirieron seis empresas al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, EY, BPON,

SODEXO beneficios e incentivos, Sodexo on site, Bodas LGBTTTI y Lubrizol y cinco más iniciaron su proceso de adhesión. A la fecha se cuenta con un total de 29 empresas adheridas de distintos ramos. Las demás empresas son: Amedirh; Accenture; Dow; Productos Medix; Scotiabank; HSBC; Fandeli; Bufete de Refrigeración Industrial; Stefanini; Ford; Brisagnet; AR Consultoría; Altamarino, Mendieta, Bravo y Asociados; AT&T; Logen; Yoliztli Artesanal; Unilever; Talengo; Pentafonint SA de CV; Tyco electronic; 4P/MX; Timeout y Pfizer.

### **2.3.1.1 Proceso de capacitación a empresas dentro del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario “Talleres sobre igualdad y no discriminación “Espacios laborales incluyentes”**

El proceso de capacitación para empresas del Gran Acuerdo se llevó a cabo mediante la impartición de los talleres de “Igualdad y no discriminación. Espacios Laborales Incluyentes” conformados por tres módulos: discriminación en los espacios laborales, marco jurídico y diversidad e inclusión laboral con una duración de dos horas cada uno.

Tuvieron como finalidad reflexionar sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación para crear estrategias de inclusión en los espacios laborales y asistieron personas de puestos directivos de seis empresas del sector privado de la Ciudad de México.

Mediante las mismas, se fomentaron las habilidades sobre pensamiento práctico para la toma de decisiones y resolución de problemas, la identificación de casos de discriminación y mecanismos de prevención en el futuro, así como la elaboración de proyectos que fomenten la igualdad al interior de las empresas.

El primer taller se realizó el 26 de abril y el segundo el 26 de septiembre de 2019. En ambos, se capacitó a personas de puestos directivos de un total de 13 empresas del sector privado de la Ciudad de México.

### 2.3.2 Actividades empresariales a favor de la cultura por la no discriminación

#### 2.3.2.1 Desayuno con empresas de la red Pride Connection

Con el objetivo de presentar al COPRED y el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México a las empresas que forman



parte de la red Pride Connection, la Secretaría Técnica del Consejo asistió a un desayuno con las empresas integrantes de la Red con la intención de promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual, hablar sobre el derecho a la no discriminación en los espacios laborales y de otras agendas que pudieran ser de interés común. Como resultado de dicha presentación, la empresa L’Oreal México solicitó se realizará una específica para su empresa y surgió el interés de otras empresas como EY y Nike de formar parte del Gran Acuerdo.



### **2.3.2.2 Promoción del derecho a la igualdad con la empresa L’Oreal México**

Se realizó una actividad de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el sector privado con el equipo de Recursos Humanos de la empresa L’Oreal México. Derivado de ello, la empresa empezó con el procedimiento correspondiente para adherirse al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, con la finalidad de analizar a profundidad sus procesos de reclutamiento, contratación, promoción y rescisión para eliminar sesgos que pudiesen ser discriminatorios.

### **2.3.2.3 Impartición de plática “Empresas incluyentes: el nuevo paradigma”**

Para contribuir a la promoción del principio de la igualdad y no discriminación en el sector privado de la Ciudad de México, se impartió una plática sobre qué es la discriminación, sus causas, componentes y de cómo se desarrollan en los espacios laborales a personal de la empresa Lubrizol de México SA de CV, incluyendo mandos medios y directivos.

### **2.3.2.4 Impartición de plática “Discriminación e Inclusión Laboral” con la empresa Shell**

Como parte de la agenda en materia de diversidad e inclusión laboral de la empresa Shell, la empresa invitó a COPRED a un desayuno con aproximadamente 35 colaboradores, incluyendo ejecutivos y directivos, para impartir una plática de 2 horas sobre las formas en las que se

manifiesta la discriminación en el espacio laboral y de la importancia de fomentar la inclusión en el sector privado de la Ciudad de México.

### **2.3.2.5 Foro de inclusión laboral y diversidad LGBTI en la empresa FORD Ciudad de México**

Con la intención de reflexionar sobre las manifestaciones de discriminación que enfrenta la población LGBTI en el espacio laboral, así como la importancia de incluir acciones y programas para cerrar las brechas de desigualdad de este sector existentes para la población objetivo, el COPRED impartió una plática sobre los temas de igualdad y discriminación, inclusión laboral y la comunidad LGBTTTI en el mundo laboral a Ford Ciudad de México, empresa ya perteneciente al Gran Acuerdo, en el mes de agosto. Asistieron alrededor de 40 colaboradores de la empresa.



### **2.3.2.6 Asesoría para campaña de P&G**

Derivado de un acercamiento de la empresa Procter and Gamble (P&G), el COPRED realizó una asesoría para la planeación y diseño de una campaña que promoviera la igualdad de género en el sector privado. Esta asesoría se realizó a través de una reunión de trabajo en las instalaciones de la empresa y con la elaboración y entrega de un documento con recomendaciones que funcionara como guía para la empresa. En dicho documento se incorporaron varios puntos que desde la experiencia y trabajo del COPRED son importantes para elaborar campañas a favor del derecho a la igualdad y no discriminación.

### **2.3.2.7 Encuentro Expansión “Diversidad e inclusión en la Ciudad de México”**

En el marco de la conmemoración del mes del orgullo LGBTTTIQ, la revista Expansión invitó al COPRED a conversar con las y los directivos, especialistas y analistas de la empresa en el *Encuentro Expansión* denominado “Diversidad e inclusión en la Ciudad de México”, el 25 de junio de 2019.

La revista generó dicho espacio de reflexión con el objetivo de abordar las distintas problemáticas que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual o de género en la Ciudad de México. En el encuentro se analizaron los retos que hay en materia de inclusión y diversidad y participaron personas periodistas servidoras públicas, activistas e *influencers*.

### **2.3.2.8 Mesa redonda sobre tecnología y acceso a la justicia: ¿Cómo puede la tecnología promover un sistema de justicia más accesible e incluyente?**

HearColors, empresa especializada en accesibilidad e inclusión digital en colaboración con personas con discapacidad; G3ict, organización sin fines de lucro que nace en el seno de las Naciones Unidas como un brazo operativo de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, en materia de accesibilidad a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS), y el COPRED, realizaron una mesa redonda

sobre tecnología y acceso a la justicia con el compromiso de garantizar que las personas con discapacidad ejerzan plenamente sus derechos humanos.

Participaron un total de 37 personas tomadoras de decisión, operadoras de justicia de diversas dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, así como organizaciones de la sociedad civil que lograron identificar las oportunidades relacionadas con la transformación digital y el acceso a la justicia de las personas con discapacidad, así como los retos para su implementación.



## 2.4 VINCULACIÓN CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

### 2.4.1 Encuentro nacional de la Red de Madres Lesbianas en México

En el marco de la 41ª Marcha del Orgullo en la Ciudad de México, el 28 de junio se llevó a cabo el Encuentro Nacional de la Red de Madres Lesbianas en México, organizado por la Red y el Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual. Dicho encuentro tuvo por objetivo generar un espacio donde madres lesbianas o bisexuales y madres o padres trans compartieran

experiencias de maternidades y paternidades solidarias y generarán diálogos.

Se realizaron 18 matrimonios igualitarios, 8 reconocimientos de hijos e hijas de familias lesbomaternales y 1 registro de nacimiento. Además, hubo talleres para madres lesbianas, así como actividades lúdicas para sus hijos e hijas.

La Presidenta del Consejo participó en el acto protocolario brindando un mensaje sobre la

relevancia de visibilizar la diversidad sexual y el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTTTI+ en la Ciudad de México.



#### 2.4.2. Firma de convenio con el Instituto para la Formación Integral del Sordo, A.C.

Con la intención de fomentar la inclusión y acceso a la información de las personas sordas, en julio se firmó un convenio de colaboración con el Instituto para la Formación Integral del Sordo A.C. (IFIS) para la provisión de servicios, el diseño e implementación de acciones conjuntas que contribuyan a impulsar los derechos de las personas Sordas hablantes de Lengua de Señas Mexicanas (LSM).

Al 31 de diciembre, se solicitaron 54 servicios de interpretación español-LSM-español durante eventos oficiales organizados por el COPRED; dos servicios de interpretación español-LSM-español con motivo de la atención a personas sordas, desde el momento de la asesoría hasta la conciliación;



dos servicios de interpretación español escrito a LSM; y dos grabaciones de interpretación LSM y español en videos.

Además, en el marco de dicho convenio, se llevaron a cabo dos cursos de LSM para personas servidoras públicas de áreas estratégicas encargadas del contacto con la ciudadanía, incluido personal de COPRED. El Curso básico I de LSM comprendió del 6 de mayo al 5 de junio y el Curso básico II de LSM fue del 2 de septiembre al 7 de octubre y se brindaron a siete personas.



### 2.4.3 Ceremonia formal de inauguración de la marcha del orgullo LGBTTTI+

El Comité IncluyeT extendió la invitación al COPRED para participar en la apertura de la 41ª Marcha del Orgullo LGBTTTI+ de la Ciudad de México, celebrada el 29 de junio. Mediante la misma, se visibilizó el compromiso de gobierno, así como la prioridad de las exigencias de la comunidad LGBTTTI+, mismas que van desde el cese de la represión policial, hasta el reconocimiento del matrimonio igualitario en todo el país, el acceso a la seguridad social para las familias homoparentales y lesbomaternales a fin de promover la igualdad, diversidad y respeto hacia dicha población, entre muchas otras para eliminar los sesgos discriminatorios existentes.



En dichos términos dio un mensaje la Presidenta del Consejo en la apertura de la marcha y la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación participó con un stand informativo para orientar e informar a quienes asistieron a la marcha.



#### 2.4.4 Participación en la Segunda reunión nacional de la Red Mexicana de Organizaciones contra la Criminalización del VIH

En febrero, en las instalaciones del COPRED, se llevó a cabo la Segunda Reunión Nacional de la Red Mexicana de Organizaciones contra la Criminalización del VIH. Esta Red es conformada por 30 organizaciones de la sociedad civil de diversos estados del país y suscrita a HIV Justice Worldwide, movimiento global para poner fin a la criminalización del VIH.

En la reunión, se evaluaron los avances del plan de trabajo de la Red y se presentó un breve diagnóstico de la legislación nacional que aborda la criminalización del VIH. COPRED participó durante el acto protocolario y ratificó el compromiso en la lucha contra cualquier acto que busque menoscabar la dignidad de las personas que viven con VIH.

#### 2.4.5 Presentación de la investigación “La situación de acceso a derechos de las personas trans en México: problemáticas y propuestas”

En marzo, Almas Cautivas A.C. y otras organizaciones de la sociedad civil a favor de los derechos de las personas LGBTI, llevaron a cabo la presentación de la investigación “La situación de acceso a derechos de las personas trans en México: problemáticas y propuestas”.



COPRED participó en el evento con uso de la palabra y celebró que surjan nuevas herramientas que den a conocer la situación de los derechos humanos de las personas trans en México, resaltando su importancia para que puedan incidir en la creación de políticas públicas, acciones afirmativas y buenas prácticas.

## 2.4.6 Clausura del concurso Miss Meche, exposición itinerante arte objeto 2018

Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer “Elisa Martínez”, en colaboración con el Consejo, presentaron la clausura de la edición Miss Meche 2018, proyecto que busca visibilizar las historias de vida y los obstáculos que viven las personas trabajadoras sexuales de La Merced para el acceso a sus derechos, a través de actividades artísticas.



El evento se llevó a cabo en mayo en las instalaciones del Consejo y estuvo constituido por diversas actividades: presentación del proyecto Miss Meche 2018, panel de reflexiones sobre el trabajo sexual e impacto del proyecto, lectura de un pronunciamiento por parte de mujeres trabajadoras sexuales y la exposición de la obra itinerante de arte objeto 2018, realizada por personas trabajadoras sexuales. Asistieron 46 personas de dependencias de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía.



### 2.4.7 5to. Encuentro Nacional de Comunidad Sorda LGBTTTI en la República Mexicana

El 28 de junio, el Colectivo de Personas Sordas realizó el 5to Encuentro Nacional de la Comunidad Sorda LGBTTTI e invitó al Consejo para brindar un mensaje sobre el trabajo que se está realizando en la Ciudad de México en materia de inclusión y no discriminación, bajo un enfoque interseccional que coadyuve en la visibilización de las personas sordas LGBTTTI+.



### 2.4.8 Jornada de actividades “Acceso igualitario de derechos en el empleo informal de la Ciudad de México”

Como parte de las acciones para promover la cultura por el trato igualitario, el Consejo en conjunto con la Red Global de organizaciones *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando* (WIEGO, por sus siglas en inglés) y la asociación civil Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer “Elisa Martínez”, realizó

la jornada de actividades “Acceso igualitario de derechos en el empleo informal de la CDMX” del 25 al 28 de febrero del 2019.

La jornada de actividades se focalizó en las personas trabajadoras no asalariadas, personas comerciantes en la vía pública y mercados públicos, personas trabajadoras voluntarias del servicio público de limpia de la Ciudad de México y personas trabajadoras sexuales.

Estuvo compuesta por procesos de capacitación impartidos por la Subdirección de Capacitación y Educación del Consejo y mesas de trabajo con representantes de dependencias, organismos autónomos y comisiones del Congreso de la Ciudad de México para que las personas en empleo informal expusieran sus necesidades y problemáticas para el acceso igualitario a sus derechos. Asistieron un total de 193 personas.

Como resultado de las actividades, se elaboró un documento en el que se esbozan las problemáticas comunes y específicas de los grupos ocupacionales, así como recomendaciones y propuestas a diversas instancias del Gobierno de la Ciudad de México para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas que trabajan en el empleo informal.

En mayo se presentó el documento como un pliego petitorio y se entregó a las dependencias para su atención. En este sentido, se realizó una campaña sobre empleo informal, conformada por clips y una exposición fotográfica para darle visibilidad a los trabajos realizado en estas mesas.



### 2.4.9 Inauguración de la exposición temporal Iguales: diversidad, lucha e inclusión

En mayo, la Presidenta del Consejo asistió a inauguración de la exposición temporal “IGUAL-ES” del Museo Casa de la Memoria Indómita, dando un mensaje sobre la relevancia de la diversidad para construir una sociedad en igualdad de derechos. La exposición se sustentó en tres ejes principales que son la diversidad, lucha e inclusión de la población LGBTTTI+.



Asimismo, hizo entrega de un fragmento de la bandera monumental que ha recorrido la Ciudad de México en varios momentos para que pudiera ser exhibida en el museo como un símbolo representativo de la diversidad existente en esta ciudad, así como la lucha para la eliminación de la discriminación que vulnera los derechos de la población LGBTTTI+.

En el mismo marco, en el mes de junio, la Presidenta del Consejo participó como ponente en el foro *Diálogos por la Diversidad e Inclusión*.

# CONCURSO DE FOTOGRAFÍA

**LAS CALLES  
SON NUESTRAS,  
¡Y NUESTROS  
CUERPOS TAMBIÉN!**



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED



ILSB  
Cultura e Innovación | Gobierno



EQUIS



GIRE  
SERVIO DE INFORMACIÓN  
EN REPRODUCCIÓN ELECTRÓNICA

### 2.4.10 Concurso de fotografía “Las calles son nuestras, ¡y nuestros cuerpos también!”

En el marco de los 16 días de activismo en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en noviembre de 2019 se llevó a cabo el concurso de fotografía “Las calles son nuestras, ¡y nuestros cuerpos también!”, organizado por el COPRED, EQUIS Justicia para las Mujeres, el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) AC y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB).

El objetivo del concurso fue contribuir a visibilizar la violencia hacia las mujeres, impulsar un cambio cultural y concientizar sobre ese tema a la ciudadanía en general, mediante imágenes fotográficas tomadas en el contexto de movimientos y manifestaciones durante 2019, en torno a tres categorías: “8M: Día Internacional de la Mujer”, “Marea Verde” y “Las protestas y concentración de mujeres por el tema de violencia en la Ciudad de México durante agosto”.

La convocatoria del concurso de fotografía se publicó el 25 de octubre. En total, se recibieron 202 fotografías de 75 mujeres participantes hasta el 15 de noviembre, día de cierre de la convocatoria. Un jurado conformado por personas integrantes de las Asambleas/Consejos Consultivos de las organizaciones convocantes eligió los trabajos ganadores. Los resultados se publicaron el 21 de noviembre en la página web y redes sociales del COPRED.



### 2.4.11 Taller de herramientas judiciales para la exigibilidad de derechos

Como parte de la vinculación del COPRED con las organizaciones de la sociedad civil y del trabajo conjunto que realiza a favor de lucha por los derechos de las personas de esta Ciudad, se impulsó el “Taller de herramientas judiciales para la exigibilidad de derechos”, impartido por Equis: Justicia para las Mujeres, A.C. y dirigido a organizaciones de la sociedad civil.

En este taller se brindaron herramientas metodológicas, teóricas y prácticas con la finalidad de que las personas asistentes pudieran generar incidencia en sus organizaciones y se aprendiera más sobre la aplicación del litigio estratégico en sus agendas de trabajo. Los temas que se abordaron son los siguientes: El poder judicial: ¿qué es y qué hace?: sentencias judiciales: ¿qué son?, ¿cómo se estructuran?; visibilización de sentencias que causaron estado, de primera instancia, etc.

Al taller asistieron 25 personas, 15 de organizaciones de la sociedad civil y diez personas del COPRED. Se realizarán otras sesiones para dar continuidad el siguiente año, mismas que pretenden abordar el cómo realizar un adecuado análisis de sentencias y decisiones jurisdiccionales desde la perspectiva de género.



### 2.4.12 Presentación de MICGénero Tour 2019

MICGénero es un proyecto cultural organizado por la Agencia de Cooperación Global para el Intercambio Cultural A.C. El objetivo de esta iniciativa es acercar los estudios de género y los derechos humanos a un público diverso que puede o no estar familiarizado con estos temas a través del cine y otras disciplinas.

En cada edición se organizan mesas de debates, conferencias y conversatorios, conformadas por especialistas en cinematografía, género y derechos humanos. Éstas enriquecen las proyecciones fílmicas porque, al integrar el trabajo de la academia, las asociaciones civiles y los activistas con la cotidianidad de los ciudadanos, hay una aproximación crítica desde la intersección aludidas a los fenómenos sociales.

En su octava edición de la Muestra se presentó una selección diversa y plural, desde los distintos lenguajes cinematográficos, hasta las historias y las voces que las cuentan, con un hilo conductor en común: la necesidad de visibilizar y transformar la realidad misógina, machista y patriarcal que vivimos, Para esta 8ª edición el COPRED participó como co-convocante e invitó a todos los organismos e instituciones aliadas al Consejo, así como se realizó una estrategia de difusión en redes sociales.

La función inaugural se realizó el jueves 1º de agosto en Centro Cultural del México Contemporáneo, con la película sueca *The Heart*, realizada en el 2018 por Fanni Metelius, y se contó con su presencia para comentar la película.

Esta función tuvo su premiere en México y el filme se estrenó en el IFF Rotterdam y estuvo nominado al premio del jurado en el Riviera International Film Festival en Italia, 2019.

### 2.5 VINCULACIÓN CON ACADEMIA Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE ÍNDOLE ACADÉMICO DEL ÁMBITO GUBERNAMENTAL

Otra vinculación importante para el COPRED es la que se realiza con la academia. Ello permite que se complemente y actualice el trabajo práctico que realiza el Consejo con el teórico que surge desde el ámbito académico.

Con la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México y la asociación civil Yaaj México, se elaboraron materiales infográficos sobre el derecho a la no discriminación; los esfuerzos para corregir la orientación sexual e identidad de género (ECOSIG); lengua de señas mexicana; y despido por embarazo. Dichas infografías se elaboraron para conocimiento de la comunidad universitaria y su distribución a través de redes sociales, a fin de dar a conocer de una manera más amigable algunos datos duros, legislación y cosas relevantes sobre estos temas.

Por otro lado, con la finalidad de compartir e intercambiar experiencias que abonan al quehacer institucional, personal del Consejo asistió a distintos espacios del ámbito académico e incluso gubernamental para participar en mesas, seminarios, talleres, foros y eventos institucionales.



Entre ellas, se asistió al taller: Medición oficial de la pobreza y su aplicación en la Administración Pública de la Ciudad de México, llevado a cabo por Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México (EVALUA CDMX), en las instalaciones de la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México. Asimismo, tuvo participación en la primera sesión del ciclo 2019-2020: “El mestizaje en México: una ideología y sus fracturas”, del “Seminario sobre discriminación étnico-racial en México” en el Colegio de México.

El Consejo participó en el Conversatorio Políticas Públicas con enfoque de Derechos Humanos, llevado a cabo el 5 de diciembre en la Escuela de Administración Pública en coordinación con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México, en donde se compartieron las experiencias exitosas del Consejo en materia de seguimiento y evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias, así como la metodología de trabajo institucional y el enfoque de redes.

Por otra parte, por invitación del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) y la Coordinadora del Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género (CIDEG), la presidenta del COPRED dio una plática sobre igualdad de género a las y los trabajadores universitarios con motivo del Día Internacional de la Mujer.

En el mismo marco, la Escuela Libre de Derecho llevó a cabo las Jornadas de Género del 4 al 8 de marzo donde la presidenta del COPRED participó en el panel Mujer y Discriminación.

## **2.6 ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN**

### **2.6.1 Séptimo Concurso de Tesis sobre Discriminación**

El concurso tiene por objeto impulsar la investigación en temas de derechos humanos, desigualdad, inclusión y discriminación desarrollada en la Ciudad de México, con miras a documentar dichas problemáticas y contar con estudios que aporten propuestas de políticas públicas que abonen a la construcción de una sociedad justa y equitativa. El Concurso consiste en otorgar becas a personas que pretendan titularse mediante una tesis, de licenciatura o posgrado, en los temas señalados.

En marzo se lanzó la convocatoria que estuvo abierta durante mes y medio, periodo en el que se registraron 64 proyectos. En mayo, las siete personas integrantes del jurado evaluaron cada uno de los proyectos y emitieron la lista de los proyectos ganadores del 7º Concurso de Tesis sobre Discriminación.



# 7º CONCURSO DE TESIS SOBRE DISCRIMINACIÓN

EN LA CIUDAD DE MÉXICO



En esta edición, fueron seleccionados 30 proyectos de investigación, 24 para nivel licenciatura y seis de posgrado; 28 de ellos fueron presentados de manera individual y dos de forma colectiva. Las personas ganadoras recibieron durante cinco meses un apoyo económico de 2, 500 pesos, para licenciatura, y 2, 900 pesos, para posgrado.

Al concluir el periodo de otorgamiento de la beca, de los 30 proyectos ganadores, cinco estaban en proceso para realizar la defensa de su tesis entre octubre y noviembre, lo que cumple con el objetivo de impulsar la investigación e incentivar a las y los estudiantes a titularse. Asimismo, con los proyectos de investigación el COPRED conoce nuevas metodologías y enfoques que son de utilidad para el diseño de futuros proyectos y actividades institucionales.





## 2.6.2 Coloquio de Investigación en el marco del Séptimo Concurso de Tesis sobre Discriminación

En la semana del 22 al 26 de julio, se realizó el Coloquio de Investigación, desde el Consejo, para ofrecerle a las personas ganadoras del 7° Concurso de Tesis, un espacio de discusión y conocimiento en torno a los temas, metodologías y técnicas de investigación.

Las personas tesistas expusieron sus proyectos, avances y estrategias de investigación para lograr obtener un borrador de tesis en cinco meses. A cambio, las personas expertas en los temas emitieron sus observaciones y comentarios para contribuir a mejorar los procesos de investigación.

Las mesas de trabajo se organizaron sobre los siguientes temas: discriminaciones y violencias; las distintas inclusiones de los grupos prioritarios en el ámbito educativo; problemas de inserción socio-laboral de mujeres migrantes, personas con discapacidad y personas mayores; discriminación en políticas públicas, ámbito legislativo y espacio público; y, construcción de significados, experiencias e identidades de la discriminación.



### **2.6.3 Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID)**

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

La presentación de la REMID se realizó el 8 de abril por la entonces presidenta del CONAPRED, la Mtra. Alexandra Haas Paciuc; el Profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I), Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, y la Presidenta de este Consejo.



Al día de hoy, la REMID está conformada por 321 integrantes; 131 académicas y académicos, 30 organizaciones civiles, 138 personas ganadoras del Concurso de Tesis, 12 estudiantes y tesistas, así como 10 instituciones del Gobierno de la Ciudad de México.

### **2.6.4 Primer Encuentro de la REMID**

Para impulsar un diálogo en torno a los problemas y soluciones en el diseño e implementación de la política pública antidiscriminatoria e incluyente y consolidar la

colaboración que el Consejo ha trabajado con la academia, sociedad civil y Gobierno de la Ciudad de México, se llevó a cabo el Primer Encuentro de la REMID el 7, 8 y 9 de octubre.

En este encuentro, se contó con la presencia de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, la Dirección General de Derechos Humanos de la PGJCDMX, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, el Instituto de las Personas con Discapacidad y Comisionado de Atención a Víctimas de la Ciudad de México. Asimismo, se tuvo la presencia y participación de integrantes de la Asamblea Consultiva del Consejo; la presidenta de este órgano consultivo, Laura Bermejo y Luis Ortiz Hernández.

Destacan las conferencias magistrales impartidas por la Dra. Sara Mackowski, titulada “Premisas y Metodologías para elaborar políticas públicas contra la discriminación”, y la de la Dra. Leticia Calderón Chelius, sobre “Discriminación y migración en la Ciudad de México”.



Durante los tres días del encuentro también se realizaron siete mesas de diálogo donde participaron con ponencias 25 personas del ámbito académico y autoras de investigaciones. Asimismo, se realizó la exposición de posters de investigación de las tesis que han resultado ganadoras a lo largo de las siete ediciones del Concurso de Tesis.

Algunas de las ponencias formarán parte del primer número de la Revista Digital Especializada en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública, que será publicada en 2020. En total participaron 60 personas en las mesas de diálogo, de las



cuales 45 fueron mujeres, y al evento asistieron un total de 131 personas.

### **2.6.5 Cartografía de la Discriminación en la Ciudad de México**

El “Análisis cuantitativo del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México” es una actividad institucional del COPRED fundamentada en el artículo 37, fracción XXII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual señala que se deberán impulsar, realizar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como diagnósticos sobre la situación de discriminación y de derechos humanos que se vive en la ciudad.

En ese sentido, el 2 de septiembre se firmó un convenio de colaboración entre FLACSO y el COPRED para realizar un estudio consistente en el análisis de información estadística que refleja las condiciones sociodemográficas, económicas y laborales de las 16 Alcaldías de la Ciudad y la geo-referenciación de la discriminación. La finalidad de dicho estudio será la obtención de datos relevantes que contribuyan a la comprensión y toma de decisiones de la política pública en materia de derechos humanos, inclusión y discriminación. Uno de los productos esperados es la generación de la “Cartografía de la Discriminación en la Ciudad de México” la cual está en proceso de publicación.



# Cultural, diversa e incluyente

así se siente la Ciudad de México

**¡Súmate a la cultura  
por la no discriminación!**

[copred.cdmx.gob.mx](http://copred.cdmx.gob.mx)



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA  
DE CULTURA

 COPRED

## 2.7 OCTUBRE, MES DE LA CULTURA POR LA NO DISCRIMINACIÓN

La Constitución Política de la Ciudad de México reconoce la naturaleza pluricultural de la metrópoli, la desigualdad estructural que afrontan los grupos poblacionales históricamente discriminados, y asume su compromiso para garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción.



La igualdad y la no discriminación son principios rectores y derechos dirigidos a la erradicación de las desigualdades, reconocen la dignidad y tienen como objetivo hacer efectivo el ejercicio pleno de los derechos humanos con las mismas oportunidades y condiciones.

Aunado a lo anterior, y en el marco del primer aniversario de la entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México, el COPRED presentó y realizó la estrategia “Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación”.





La estrategia busca potencializar los esfuerzos entre el sector público, sociedad civil, academia, sector privado y la ciudadanía para transformar las prácticas cotidianas a favor de una cultura por la no discriminación durante todo el año, haciendo énfasis en este mes por el Día Nacional contra la Discriminación que se celebra el 19 de octubre.



En ese sentido, el 17 de octubre se realizó el acto conmemorativo de “Octubre, mes de la cultura por la no discriminación” en el Teatro de la Ciudad Esperanza Iris con un espectáculo cultural donde coincidieron una obra de teatro en

Lengua de Señas Mexicana (LSM), a cargo de la compañía “Seña y Verbo”; un espectáculo de danza realizado por la compañía de mujeres “Danzariega” y la interpretación vocal del “Coro Gay Ciudad de México”.

Dicha acción se realizó en conjunto con 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) y se contó con la participación del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), el Congreso de la Ciudad de México y la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social.

Al acto conmemorativo asistieron alrededor de 600 personas de la administración pública, organizaciones de la sociedad civil, iniciativa privada, organismos internacionales y ciudadanía en general.

Asimismo, se realizó la estrategia de activación “Octubre, mes de la cultura por la no discriminación”, la cual consistió en invitar a que el sector público, privado, académico, organismos autónomos y organizaciones de la sociedad civil realizarán durante el mes, principalmente actividades culturales que promovieran y garantizaran el acceso igualitario a derechos enfatizando a los grupos de atención prioritaria.

En este sentido, se elaboró un calendario con las 69 actividades culturales, académicas, deportivas y otras que registraron los 29 entes participantes con el objetivo de sensibilizar en torno al tema de igualdad y no discriminación y acercar el gobierno a la ciudadanía.

Algunos de los entes que participaron en la estrategia fueron: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIFCDMX), Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil (SGIRPC), Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Red de Transporte de Pasajeros de la Ciudad de México (RTP), Autoridad del Centro Histórico de la Ciudad de México, Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX), Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México (C5), Mi capacidad no es tatuada, es demostrada, A.C., Bodas LGBT TTI La Expo, Colectivo Creativa CDMX, Red Mexicana de Jóvenes, Adolescentes con VIH (Red J+MEX), Mi Valedor, A.C., Fundación Los Amigos Kyara, A.C., Instituto Internacional sobre raza, igualdad y derechos humanos, Fotofestín, Laboratorio Creativo CALMA chica, Motociclistas Unidos de la Ciudad de México y Área Metropolitana, Centro Cultural Border, Brújula Intersexual, El Rule Comunidad de Saberes, Aproximaciones Africanas, Grupo Sekura, Dow Chemical Company México, AR Consultoría y Asesoría Fiscal.

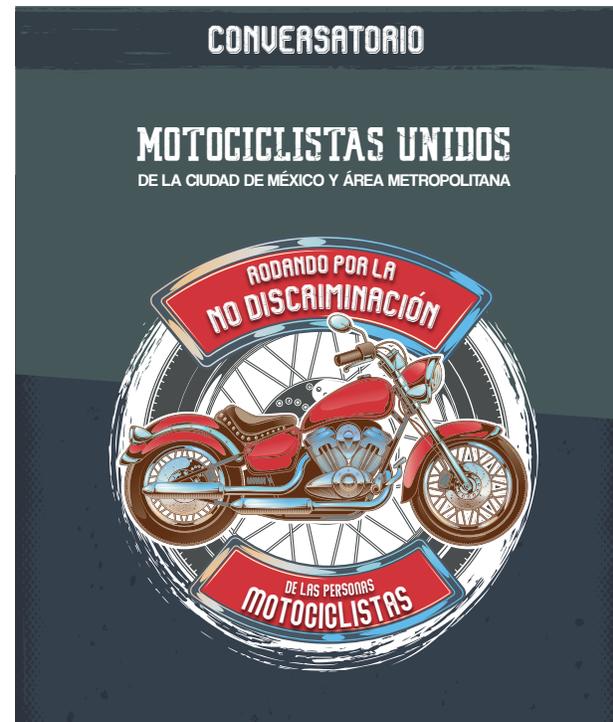
**Tabla 12.** Contiene dos columnas, la primera está titulada institución y la segunda número de actividades registradas, y tiene 6 filas.

INSTITUCIÓN	NÚMERO DE ACTIVIDADES REGISTRADAS
Organizaciones de la Sociedad Civil	2
Sector Privado	3
Sector Público	55
Academia	4
Ciudadanía	4
Otro	1

## 2.7.1 Mención de algunas actividades realizadas en el marco de la estrategia “Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación”

### 2.7.1.1 Conversatorio “Rodando por la No Discriminación de las Personas Motociclistas”

En el marco de Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, se llevó a cabo el Conversatorio “Rodando por la No Discriminación de las Personas Motociclistas”, organizado por el Movimiento de Motociclistas Unidos de la Ciudad de México y del Área Metropolitana en conjunto con el COPRED.



El Conversatorio ayudó a la visibilización de la situación actual de las personas motociclistas, con aras de estructurar posibles líneas de acción que lleven a subsanar la violación de derechos humanos consecuencia de ciertos actos discriminatorios.

Se contó con la participación de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC), Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI) y el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE) y asistieron 33 personas, 12 mujeres y 21 hombres.



### 2.7.1.2 1er Encuentro Nacional de Modificaciones Corporales

También en Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación, se llevó a cabo el 1er Encuentro Nacional de Modificaciones Corporales organizado por Mi Capacidad No es Tatuada es Demostrada, A.C. con apoyo del COPRED.

Durante dos días, personal del Consejo impartió la plática titulada “Por la no discriminación y buenas prácticas” para dar a conocer las leyes existentes sobre no discriminación y los lineamientos sanitarios vigentes para su correcta práctica dentro un marco legal libre de prejuicios y estigmas.

Asimismo, se dio la plática sobre “Igualdad y no discriminación, la importancia de la inclusión laboral” a personas integrantes de la Asociación de Hoteles de la Ciudad de México. Dicha plática servirá como incentivo para que desde el Consejo se aborde un acercamiento más estratégico con los establecimientos del sector o giro turístico. Se llevaron a cabo seminarios, pláticas abiertas al público en general, un bazar alternativo de marcas aliadas, las personas tatuadoras fueron ponentes y además se realizaron tatuajes, y hubo una exposición fotográfica.



## 2.8 CONMEMORACIÓN DE DÍAS INTERNACIONALES

### 2.8.1 Día internacional de conmemoración en memoria de las víctimas del holocausto

Por séptimo año consecutivo, la Ciudad de México a través del COPRED, en coordinación con el Comité Central de la Comunidad Judía de México, Tribuna Israelita y Yad Vashem México, conmemoró el Día Internacional en Memoria de las Víctimas del Holocausto.

El evento se llevó a cabo en las instalaciones de la Comunidad Bet-El, y se contó con la participación del entonces Embajador de Israel en México, Sr. Jonathan Peled; Moisés Romano Jafif, Presidente del Comité Central de la Comunidad Judía en México; la Dra. Judit Bokser Liwerant, Investigadora y Académica de la UNAM; la Dra. Yael Siman, Profesora de Investigación de la Universidad Anáhuac; y Eliecer Arbitman, el Presidente de la Comunidad Bet-El.

En el marco de dicho día internacional, el COPRED elaboró un video memorial gracias a las facilidades otorgadas por el Centro de Documentación e Investigación Judía en México. Durante el evento

se contó con la ambientación por parte del violinista, Abraham Rechthand así como las reflexiones en torno al Holocausto: Historia y Memoria por parte de las especialistas Judith Bokser y Yael Siman.

Asimismo, se presentó la segunda edición del informe “La Ciudad de México contra el Antisemitismo”,<sup>10</sup> el cual retoma los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS 2017).



<sup>10</sup>COPRED, La Ciudad de México contra el Antisemitismo, (en línea), COPRED, México, Segunda edición, 2019, 64 p., Dirección URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5c4/b67/35f/5c4b6735f0e23370307897.pdf>.

## 2.8.2 Conversatorio hablemos de #SerMujer y de nuestro acceso a derechos

En el marco del Día Internacional de la Mujer, fecha en la que se tiene la oportunidad de visibilizar los avances y retos en igualdad en el acceso a los derechos de las mujeres, el COPRED llevó a cabo un conversatorio digital a través del posicionamiento del hashtag #SerMujer.

Durante el conversatorio se compartieron de forma presencial y digital diversas experiencias entorno a la discriminación, exclusión y violencia que viven las mujeres de forma cotidiana en espacios privados y públicos desde un enfoque interseccional. El objetivo fue reflexionar – en una dinámica horizontal y de intercambio- sobre los obstáculos y límites que viven las mujeres para acceder a sus derechos. De manera presencial participaron 46 personas, entre ellas mujeres sordas.

El hashtag #SerMujer se posicionó en segundo lugar como tendencia del momento a nivel nacional, antecedido por el hashtag #AbortoLegalParaTodoMéxico, tema que reconoce la violación de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.



### 2.8.3 Conmemoración de Junio, mes del orgullo LGBTTTI y pinta del paso peatonal arcoíris

Para dar inicio al mes del orgullo LGBTTTI y en el marco de la conmemoración “Día internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia”, el COPRED, en coordinación con la Embajada de los Países Bajos, la delegación de Quebec en México y la asociación civil Yaaj México, realizó la pinta del paso cebra ubicado en la Avenida Juárez esquina con Luis Moya en el Centro Histórico, con los colores de la bandera LGBTTTI el 1 de junio.

La bandera de arcoíris ha sido el estandarte por el cual la población LGBTTTI se ha identificado alrededor del mundo y luchado por el reconocimiento de sus derechos. La pinta de pasos peatonales con la bandera LGBTTTI es una acción que visibiliza los esfuerzos para garantizar la libertad de expresión y goce del espacio público sin discriminación. Además de que propicia la apropiación del espacio público por parte de la ciudadanía para visibilizar que todas las personas tienen cabida en una Ciudad de México, plural y diversa.

Asimismo, el 26 de junio se brindó mantenimiento al paso cebra para que estuviera listo para la marcha del Orgullo LGBTTTI 2019 y refrendar el compromiso del Gobierno de la Ciudad de México frente a los derechos de la población y en la lucha para eliminar la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.







#### **2.8.4 Iluminación del Ángel de la Independencia con colores de la bandera LGBTTTI**

En el marco del 17 de mayo, el Gobierno de la Ciudad de México iluminó el Ángel de la Independencia con los colores de la bandera de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual (LGBTTTI).

El acto fue encabezado por la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum Pardo, con la participación de la Presidenta del COPRED, Geraldina González de la Vega; el Secretario de Turismo de la Ciudad de México, Carlos Mackinlay Grohmann; el alcalde de Cuauhtémoc, Néstor Núñez López; y el subsecretario de Derechos Humanos de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, Jaime Rubén Morales Beltrán.

La finalidad fue celebrar la pluralidad y el respeto a la diversidad característicos de una Ciudad de Derechos. También fueron iluminados con los colores de la bandera arcoíris el Antiguo Palacio del Ayuntamiento y el Edificio de Gobierno de la Ciudad de México, en el Zócalo capitalino. Asistieron.

### 2.8.5. Día internacional de sensibilización sobre el albinismo

En el marco del Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo, celebrado el 13 de junio de cada año, se llevaron a cabo diversas actividades en colaboración con la Fundación Piel de Luna, A.C. para generar espacios donde se reflexione sobre la situación de los derechos humanos de las personas con albinismo en la Ciudad de México y prevenir la generación de estigmas y actos de discriminación.



Entre las actividades realizadas, estuvo la presentación de la obra de teatro *Walevska*, paneles de testimonios de personas con albinismo y personas cuidadoras primarias, así como un panel de discusión denominado *Albinismo en la agenda pública*.

Asistieron un total de 66 personas y se elaboró un documento que alude a diversas problemáticas que enfrentan las personas con albinismo, así como una propuesta para prevenir y eliminar la discriminación basada en el desarrollo humano integral. Éste fue entregado a diversas dependencias.

## 2.8.6. Día internacional de Nelson Mandela

En el marco del Día Internacional de Nelson Mandela, el COPRED y el Instituto Nelson Mandela de la Ciudad de México, realizaron diferentes actividades culturales, educativas y recreativas con el objetivo de visibilizar la cultura afrodescendiente en nuestro país e impulsar la eliminación de la discriminación hacia las personas por su raza, color, linaje u origen nacional o étnico.

La inauguración de este evento fue encabezada por la Presidenta del COPRED, Geraldina González de la Vega, el Director de Asuntos Jurídicos de la Comisión de Derechos Humanos del Ciudad de México, Christopher Pastrana, y la titular del Mecanismo de Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, Tobyanne Ledesma, quienes resaltaron que esta conmemoración es de suma importancia para continuar los trabajos que permitan eliminar la discriminación hacia las personas afrodescendientes.

Como parte de la oferta de actividades culturales de esta conmemoración el Grupo “Los Cuijeños”, realizó bailes tradicionales de la región de la Costa Chica y comunidades afrodescendientes de Guerrero, mientras que el colectivo “Ndijra México”, presentó danzas tradicionales de Mozambique y Sudáfrica.

De igual forma, se llevaron a cabo algunos paneles de diálogo y talleres con especialistas, personas servidoras públicas y personas afrodescendientes, con el objetivo de visibilizar la discriminación y racismo en la Ciudad de México, así como impulsar una agenda de trabajo para reforzar las acciones orientadas a garantizar el libre acceso y goce de los derechos humanos de todas y todos los habitantes de la capital.





CO  
ELI  
DE



ed.cdmx.gob.mx



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



# EJE 3

**EL DISEÑO, SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN DE POLÍTICAS  
PÚBLICAS TRANSVERSALES Y  
ACCIONES LEGISLATIVAS**

### 3.1 ¿QUÉ ES EL PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO (PAPED)?

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED), es la herramienta de política pública con la que el COPRED busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las todas acciones de gobierno. Instrumento que, hasta la fecha, cuenta con cinco ediciones; siendo la más reciente la 2019-2020.



Su objetivo es lograr que el enfoque de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las acciones, políticas y programas que realizan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México para contribuir al ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas que viven y transitan en la capital del país.

El PAPED surge en cumplimiento al Artículo 37, fracción I de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, donde se instruye al COPRED a diseñar, emitir y difundir el Programa, así como verificar y evaluar su cumplimiento.

#### 3.1.1. Informe de Evaluación del PAPED 2018

Con el objetivo de presentar el grado de implementación de las líneas de acción del PAPED por parte de los entes públicos, se elaboró el Informe de Evaluación para el ejercicio 2018, el cual se encuentra publicado en la página web del Consejo.<sup>11</sup>

<sup>11</sup>COPRED, Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2018, (en línea), COPRED, México, 2019, 88 p., Dirección URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/informe-de-evaluacion-paped-2018.pdf>

El Informe de Evaluación arrojó que, el porcentaje global de ejecución de la cuarta edición del PAPED (2016-2018) fue de 83%. En 2016, de las 60 líneas de acción, 49 fueron implementadas total o parcialmente, lo que representó un 82% de avance. Para 2017, el número de líneas de acción implementadas ascendió a 52, colocando al alza el porcentaje de implementación en 87%. Hacia 2018, año de cierre de la edición trienal del Programa, fueron implementadas parcial o totalmente 47 líneas, que significaron un 80% de avance.

Los resultados de dichos avances fueron obtenidos de la información que enviaron los entes públicos, a través de una persona que funge como enlace institucional entre ellas y el COPRED. En este sentido, en 2018, 77 instituciones reportaron información al Consejo.

Posteriormente, el COPRED sistematizó y analizó la información, para emitir recomendaciones para mejorar las políticas públicas en la materia. Los hallazgos derivados de la evaluación, fueron socializados con Academia, Organizaciones de la Sociedad Civil y con las mismas instituciones del gobierno para la retroalimentación del Informe.

### **3.1.2. PAPED 2019-2020**

El PAPED 2019-2020, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 28 de junio de 2019<sup>12</sup>, consideró tres ejes estratégicos y 27 líneas de acción con metas e indicadores para su seguimiento y evaluación.

Para la elaboración de este PAPED, se valoró la viabilidad y continuidad de las líneas de acción del PAPED 2016-2018 y como resultado se depuraron algunas de ellas y se modificaron algunos indicadores y metas para hacerlos más precisos. Asimismo, se diseñaron nuevas líneas, tomando en cuenta la información obtenida en los documentos de seguimiento y evaluación de 2018.

<sup>12</sup>COPRED, PAPED 2019-2020, Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, (en línea), COPRED, México, 2019, 77p., Dirección URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/PAPED%202019-2020.pdf>.

Para fortalecer la metodología del programa, se incorporaron las observaciones emitidas por las entidades públicas, órganos autónomos, academia, sociedad civil y personas expertas en temas de evaluación de políticas, como lo fue la Dra. Mila Paspalanova, experta en indicadores de Derechos Humanos de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos.

### **3.1.2.1. Fortalecimiento a enlaces institucionales del COPRED**

Los días 2 y 3 de julio se realizaron sesiones de inducción con las y los enlaces del COPRED para abordar los contenidos y líneas de acción del PAPED 2019-2020, además de describir los instrumentos que el Consejo utilizaría para la evaluación del cumplimiento de las líneas de acción y el seguimiento a la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación.

El día 2 de julio se llevó a cabo la primera sesión con enlaces de las Alcaldías, contando con la participación de 17 personas de 12 de las demarcaciones y el 3 de julio, la sesión se realizó con el resto de instituciones de la administración pública, asistiendo un total de 70 personas de 51 entes públicos.



La primera parte de la sesión se enfocó en atender aspectos teóricos de las políticas públicas y los derechos humanos. Posteriormente, se hicieron ejercicios para introducir a las y los enlaces al instrumento de evaluación que fue diseñado por el COPRED para registrar las acciones implementadas por los entes durante 2019.

En ambas sesiones se presentó la Ruta de Trabajo 2019, en la cual se describen las principales etapas del PAPED, diseño, implementación y evaluación, con el objetivo de impulsar la ejecución del Programa a lo largo del año y establecer un trabajo coordinado con las personas enlaces.



### 3.1.2.2. Reporte de seguimiento de implementación del PAPED 2019

El Reporte de seguimiento del PAPED se elabora con base en los hallazgos obtenidos a través del *Cuestionario de seguimiento del PAPED 2019*, instrumento diseñado para obtener información sobre la ejecución de las líneas de acción del Programa por parte de los entes públicos, en aras de identificar áreas de oportunidad y establecer estrategias que permitan a las instituciones resolver dificultades durante la ejecución de las líneas de acción y llegar a las metas programadas en el periodo que se reporta.

El reporte de enero a agosto integró la información enviada por 65 entidades públicas, lo que representa el 86.6% de los entes con los cuales el Consejo tiene un enlace, y arrojó que de las 27 líneas de acción que considera el Programa, el 28.9% se encontraban como no ejecutadas, el 29.6% estaban inicialmente ejecutadas, el 25.5% parcialmente ejecutadas y el 16% de las líneas estaban ejecutadas. Al cierre de agosto, se tenía un avance en la implementación del 71%.

El Reporte mostró que las instituciones de gobierno presentan áreas de oportunidad que dificultan la implementación del Programa. Principalmente, reportaron falta de presupuesto específico para algunas de las acciones establecidas en el PAPED. Asimismo, las líneas de acción son más difíciles de ejecutar cuando éstas no fueron contempladas en la programación anual de las áreas.

### 3.1.2.3. Reunión anual de enlaces institucionales del COPRED

El día 26 de septiembre, se llevó a cabo la séptima edición de la Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED, cuyo propósito fue fortalecer la red de enlaces institucionales, reconocer el trabajo que desempeñan las personas servidoras públicas al interior de sus instituciones, promover que el Programa es de observación general y facilitar la información necesaria al Consejo, para su posterior evaluación.

En la sesión, se dieron a conocer los niveles de implementación de cada eje del PAPED y las áreas de oportunidad detectadas, además de que los titulares del Consejo presentaron las actividades que llevan a cabo para coadyuvar con las instituciones a la implementación de las líneas de acción del PAPED.

Se contó con la presencia de 66 enlaces de 54 entes del Gobierno de la Ciudad de México. Adicionalmente, asistió la Dra. Almudena Ocejo Rojo, Secretaria de Inclusión y Bienestar Social y representantes del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.



### **3.1.2.4. Informe de evaluación del PAPED 2019**

En diciembre, comenzó el proceso de evaluación del PAPED para el ejercicio 2019. Los primeros datos derivados de la sistematización de la información enviada por los entes públicos, indicaron que, 62 instituciones reportaron información, cifra que representa una disminución con respecto al último año de la cuarta edición, en donde participaron 77.

Lo anterior como resultado de los cambios en la arquitectura organizacional del Gobierno de la Ciudad de México y la rotación de personal que inició a finales de 2018, lo que a su vez provocó que se reconstruyera la red de enlaces institucionales del COPRED. Esta reconstrucción ha implicado socializar con el nuevo personal los objetivos, estructura y mecanismos de ejecución y de evaluación del Programa, razón por la cual se llevó cabo un proceso de fortalecimiento a enlaces institucionales del Consejo.

A diciembre de 2019, el COPRED contó con 96 personas servidoras públicas designadas como enlaces de 75 entidades públicas. Se espera que el Informe de evaluación se encuentre publicado en la página web del Consejo para su consulta en los primeros meses de 2020.

### **3.1.3. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las reglas de operación de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México**

En el segundo semestre de 2019, se firmó el Convenio de Colaboración entre la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México y el COPRED, para llevar a cabo la evaluación de diez Reglas de Operación de Programas Sociales (ROP) vigentes de la Ciudad de México y valorar si cuentan con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

Por cuarto año consecutivo, el Consejo llevó a cabo la evaluación de contenidos a las ROP, en cumplimiento a las atribuciones del COPRED indicadas en el artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, fracciones IX, XXXIV y XXXV. Dicha evaluación fue aplicada a una muestra de

programas sociales de los cuales se desprende una metodología, así como recomendaciones generales y específicas para cada programa social. Ello con la finalidad de ir avanzando en la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, programas y políticas públicas de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

La evaluación se realizó sobre los siguientes programas sociales:

- Ciudad Hospitalaria y Movilidad Humana 2019 de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)
- Seguro para el Fortalecimiento de la Autonomía de las Mujeres en Situación de Violencia de Género de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES)
- Programa de Aparatos Auditivos Gratuitos “Escucha CDMX” de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México (SEDESA)
- Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México, FOCOFESS 2019 de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)
- Programa de Fortalecimiento y Apoyo a las Comunidades Indígenas 2019 de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI)
- Programa para el Fortalecimiento de la Autonomía y Emprendimiento Económico de las Mujeres de Comunidades y Pueblos Indígenas de la Ciudad de México 2019 de la SEPI
- Programa de Becas Escolares para Niñas y Niños en Condiciones de Vulnerabilidad Social (más becas, mejor educación) 2019, del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF Ciudad de México)
- Coinversión para el Desarrollo Social de la Ciudad de México, 2019 del DIF Ciudad de México
- Programa Bebé Seguro, 2019 del DIF Ciudad de México
- Los Jóvenes Unen el Barrio, 2019 del Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE).

La publicación del documento se realizará a través de la página web del Consejo en el primer bimestre del 2020.

Cabe resaltar, que la evaluación de las ROP se llevó a cabo en el nivel de diseño, por lo que su alcance no permite articular conclusiones respecto a la implementación y resultados o impacto de los programas sociales sujetos a evaluación. Sin embargo, sí aporta información para la mejora de aspectos específicos identificados para propiciar que en la etapa de diseño se garanticen y promuevan los derechos de las personas, en especial, aquellas pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

### **3.1.4. Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de programas, acciones y políticas públicas, con enfoque de igualdad y no discriminación**

En cumplimiento al artículo 37, fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el 5 de septiembre del 2019, fueron publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, los Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de programas, acciones y políticas públicas, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno de la Ciudad de México<sup>13</sup>.

Los Lineamientos están dirigidos a todos los entes de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México y es un instrumento de política pública para dar acompañamiento en el proceso de diseño, implementación y evaluación de programas, acciones y políticas públicas que contribuyen a la prevención y eliminación de la discriminación en las acciones gubernamentales.

Específicamente, los Lineamientos exponen el carácter transversal del derecho a la no discriminación y la importancia de la coordinación interinstitucional para garantizar una ciudad de derechos.

Asimismo, señala cómo el presupuesto público puede ser un instrumento de política pública que refleja las prioridades del Estado y sus entidades en relación a los derechos humanos.

<sup>13</sup>Véase la Gaceta oficial de la Ciudad de México del 5 de septiembre de 2019, (en línea), p. 3-13, Dirección URL:[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/80e33df5b2d5ae139221f64ba6332f8b.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/80e33df5b2d5ae139221f64ba6332f8b.pdf).

### **3.1.5 Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación en los ordenamientos normativos de los entes públicos de la Ciudad de México**

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2019-2020, establece entre una de sus líneas de acción, la responsabilidad de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México de incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en los reglamentos, decretos de creación y estatutos que rigen su actuar interno. Por ello, se actualizaron los Criterios para la *Inclusión del Principio de Igualdad y no Discriminación en los ordenamientos normativos de los entes públicos de la Ciudad de México*, para constituirlos como una guía y referente que les permita revisar y modificar los ordenamientos normativos internos que rigen su actuar, con el fin de incorporar y transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en los mismos.

## **3.2 ACCIONES LEGISLATIVAS POR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **3.2.1 Seguimiento a órganos legislativos, DOF y Gaceta Oficial de la Ciudad de México**

#### **3.2.1.1. Órganos legislativos**

Se da seguimiento puntual a los órganos legislativos con el objetivo de identificar las actividades parlamentarias de los poderes legislativos federal y local que pueden incidir en las actividades, funciones y atribuciones del Consejo, así como cumplir con los mandatos de Ley y aplicar las disposiciones normativas que se deriven de iniciativas legislativas.

Con ello, se busca incidir oportunamente tanto en las políticas públicas como en la legislación local en materia de igualdad y no discriminación, de acuerdo con las atribuciones del Consejo

Durante el año se elaboraron reportes de las sesiones de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, Periodo Extraordinario de la Cámara de Diputados, Sesiones Ordinarias

de la Cámara de Diputados, Sesiones Ordinarias de la Cámara de Senadores, de la Comisión Permanente y Sesiones Ordinarias del Congreso de la Ciudad de México.

En total se realizaron 47 reportes en los que se informaron 1,361 acciones legislativas relacionadas con temas vinculados a la función institucional del Consejo, sobre derechos humanos y específicamente sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y que permite que el Consejo pueda incidir oportunamente en las políticas públicas y legislativas en materia de igualdad y no discriminación de la Ciudad.

### **3.2.1.2. Seguimiento a las publicaciones del Diario Oficial de la Federación y de la Gaceta Oficial de la Ciudad de México**

Aunado a lo anterior, el COPRED da seguimiento formal a las publicaciones del Diario Oficial de la Federación (DOF) y de la Gaceta Oficial de la CDMX (GOCDMX), con la intención de informar y actualizar de manera interna respecto a la publicación de disposiciones normativas que pudieran incidir en el ámbito de las atribuciones del mismo.

En ese sentido, se reportaron 180 disposiciones normativas publicadas en la GOCDMX y 53 del DOF.

### **3.2.1.3. Atención a puntos de acuerdo emitidos por órganos legislativos**

En conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado A de la Constitución Política de la Ciudad de México, en el cual se establece la relación entre el poder legislativo y ejecutivo, el Congreso de la Ciudad de México tiene la facultad de emitir puntos de acuerdo. Éstos se definen como 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 este sentido, pueden solicitar información de interés general o la cesación o suspensión de determinadas acciones consideradas perjudiciales o que afecten intereses de personas terceras.

Durante este año, el COPRED atendió en tiempo y forma los diez puntos de acuerdo que emitió el Congreso de la Ciudad de México y que involucraron a este organismo. Los puntos de acuerdo recibidos fueron referentes a:

**Tabla 13.** Contiene dos columnas, la primera titulada puntos de acuerdo emitidos por el Congreso de la Ciudad de México y la segunda fechas de atención, y tiene 10 filas.

PUNTOS DE ACUERDO EMITIDOS POR EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO	FECHA DE ATENCIÓN
Se exhortó al COPRED a iniciar el procedimiento correspondiente, derivado de los actos discriminatorios realizados por el actor Sergio Goyri en agravio de la ciudadana Yalitzá Aparicio y determine lo que en derecho y a justicia proceda.	8 de marzo de 2019
Se solicitó que el exterior de los edificios que ocupa esta soberanía, se ilumine de color violeta durante todo el mes de marzo en conmemoración al 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”.	14 de marzo de 2019
Se exhortó al titular de la Secretaría de Administración y Finanzas y a los 16 Titulares de las Alcaldías de la Ciudad de México, para que en términos del artículo 35 de la Ley de Aguas de la Ciudad de México, se implementara el uso de los mingitorios sin agua en todas las oficinas públicas de la Ciudad de México.	14 de mayo de 2019
<p>Se exhortó a la Secretaría de Seguridad Ciudadana y a la Secretaría de Movilidad, ambas de la Ciudad de México, a considerar realizar adecuaciones en el Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México con el afán de incrementar disposiciones y lineamientos que se tienen a favor de personas con discapacidad y movilidad limitada, efectuar adecuaciones al ordenamiento referido en líneas anteriores, sanciones administrativas al violar disposiciones en donde se involucren a las personas con discapacidad o movilidad limitada, así como personas de la tercera edad y menores de edad, considerando que en este se hace referencia a dar prioridad a estos sectores.</p> <p>Y a que la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la Secretaría de Mujeres de la Ciudad de México y el COPRED trabajaran de manera coordinada para realizar modificaciones en el Reglamento de Tránsito, con la finalidad de garantizar la inclusión con perspectiva de género y en su caso agregaran sanciones administrativas a quienes tengan conductas contrarias a dicha política.</p>	18 de junio de 2019
Se exhortó respetuosamente a la Secretaría de Movilidad, Secretaría de las Mujeres y COPRED para garantizar en el ámbito de sus responsabilidades; incluir obligatoriamente la capacitación a las y los transportistas concesionados en temas que consoliden y promuevan la sensibilización, para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres. Entendiéndose como conductores del transporte público también aquellos que prestan un servicio de viajes a través de una plataforma digital, concesionados privados (taxi) y colectivos, y no solamente los sistemas de servicio de transporte público administrados por áreas del gobierno de la Ciudad de México.	7 de junio de 2019

Se exhortó a los sujetos obligados de la Ciudad de México a que cumplan cabalmente con sus obligaciones de transparencia de acuerdo con la normatividad vigente.	14 de junio de 2019
Se exhortó respetuosamente a los titulares de las Secretarías, Alcaldías, Órganos Desconcentrados, Organismos Descentralizados y demás autoridades administrativas del gobierno de la Ciudad de México a que en colaboración con el mecanismo de protección integral de personas defensoras de derechos humanos y periodistas realicen difusión de la existencia del mismo, de las labores que realiza, así como de las acciones de prevención contempladas en la Ley para protección de personas defensoras de derechos humanos.	30 de septiembre de 2019
Se exhortó al COPRED para que incluya en el “Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019-2020”, líneas de acción y actividades específicas para afrontar el grave problema de discriminación generalizada y sistemática que parecen las personas que han sido liberadas de reclusión en la capital del país.	8 de noviembre de 2019
Se exhortó de manera respetuosa a las autoridades de la Administración Pública, al Poder Judicial, a los Órganos Constitucionales Autónomos y a las 16 Alcaldías de las demarcaciones Territoriales a implementar una campaña de difusión y conocimiento de la lucha de las mujeres por la igualdad sustantiva, en el marco del aniversario del voto a las Mujeres en México.	9 de diciembre de 2019
El Congreso de la Ciudad de México solicitó respetuosamente al Gobierno de la Ciudad de México llevar a cabo las gestiones necesarias para colocar bebederos en las instalaciones que cumplan con las condiciones necesarias para tal efecto, a fin de terminar con la compra y consumo de agua embotellada y mejorar los hábitos alimenticios y de ingesta de agua potable entre todas las personas que acudan diariamente a sus distintos inmuebles.	9 de diciembre de 2019

Asimismo, se recibió un punto de acuerdo de parte de la Cámara de Diputados por el que se exhortó a los gobiernos federales, estatales y municipales a que promovieran políticas y medidas tendientes a erradicar la discriminación en todo el territorio nacional.

Cabe destacar que derivado del exhorto relativo al tema de discriminación a las personas que han sido liberadas de reclusión, el 11 de noviembre de 2019, se llevó a cabo una mesa de trabajo con la titular del Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México y el Diputado Ricardo Fuentes a fin de establecer posibles acciones de colaboración en torno a este tema.

### **3.2.2 Armonización normativa con contenido antidiscriminación (Opiniones a iniciativas de ley)**

El Consejo tiene como atribución realizar comentarios u observaciones a las iniciativas de ley o dictámenes de las mismas que emite el Congreso de la Ciudad de México. Lo anterior con el propósito de que el trabajo legislativo cuente con una opinión especializada en materia del derecho a la igualdad y no discriminación.

En ese sentido, durante este año, se analizaron y enviaron comentarios y observaciones de 13 documentos correspondientes a las siguientes iniciativas o dictámenes de ley:

- Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes de la Ciudad de México
- Ley General de la Diversidad Sexual
- Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México
- Ley del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México
- Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México
- Iniciativa por la que se reforman y modifican diversos artículos del Código Civil para el Distrito Federal, relativa al estado de interdicción de las personas con discapacidad
- Ley de Planeación para el Desarrollo de la Ciudad de México
- Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México
- Propuesta de reforma al Código Penal del Distrito Federal en torno a la reforma local al artículo 206 BIS para adicionar como tipo penal la implementación de los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG's)
- Ley de Educación del Distrito Federal
- Ley de Trabajo no Asalariado de la Ciudad de México

- Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

El 7 de febrero de 2019 la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México, convocó a la mesa de trabajo de parlamento abierto sobre el Sistema Integral de Cuidados, en la que el COPRED participó y aportó diversas observaciones al respecto.

### **3.2.2.1. Casos destacables de armonización legislativa**

#### **a) Opinión técnica al dictamen por el que se aprobó la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México para descriminalizar el trabajo sexual**

De las opiniones a iniciativas de ley mencionadas, destaca la opinión técnica dirigida a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales para suprimir la fracción VII del artículo 27 de la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, la cual refería al trabajo sexual como una conducta sancionable ya que “el invitar a la prostitución o ejercerla, así como solicitar dicho servicio” atentaba contra la tranquilidad de las personas. Además, dicha fracción mencionaba que la queja se podía presentar por parte de algún o alguna vecina o de parte de la Alcaldía.

Asimismo, se propuso modificar la redacción de la fracción X del artículo 26, el cual establece al exhibicionismo sexual como una infracción en contra de la dignidad de las personas, debido a que la redacción de la misma era confusa y difícil de aplicar.

El Consejo, en la calidad de ente rector de la política antidiscriminatoria, le hizo llegar la opinión técnica de la Ley a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales para que desde la Jefatura de Gobierno se emitieran las observaciones al Congreso. El 23 de mayo, la Mesa Directiva del Congreso admitió las observaciones realizadas por la Jefatura de Gobierno, las cuales fueron dictaminadas y aprobadas el 30 de mayo por las Comisiones Unidas de Administración y Procuración de Justicia, aprobadas por el pleno del Congreso de

la Ciudad de México en la sesión ordinaria del 31 de mayo y publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019.

Es importante mencionar que dicha opinión surgió en respuesta a la petición de varias personas trabajadoras sexuales y organizaciones de la sociedad civil.

**b) Mesas de diálogo y análisis a propuesta de reforma al Código Penal del Distrito Federal del artículo 206 BIS para adicionar como tipo penal la implementación de los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG´s).**

Por otro lado, como parte de las actividades del Consejo para la armonización legislativa, se realizó una mesa de diálogo y análisis con academia, organizaciones de la sociedad civil, personas litigantes y personas funcionarias del Gobierno de la Ciudad de México, a la propuesta de reforma al Código Penal del Distrito Federal del artículo 206 BIS, que proponía adicionar como tipo penal la implementación de los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG´s). Derivado de la mesa, se realizó un comunicado para la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México a fin de abonar al análisis y dictamen sobre la reforma penal en el ámbito local.

**c) Observaciones a la reforma de Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México**

El COPRED participó el 6 de febrero en la mesa interinstitucional convocada por las Comisiones Unidas de Juventud y de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias del Congreso de la Ciudad de México, a fin de analizar la iniciativa de reforma a la Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México, en la que se emitieron algunas observaciones, mismas que fueron retomadas en el dictamen aprobado por el pleno del Congreso en la sesión ordinaria del 28 de marzo de 2019 y publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 8 de mayo de 2019.

#### **d) Mesas de trabajo y análisis de la Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México**

La Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México convocó a las mesas de trabajo y análisis para la formulación de la Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México, que se realizaron los días 22, 24, 26 y 29 de abril de 2019 y en las que participó el COPRED.

La Comisión presentó al pleno de Congreso la iniciativa de esta Ley el 30 de mayo de 2019. Se realizaron observaciones desde la perspectiva transversal de igualdad y no discriminación y se remitieron el 11 de junio de 2019, conjuntamente con el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México y del Mecanismo de Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.

Destaca la propuesta de COPRED para incluir la figura de instancias transversalizadoras, como aquellas responsables de orientar y elaborar el diseño de políticas públicas con enfoque diferencial, la Ley se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 2 de diciembre de 2019.

#### **e) Iniciativa de reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal**

Por invitación de la Diputada Jannete Guerrero Maya y el Diputado Temístocles Villanueva Ramos, el COPRED participó en las mesas de trabajo sobre la iniciativa de reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, mismas que fueron convocadas por el Espacio de Participación del Derecho a la Igualdad y No Discriminación. Estas se llevaron a cabo el 9 y 18 de septiembre, 9 de octubre, 6 y 13 de noviembre y 4 de diciembre y la iniciativa se presentó al pleno del Congreso el 10 de diciembre de 2019.





# EJE 4

# EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN



## 4.1 EDUCACIÓN

### 4.1.1. ¿Qué es y qué hace el Instituto Nelson Mandela?

El Instituto Nelson Mandela (INM) se creó en 2015 como un espacio de reflexión y aprendizaje incluyente y enriquecedor, mismo que pretende visibilizar y dar a conocer el derecho a la igualdad y no discriminación, mediante una formación continua enfocada a la comprensión integral del fenómeno de la discriminación, así como a las medidas de inclusión que se pueden incorporar tanto en la práctica cotidiana como profesional.

En el Consejo se busca que dicho objetivo se materialice a partir de un proceso cercano a la realidad de las personas; es decir, a través de metodologías vivenciales que promuevan la reflexión y análisis en un espacio de confianza y respeto a la diversidad con cuatro de acciones: promoción, sensibilización, capacitación y profesionalización que realizan cuatro personas que integran el INM.

#### 4.1.1.1 Acciones de sensibilización

Las acciones de sensibilización se refieren a aquellos procesos

enfocados a informar y reflexionar sobre la igualdad y la no discriminación con la intención de modificar la percepción de la realidad, propiciando un cambio de actitudes, sentimientos y conductas no discriminatorias e incluyentes.

Este año se realizaron 63 procesos de sensibilización derivados de las convocatorias dirigidas al servicio público o por solicitud mediante oficios dirigido al Instituto Nelson Mandela o por acuerdos previos; por ejemplo, con la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, el Instituto de Capacitación Penitenciaria (INCAPE), la Secretaría de Administración y Finanzas, entre otras.

Del total de los procesos de sensibilización impartidos en 2019, 34 procesos fueron para personas servidoras públicas, en donde participaron 1,138 personas, 828 mujeres, 293 hombres y 17 personas que no proporcionaron dato sobre su sexo.



Ocho procesos de sensibilización derivaron del área de atención jurídica y fueron dirigidos a personas que laboran en empresas privadas que estuvieron involucradas en presuntos actos de discriminación. Participaron 701 personas, 108 mujeres, 93 hombres y 500 personas que no se desagregaron por sexo.

Asimismo, se llevaron a cabo 14 procesos de sensibilización para la sociedad civil, en los que participaron personas que ejercen trabajo no asalariado, jóvenes, niñas y niños, personas que viven con VIH y público en general. Respecto a estos procesos destacan las siguientes actividades que se realizaron en colaboración con organizaciones de la sociedad civil:

- Jornadas de trabajo sobre empleo informal en la Ciudad de México en colaboración con las organizaciones WIEGO y Brigada callejera. Éstas conjuntaron a personas empleadas informales y entes gubernamentales para dialogar sobre la situación laboral de esta población y crear alternativas. Dentro de estas jornadas, el Instituto Nelson Mandela colaboró con la metodología y llevó a cabo procesos de sensibilización dirigidos a 119 personas empleadas informales.
- Micro taller por invitación de la ONG Jóvenes Positivos, en el que participaron 25 personas.
- Curso de Verano Summer Steam, impartido por SICDOS A.C., en el que participaron 17 niñas y niños y donde se abordaron temas de acceso a las tecnologías de la información y la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Respecto a la sensibilización en instituciones educativas, públicas y privadas, se realizaron ocho procesos en los que participaron 277 personas. Entre las que destacan el Colegio Alemán Alexander Von Humboldt, Colegio Peterson, Instituto Politécnico Nacional, entre otros.

Por último, como parte de las acciones de sensibilización, se impartió un Taller de Igualdad y No Discriminación con interpretación de Lengua de Señas Mexicana dirigido a siete personas sordas, el

23 y 24 de octubre de 2019. También se llevó a cabo el foro “Hacia una agenda antidiscriminatoria para las juventudes de la Ciudad de México”, en el que participaron 57 personas, y cuyo objetivo fue promover la participación activa de las personas jóvenes de la Ciudad de México en la construcción de una agenda que visibilice las problemáticas a las que se enfrentan para el disfrute pleno y efectivo de sus derechos humanos. Dicha agenda se continuará trabajando en el 2020.



#### 4.1.1.2. Acciones de capacitación

Las acciones de capacitación refieren a la formación continua de las personas servidoras públicas para contribuir a un acceso libre de discriminación en las instancias públicas a las

personas que viven y transitan en la Ciudad de México. Los cursos de capacitación requieren de una fase de adquisición de conceptos y habilidades, por lo que abarcan áreas que pueden ir desde el análisis hasta el conocimiento y la aplicación del derecho a la no discriminación.

Durante el 2019, se implementaron 60 procesos de capacitación, 30 derivados de las convocatorias dirigidas a personas servidoras públicas y de la convocatoria dirigida a las áreas de comunicación social, y 30 derivadas de las solicitudes y acuerdos previos con instituciones públicas.



Asimismo, se realizó un proceso de capacitación específico derivado de un convenio de colaboración con el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, con una duración de 25 horas, divididas en cinco módulos: igualdad y no discriminación como derechos humanos, diversidad sexual, identidades y expresiones de género y características sexuales, diversidad étnica y no discriminación, lenguaje incluyente y capacitismo.

En los procesos de capacitación participaron un total de 1,263 personas, 726 mujeres, 529 hombres, y ocho personas más que no indicaron dato sobre su sexo.

#### **4.1.1.3. Acciones de profesionalización**

Las acciones de profesionalización se refieren a aquellos procesos educativos continuos de profundización y actualización en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación que brindan elementos teóricos y

prácticos para el desarrollo profesional, cuya intención es incidir de manera especializada en la elaboración de planes, programas, reglas de operación, protocolos, proyectos y demás instrumentos institucionales.

En ese sentido, el COPRED fue co-convocante de la XV edición del Diplomado sobre el derecho a la no discriminación en conjunto con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Titulares del Consejo asistieron para impartir distintas sesiones del diplomado con el objetivo de presentar lo que realiza el Consejo desde su ámbito de acción y para dar un panorama del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.

El diplomado se realizó del 15 de agosto al 3 de diciembre, con un total de 120 horas y 80 personas inscritas. El programa de trabajo se realizó de manera interinstitucional y se dividió en tres módulos: Análisis filosófico y conceptual del derecho a la no discriminación, Protección jurídica del derecho a la no discriminación y Discriminación a grupos en situación de vulnerabilidad.



#### **4.1.1.4 Acciones de promoción: Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCii)**

La REDCii tiene el propósito de informar a la ciudadanía sobre el tema de igualdad y no discriminación como derecho humano y los mecanismos para la protección y exigibilidad del derecho.

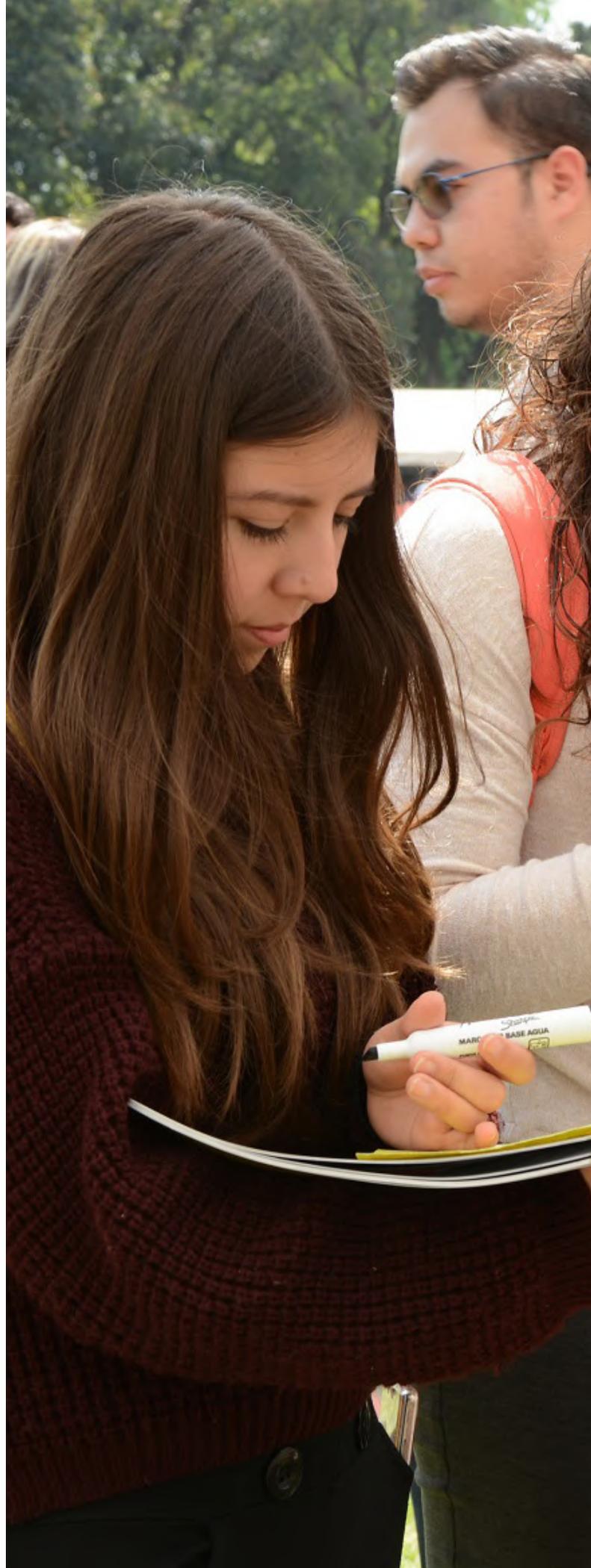


Durante este año, se realizaron distintas actividades en eventos públicos, en los que se brindó información sobre las atribuciones del Consejo, el derecho a la igualdad y no discriminación, el procedimiento de denuncia de un presunto acto de

discriminación, así como sobre las leyes que protegen y garantizan derechos.

En 2019, las personas integrantes de la REDCii, ciudadanas y ciudadanos, proporcionaron información a un número aproximado de 8,400 personas en 49 eventos.

Entre las acciones realizadas por la REDCii en 2019, destaca el taller “El género frente al espejo: reflexiones en torno a las luchas de las mujeres”, iniciativa informativa y de sensibilización de las personas de la Red ante la coyuntura de exigencia y justiciabilidad de derechos para las mujeres a partir de la marcha feminista del 16 de agosto y 25 de septiembre del presente año. En el taller participaron 15 personas. También tuvo presencia en la Fiesta de Culturas Indígenas, Pueblos y Barrios Originarios de la Ciudad de México, el Festival Internacional de Diversidad Sexual, entre otras.





## 4.2. DIFUSIÓN

El COPRED, conforme al artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, tiene la atribución de elaborar y emitir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación y de promover el derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación. Lo anterior se lleva a cabo mediante campañas de difusión y divulgación de los temas que trabaja el Consejo.

### 4.2.1. Campañas del trato igualitario y no discriminación

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del COPRED, diseña y desarrolla campañas de promoción y educación sobre el trato igualitario y la no discriminación, con el objetivo de crear conciencia entre las y los capitalinos sobre los efectos negativos que tiene la discriminación en términos generales, pero sobre todo, hacia algún grupo de atención prioritaria.

Las campañas de difusión son una acción central para la promoción del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Consisten en la elaboración de materiales gráficos difundidos a través de diversos medios de comunicación y espacios públicos, como: el Sistema de Transporte Colectivo Metro, inmobiliarios urbanos, Metrobús, redes sociales o impresos: trípticos, carteles, etcétera.

Las campañas buscan promover y difundir diversos objetivos, la visibilización de las causas de discriminación de las que son víctimas los grupos poblacionales de atención prioritaria; la exigibilidad del derecho a la no discriminación e importancia de su denuncia; la interculturalidad y diversidad social como componentes clave de una ciudadanía armoniosa y democrática; entre otros.

En este año se realizaron diez campañas de difusión tituladas:

- **Mecanismos de Denuncia de la Discriminación**



- **Lengua materna, diversidad lingüística**



- **Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio**

# 7º CONCURSO DE TESIS SOBRE DISCRIMINACIÓN

EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Si realizas tu tesis de licenciatura o posgrado sobre temas relacionados a la discriminación esta oportunidad es para ti!

Bases en: [www.copred.cdmx.gob.mx](http://www.copred.cdmx.gob.mx)






GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED



REMID

**Fecha límite: 30 de abril**

- **Trabajo Informal es Trabajo**



Foto: Ketis Rueda

**Casi 50% de la fuerza de trabajo en la Ciudad de México se encuentra en empleo informal.**

No cuentan con protección social, estabilidad laboral ni salario fijo.

**Reconoce su trabajo.**

#TrabajoInformalEsTrabajo








Casi la mitad de la gente que trabaja en la Ciudad de México lo hace **sin seguridad social, sin prestaciones, sin derechos laborales.**

#TrabajoInformalEsTrabajo








Foto: Dean Saffron

Las y los trabajadores voluntarios del servicio público de limpia no reciben salario ni beneficios por su trabajo.

**Viven de las propinas y el material reciclable que venden.**

**Reconoce su trabajo.**

#TrabajoInformalEsTrabajo




GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED



WLEGO

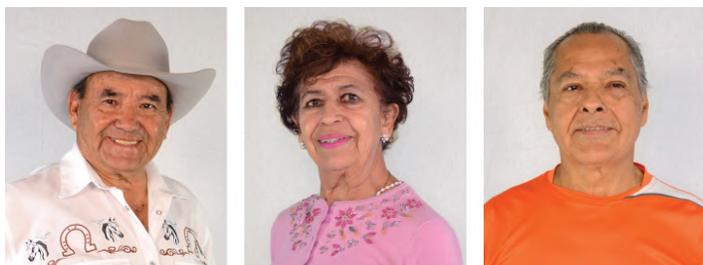
- **Orgullosamente LGBTTTIQ+**



- **No Discriminación a Personas Indígenas**



- **Personas Mayores**



Fomentemos una cultura de respeto, trato igualitario y **libre de discriminación**



**Las personas mayores** han tomado decisiones a lo largo de su vida. No las desacredites ni descalifiques

**Respeta su autonomía**

#DenunciaLaDiscriminación

- **Personas Jóvenes**



- **Octubre, mes de la cultura por la no discriminación**



# Cultural, diversa e incluyente

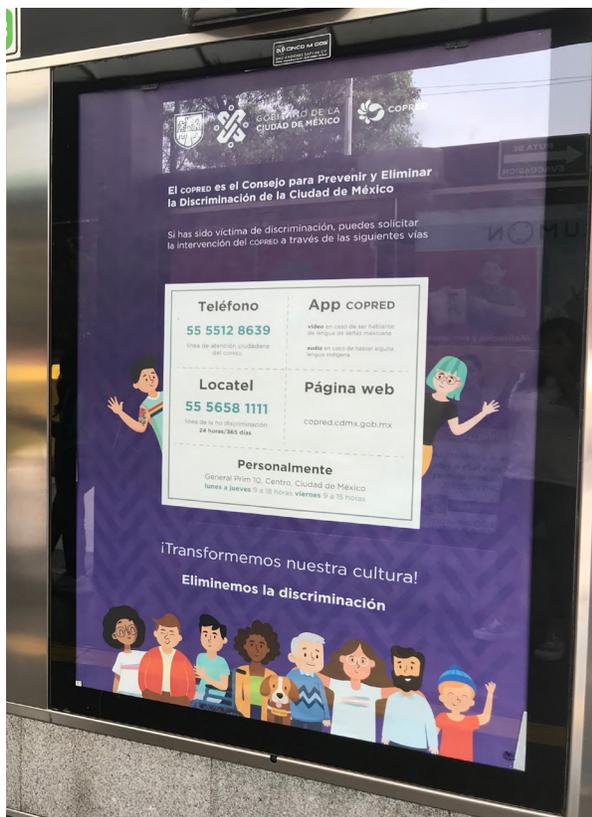
así se siente la Ciudad de México

**¡Súmate a la cultura  
por la no discriminación!**

copred.cdmx.gob.mx

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | SECRETARÍA DE CULTURA | COPRED

México



El consejo es el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Si has sido víctima de discriminación, puedes solicitar la intervención del consejo a través de las siguientes vías:

<b>Teléfono</b> 55 5512 8639 <small>línea de atención gratuita del consejo</small>	<b>App COPRED</b> <small>disponible en caso de ser hablante de lengua de señas mexicana</small> <small>disponible en caso de haber alguna discapacidad</small>
<b>Locatel</b> 55 5658 1111 <small>línea de la no discriminación 24 horas/365 días</small>	<b>Página web</b> copred.cdmx.gob.mx
<b>Personalmente</b> General Pium 10, Centro, Ciudad de México lunes a viernes 9 a 18 horas, viernes 9 a 15 horas	

¡Transformemos nuestra cultura!  
Eliminemos la discriminación

Además de las anteriores, se realizó una campaña de reposicionamiento sobre las funciones del COPRED en instalaciones del Metrobús y del Sistema de Transporte Colectivo denominada ¿Quiénes somos?

Asimismo, se implementó la campaña “En todas las Lenguas” en coordinación con el DIF de la Ciudad de México y la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI), en el marco del “Día de la Lengua Materna”. Esta visibilizó la importancia de la lengua como una herramienta para la inclusión.

#### 4.2.2. Boletines y pronunciamientos por una cultura de la no discriminación

El COPRED difunde de forma oportuna y eficaz las acciones y actividades que realiza a lo largo del año mediante boletines y pronunciamientos. En éstos, se emiten distintos mensajes para que la ciudadanía conozca y aplique la cultura del trato igualitario, y en su caso, se puntualice la posición institucional sobre determinado asunto. Durante 2019, se realizaron un total de 38 boletines y 20 pronunciamientos.

Los boletines emitidos fueron:

- Conmemora Ciudad de México a las víctimas del Holocausto
- Entrega COPRED “AMICUS CURIAE” a Suprema Corte de Justicia de la Nación
- Brinda COPRED atención a personas migrantes en el albergue de la Ciudad de México
- Presenta COPRED 7° Concurso de Tesis Sobre Discriminación
- Celebra COPRED resolución de SCJN sobre acceso igualitario a derechos de las personas con discapacidad
- Garantizar la educación de forma igualitaria para todas las personas
- Propuesta para fortalecer la educación inclusiva en el Dictamen de la iniciativa que modifica los artículos 3º, 31 y 73 de la Constitución, aprobado por las Comisiones Unidas de Educación y Puntos Constitucionales en la Cámara de Diputados (boletín conjunto)
- Presenta COPRED la Red Multidisciplinaria de Investigación sobre Discriminación
- Anuncia COPRED adhesiones a su Asamblea Emérita y nuevas integraciones a la Asamblea Consultiva
- Presentan pliego petitorio para garantizar los derechos de las y los trabajadores informales
- El derecho y la justicia, herramientas para el cambio hacia la no discriminación

- Devela Gobierno capitalino placa de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris
- Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, “Justicia y Protección para Todos”
- Llaman CDHDF, CONAPRED y COPRED a garantizar la separación de leyes del estado y preceptos religiosos
- COPRED, Yaaj y Embajada del Reino de los Países Bajos pintan paso peatonal con colores de bandera LGBTTTI
- Seleccionados los proyectos ganadores del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México
- Elige Asamblea Consultiva del COPRED a su nueva Presidenta
- Celebra COPRED aprobación de reforma de Paridad de Género
- COPRED y Fundación Piel de Luna visibilizan la discriminación hacia las personas con albinismo
- Medios de comunicación son clave para la transformación social del país
- Presenta Ciudad de México informe de actividades a la Asamblea Ordinaria de la RLCA
- COPRED y el InfoCDMX firman convenio de colaboración para impulsar y garantizar los derechos humanos
- A través del PAPED, COPRED impulsa acciones de igualdad y no discriminación
- COPRED conmemora la lucha de Nelson Mandela contra la discriminación y el racismo
- Fallo de la SCJN para el uso medicinal de la cannabis paso importante para el acceso pleno a la salud de las personas con discapacidad
- COPRED publica lineamientos para prevenir y eliminar la discriminación en la administración pública de la Ciudad de México

- Apoyos y ajustes razonables para el pleno ejercicio de la capacidad jurídica de las Personas con Discapacidad en notarias
- COPRED, SEMUJERES Y Jóvenes por una Salud Integral impulsan el acceso a la salud sin discriminación
- COPRED y ENTS-UNAM presentan infografías en materia de igualdad y no discriminación
- COPRED presenta reporte de seguimiento del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
- Presentan Primer Encuentro Nacional por la No Discriminación de Modificaciones Corporales
- En el XV Aniversario del Premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”, se anuncia a las personas ganadoras
- Secretaría de Cultura, COPRED y UNESCO presentan Octubre Mes de la Cultura por la No Discriminación
- COPRED inaugura Primer Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México
- Cultura de la No Discriminación compromiso permanente del Gobierno de la Ciudad de México
- COPRED e INDISCAPACIDAD firman convenio para garantizar los derechos de las Personas con Discapacidad
- La generación de una sociedad igualitaria requiere de un cambio cultural
- COPRED, PDHCDMX e Instituto de Reinserción Social impulsan inclusión y eliminación de discriminación hacia personas con antecedentes penales
- COPRED impulsa la participación de las juventudes sin discriminación y el acceso pleno a sus derechos
- COPRED, GIRE, ILSB y EQUIS Justicia para las Mujeres premian a ganadoras del concurso de fotografía sobre violencia contra las mujeres.

- COPRED inaugura foro sobre discriminación y hostigamiento sexual
- INFO y COPRED inician la campaña “Inclusión y Transparencia”
- Concluye el foro discriminación y hostigamiento sexual organizado por el COPRED

Pronunciamientos emitidos por el COPRED durante el 2019:

**Tabla 14.** Contiene dos columnas, la primera titulada fecha de emisión y la segunda título del pronunciamiento, y tiene 22 filas.

FECHA DE EMISIÓN	TÍTULO DEL PRONUNCIAMIENTO
10 de febrero	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: “Acceso sin discriminación de las mujeres en la ciencia”
20 de febrero	Necesario reconocer el valor y aportación de las lenguas maternas
1º de marzo	Necesario acabar con cualquier forma de discriminación hacia las personas que viven con VIH
21 de marzo	Condena COPRED conductas discriminatorias motivadas por el color de la piel, el origen étnico y la lengua
29 marzo	Avances en los derechos de las trabajadoras del hogar necesarios para eliminar la discriminación
29 de abril	COPRED a favor del respeto, garantía y promoción de los derechos de niñas y niños
30 de abril	Pronunciamiento de las Asambleas Consultiva y Emérita del COPRED sobre el presunto feminicidio de Aideé
1º de mayo	Necesario garantizar derechos laborales, igualdad de oportunidades y de trato a las y los trabajadores
6 de mayo	Atenderá COPRED casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo
20 de mayo	COPRED rechaza criminalización del trabajo sexual en dictamen de nueva Ley de Cultura Cívica
10 de julio	Llama Asamblea de COPRED a respetar los derechos de los grupos de atención prioritaria”
8 de agosto	Exhorta Asamblea Consultiva de COPRED a realizar acciones de seguridad apegadas a los Derechos Humanos
9 de agosto	La diversidad cultural de los pueblos indígenas abona a la construcción de una Ciudad de México plural e incluyente
28 de agosto	Necesario fomentar una cultura de reconocimiento y respeto a las personas mayores

23 de septiembre	Lenguas de señas son fundamentales para el desarrollo de las personas sordas y el acceso a sus derechos
28 de septiembre	Lenguaje incluyente contribuye a eliminar la discriminación
25 octubre	Visibilizar y eliminar estigmas hacia población intersex, para garantizar derechos humanos y libre desarrollo
20 de noviembre	Necesario el reconocimiento de niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos para una vida libre de discriminación
6 de diciembre	Necesario eliminar conductas que minimicen o hagan burla de las demandas de mujeres para erradicar la violencia de género
10 de diciembre	Perspectiva de derechos humanos como eje medular de la administración pública
12 de diciembre	La diversidad en los modelos de masculinidad enriquece a la Ciudad de México: COPRED-SSDDHH
18 de diciembre	La movilidad humana genera mayor diversidad de ideas: construye sociedades dinámicas y creativas

### 4.2.3. Participación en el programa Televisión “Ciudad Abierta”

A través del programa de televisión “Ciudad Abierta”, transmitido en el canal 21.2 del Congreso de la Ciudad de México, el COPRED difundió diversos temas para visibilizar el fenómeno de la discriminación hacia las distintas poblaciones de la capital del país mediante un formato ameno, de entrevistas, cápsulas y temas de interés para todas las personas.

Durante el 2019 y hasta el mes de octubre, se realizaron 31 programas de televisión con temáticas diversas.

Los temas de los programas fueron los siguientes:

- Tecnología y Derechos Humanos
- Parlamento de Mujeres
- Día Internacional de Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto
- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
- Violencia contra la Mujer
- Día Internacional de la Lengua Materna
- Día de la Cero Discriminación

- Día Internacional de la Mujer
- Discriminación a Personas con Síndrome de Down
- Racismo en México
- Salud Mental y discriminación
- Avance en los derechos de las Trabajadoras del Hogar
- Red Multidisciplinaria de Investigación sobre Discriminación, la REMID
- Trabajo informal y discriminación Juventud y discriminación
- 17 de mayo Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia
- 21 de mayo: Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el desarrollo
- Mujeres y derechos: avances y retos hacia una sociedad igualitaria
- Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo
- Día mundial de las personas refugiadas
- Historia del Movimiento LGBTTTTI
- ECOSIG
- Día Nelson Mandela
- ¿Cómo Presentar una Denuncia de Discriminación ante COPRED?
- Religión y No Discriminación
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- Derechos de las Juventudes
- Día Nacional de las Personas Mayores
- Derechos Humanos en la Ciudad de México
- Perros de Asistencia
- Día Internacional de las Lenguas de Señas
- Personas de Talla Baja

#### **4.2.4. Entrevistas sobre el trato igualitario y la no discriminación**

Las funcionarios y funcionarias del COPRED brindan información, a través de entrevistas, a los medios de comunicación sobre las acciones que se generan en el Consejo, con el objetivo de visibilizar y explicar los temas que conciernen al área de competencia del COPRED. Así, se programan y realizan distintas entrevistas con medios de comunicación locales, nacionales e internacionales. En este se año se llevaron a cabo 48 entrevistas.

#### **4.2.5. Conferencias de prensa**

Las conferencias de prensa son otra forma de dar a conocer las acciones que realiza COPRED. En éstas se presentan actividades específicas e información relevante a los medios de comunicación para que éstos, a su vez, la puedan replicar.

En 2019, se realizaron las siguientes conferencias de prensa: Séptimo Concurso de Tesis, XV Premio Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” 2019, Primer Encuentro Nacional por la No Discriminación de Modificaciones Corporales y Octubre Mes de la Cultura por la No Discriminación.

#### **4.2.6. Difusión en redes sociales**

Las plataformas digitales son cada vez más vitales para las tareas de promoción y difusión de las actividades del Consejo. Desde el Consejo se cuenta con una estrategia de difusión digital para la creación de mensajes sobre igualdad y no discriminación. Con la finalidad de ilustrar de manera amigable dichos mensajes, se realizan banners, infografías, fotografías, videos y gifs, que se difunden a través de las distintas redes sociales del Consejo y el sitio web institucional.

Es importante mencionar que las redes sociales Facebook y Twitter se han convertido en un espacio de interacción con las personas. Esto ha permitido atender casos que denuncien presuntas conductas discriminatorias, mediante su canalización al área correspondiente del Consejo. Además, resulta ser un medio idóneo para la difusión de campañas y acciones institucionales.

Asimismo, la página de internet del Consejo se ha convertido en un espacio de consulta para la ciudadanía de documentos, leyes e instrumentos relativos al derecho a la igualdad y la no discriminación, además de servir como un espacio para interponer denuncias por discriminación, que posteriormente son canalizadas al área de Atención Ciudadana para su seguimiento.

En este año se establecieron tres acciones permanentes de difusión en redes sociales para tener un mayor alcance e impacto con la ciudadanía.

- Difusión de materiales gráficos y mensajes alusivos a las efemérides relacionados con días festivos y conmemorativos relacionados con los derechos humanos a nivel local, nacional e internacional.
- Difusión del Día Naranja, cada 25 de mes, para sumarse a la estrategia internacional del #DíaNaranja que busca impulsar acciones y generar conciencia para prevenir la violencia contra mujeres y niñas.
- Difusión de eventos en vivo en los que participa u organiza el COPRED.
- Difusión de infografías explicativas sobre diversos temas como las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, perros de asistencia, LSM, entre otras.

A finales de diciembre, se alcanzaron 37, 766 seguidores en Twitter, 29,304 me gusta en Facebook y 332, 273 visitas a la página web del COPRED. La estrategia digital del COPRED cumple con la obligación de tener un gobierno abierto, transparente y accesible para toda la ciudadanía.

#### **4.2.7. Acompañamiento a eventos**

El acompañamiento para el registro fotográfico y de vídeo también es una labor importante para visibilizar el trabajo en materia de trato igualitario y no discriminación. Durante el año, se dio cobertura a 206 eventos para recabar imágenes e información y posteriormente difundirlas en los distintos medios institucionales, como redes sociales y página web. Dichos eventos corresponden a invitaciones de otras dependencias o propios del COPRED.

# 5

## **CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS Y PARTICIPACIÓN EN COMITÉS, GRUPOS DE TRABAJO Y OTROS**

El CORPED este año tuvo incidencia y participación con Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDHCDMX) y para el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México (PEIODM) 2013-2018.

## **5.1 PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO (PDHCDMX)**

Con el objetivo de contribuir a las estrategias del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, mismo que se encarga de impulsar e implementar la institucionalización de los derechos humanos en las instancias gubernamentales de la ciudad. En este sentido, el COPRED participó como responsable o corresponsable en 80 estrategias del Programa para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Asimismo, se asistió a los espacios de participación sobre los derechos de las personas migrantes y sujetas de protección internacional; derechos de las mujeres; derecho a la educación; derecho al trabajo; derechos de las poblaciones LGTBTTTI; derechos de las poblaciones en situación de calle; y derechos de las personas con discapacidad. En dichos espacios se tuvo presencia también de distintas entidades de gobierno, sociedad civil, así como academia y en ellos, se discutían temas relevantes y afines, así como se generaban acuerdos para cumplir con las actividades operativas que daban cumplimiento a las estrategias de cada capítulo del Programa. El Consejo tuvo la coordinación colegiada en el espacio de derechos de las personas migrantes y sujetas de protección internacional, así como en el de derechos de las mujeres.

Además, se entregó el Cuestionario para el Seguimiento a la Institucionalización del Enfoque de Derechos Humanos y la Implementación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México referente al segundo semestre del 2019, y se indicó que el COPRED dio cumplimiento a 60 de las 80 estrategias de las que era responsable. Las 20 estrategias a las que no se dieron cumplimiento fueron porque eran en corresponsabilidad o porque no estaban dentro de nuestras atribuciones.

## 5.2 PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO (PEIODM) 2013-2018

En el marco de la política de igualdad de la Ciudad de México y como un ejercicio de rendición de cuentas, el COPRED reportó trimestralmente a la Secretaría de las Mujeres, a través del Sistema de Informes en Materia de Igualdad de Género (SIMIG), los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género respecto del presupuesto asignado en el Resultado 13 “Reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres”.

Como resultado de esta actividad y de las solicitudes del movimiento #MeToo, el COPRED firmó convenio con Intersecta Organización para la Igualdad A.C. para realizar una investigación que abarque los subtemas de regulación del acoso en las universidades en la Ciudad de México y guías de buenas prácticas para combatir el acoso al interior de las universidades.

La investigación permitió determinar cuáles son las obligaciones legales que tienen las universidades, particularmente en la Ciudad de México, respecto

del tema del acoso dentro del ámbito escolar. El documento presenta un análisis de los datos públicos actualmente existentes sobre: la población que habita las universidades en la Ciudad de México y la experiencia de las personas universitarias en relación con la violencia existente en sus instituciones académicas – públicas y privadas-. Asimismo, como producto de dicha investigación, se proponen medidas que, con base en la legislación aplicable, se pueden implementar para combatir en el acoso al interior de las universidades.

Otra actividad que se desprende del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 y que también se reporta en el SIMIG, son las actividades realizadas durante el 2019 por el COPRED en materia de género.

A pesar de que el PEIODM tiene temporalidad 2013-2018, la Secretaría de las Mujeres promovió la ejecución de las mismas líneas de acción en 2019. En este sentido, el Consejo realizó las siguientes acciones:

- Conversatorio: Hablemos de #SerMujer y de nuestro acceso a derechos
- Programa de televisión “Ciudad Abierta”
- Stand lúdico e informativo en el Festival #NiViolenciaNiEmbarazo
- Micro taller sobre Igualdad y No Discriminación para personas trabajadoras sexuales
- Curso Taller Lenguaje Incluyente contra la Discriminación
- Curso taller “Discriminación por motivos de género”
- CañitaFest #VivaLaDoctores
- Distribución de la “Guía nada que curar”
- Mesas de trabajo para emitir observaciones al apartado de la Ley de Trabajo no Asalariado
- Plan de Acción Inmediata de Atención a la Violencia Contra las Mujeres, campaña “Paremos la violencia hacia las mujeres”
- Seminario “Criterios de Igualdad y No Discriminación”
- Micro taller: El género frente al espejo
- Presentación del proyecto MICGÉNERO TOUR 2019
- Taller “Atención libre de discriminación a mujeres lesbianas y bisexuales”
- Guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género



- Encuentro con el sindicato de trabajadoras sexuales de Argentina
- Evento conmemorativo de Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación
- Foro de Discriminación y Hostigamiento Sexual

### 5.3 COMITÉ EDITORIAL

El Comité Editorial tiene la finalidad de diseñar y crear los mecanismos para elaborar, revisar, publicar y difundir los materiales y documentos que derivan de las acciones institucionales en materia de política pública antidiscriminatoria.

El 29 de abril sesionó con el objetivo de reasignar la presidencia del Comité a la Subdirección de Investigación de la Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas.

Entre mayo y junio se realizaron las correcciones a la versión de los “Lineamientos para la conformación del Comité Editorial y producción editorial en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México”. Asimismo, se realizó la búsqueda de los requisitos necesarios para que el COPRED realice el registro de sus publicaciones ante derechos de autor y le sean asignados el Número Estándar Internacional de Libro (ISBN por sus siglas en inglés) y el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas (ISSN por sus siglas en inglés).

### 5.4 COMITÉ DE ACCESO A LA JUSTICIA DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El comité elabora los criterios para evaluar el grado de aplicación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México y los mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de sentencias, así como el impacto de la procuración y administración de justicia, en beneficio de las mujeres víctimas de violencia. De las mesas de trabajo que llevó a cabo el Comité, el COPRED participó en las siguientes:

## **Mesa de trabajo para el fortalecimiento de acciones para la canalización de mujeres víctimas de violencia y sus familiares a Casas de Emergencia, Albergues y Refugios**

Dichas mesas fueron coordinadas por la Dirección General de los CJM y la Dirección General para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio de la Secretaría de las Mujeres. En ellas participaron la Secretaría de Salud, Procuraduría General de Justicia, Secretaría de las Mujeres, Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, COPRED y las Organizaciones de la Sociedad Civil integrantes de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; a fin de identificar áreas de oportunidad en la canalización de mujeres víctimas de violencia y sus familiares a casas de emergencia, albergues y refugios.

**6**

**ASAMBLEA  
CONSULTIVA**



La Asamblea Consultiva del COPRED es el 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

En 2019, la Asamblea estuvo integrada por 20 ciudadanas y ciudadanos representantes del sector privado y social, organizaciones de la sociedad civil y de la comunidad académica que por su experiencia pueden contribuir al logro de los objetivos del Consejo.

En la primera sesión extraordinaria del 2019, se dieron a conocer a las y los nuevos integrantes que fueron nombrados por la Junta de Gobierno del COPRED y se reconoció como asambleístas eméritos a quienes formaron parte de la anterior Asamblea durante el periodo 2012-2018 por su incansable labor y participación en la promoción de los derechos humanos. Se nombraron como asambleístas eméritos a Genaro Lozano Valencia, María Consuelo Mejía Piñeros, Federico Fleischmann Loredo, Lucía Lagunes Huerta y Gabriel Rojas Arenaza.

## Personas integrantes de la Asamblea Consultiva del COPRED durante el 2019:

**Tabla 15.** Contiene dos columnas, en la primera vienen los nombres de las personas integrantes de la Asamblea Consultiva y en la segunda la profesión o cargo que ocupan.

PERSONAS INTEGRANTES DE LA ASAMBLEA CONSULTIVA DEL COPRED DURANTE EL 2019:	
Lilian Magidin Bakcht	Coordinadora de Información de Tribuna Israelita
María de los Ángeles Fuentes Vera	Coordinadora del Comité de Derechos Humanos Ajusco
Pamela Cerdeira Morán	Periodista y reportera
Edgar Sanabria-Ramos	Maestro de Comunicación LSM
Ari Vera Morales	Presidenta de Almas Cautivas A.C.
Nathan G. Ambriz Mendoza	Coordinador del Centro Cultural Jauría Trans
Erika Poblano Sánchez	Consultora en Temas de Interculturalidad y Género
Gilberta Mendoza Salazar	Traductora y perito intérprete del náhuatl
Mónica Garza González	Periodista y reportera
Josefina Araceli Valencia Toledano	Consultora independiente en materia de identidades políticas LGBTI y orientación sexual, identidad y expresión de género
Sofía Fernández Lozano	Coordinadora de Investigación YAAJ A.C.
Erika Poblano Sánchez	Consultora en Temas de Interculturalidad y Género
Enrique Torre Molina	Activista y consultor por la inclusión LGBT+
Rogelio Herrada	Lic. Terapia de Lenguaje/ Audición y Lenguaj
Sofía Fernández Lozano	Coordinadora de Investigación YAAJ A.C.
Elizeth Altamirano López	Gerontólogo
Luis Ortiz Hernández	Académico de la UAM Xochimilco
Tatiana A. Alfonso Sierra	Académica del ITAM
Ana Mercedes Saiz Valenzuela	Directora General de Sin Fronteras IAP
Jorge Luis Pantoja	Coordinador del área de comunicación del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria
Ángel Adrián Soriano Ruiz	Responsable del área de investigación e incidencia en política pública del CARACOL A.C.
Laura Bermejo Molina	Vicepresidenta de Libre Acceso A.C.

Con la integración de nuevos asambleístas, también se renovó la presidencia de la misma, por lo que, durante la Segunda Sesión Ordinaria de la Asamblea Consultiva, se procedió a la elección de la Presidencia de la Asamblea Consultiva quedando electa Laura Bermejo Molina en el cargo.

El plan de trabajo de la Asamblea fue elaborado e implementado por sus mismos integrantes y se conformó de la siguiente manera:

- Generar comunicados sobre temas relevantes.
- Apoyar al Consejo para incidir con el Congreso de la Ciudad de México para la permanencia o aumento en el presupuesto.
- Difundir estrategias sobre porqué es importante que exista COPRED (invitación a entrevistas, programas y búsqueda de espacios para campañas)
- Participar y dar seguimiento a Leyes Secundarias mediante One Pagers.
- Modificar el reglamento de la Asamblea.
- Colaborar en la columna de Animal Político.

Durante dicha sesión, también se retomó la observación hecha por la Junta de Gobierno para hacer modificaciones al Reglamento de la Asamblea y en la Tercera Sesión Ordinaria, se discutieron los cambios a siete artículos del mismo y se elaboró una opinión al respecto para presentar la propuesta de modificaciones ante la Junta de Gobierno como se establece en los artículos 42 y 43 del Reglamento.



Con lo anterior, en la Cuarta Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno, se aprobaron las modificaciones a los artículos 5°; 6°; 7°; 9°, fracción II, 12°, 15° adicionando una fracción V, y el artículo 18°.

En 2019, la Asamblea Consultiva emitió tres pronunciamientos referentes a temas coyunturales a fin de visibilizarlos, éstos fueron:

- “Pronunciamiento de las Asambleas Consultiva y Emérita del COPRED sobre el presunto feminicidio de Aideé Mendoza” para que las autoridades competentes atendieran e investigaran debidamente el caso con perspectiva de género y en absoluto respeto a los derechos de sus familiares como personas indígenas.
- “Llama Asamblea de COPRED a respetar los derechos de los grupos de atención prioritaria” por los hechos ocurridos en el llamado Parque Lira, en la Alcaldía Miguel Hidalgo, donde dos personas en situación de calle fueron asesinadas.
- “Exhorta Asamblea Consultiva de COPRED a realizar acciones de seguridad apegadas a los Derechos Humanos derivado de la estrategia de fortalecimiento y procuración de seguridad en la Ciudad de México, con el apoyo de la Guardia Nacional en las instalaciones del metro”.
- “Exhorta asamblea consultiva y emérita de COPRED a que se reconozcan las carencias de protección y riesgo en que viven las personas periodistas en nuestro país, así como la implementación de medidas de salvaguarda y seguridad”.

Asimismo, a finales del año, la Asamblea redactó y presentó una carta dirigida a la Diputada María Guadalupe Morales Rubio, Presidenta de la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública y al Diputado Temístocles Villanueva Ramos Presidente de la Comisión de Derechos Humanos, ambos del Congreso de la Ciudad de México, con el objetivo de solicitar se reconsiderará la

asignación presupuestal al Consejo y se aumentan los recursos asignados al mismo.

Ello derivado de la reducción en la asignación presupuestal al COPRED para el ejercicio 2020 que sumado a los recortes de los años 2019 y 2018 representa una disminución de cerca de 2 millones de pesos, lo que impacta en las actividades del Consejo.

Por otro lado, las personas integrantes de la Asamblea dieron acompañamiento y participaron a partir de su ámbito de experiencia, en distintas acciones del COPRED enlistadas a continuación:

- Mesa de análisis sobre reformas penales frente a los ECOSIG.
- Mesas de diálogo “Trato digno en la procuración de justicia de las personas LGBTI+”, la Red de Multidisciplinaria para Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México.
- Coloquio de Investigación del 7° Concurso de Tesis sobre Discriminación en la CDMX.
- Concurso de fotografía “Las calles son nuestras y nuestros cuerpos también”.
- Comparecencia de la presidenta del COPRED ante la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México.
- Evento conmemorativo de Octubre Mes de la cultura por la No Discriminación.
- Octavo Aniversario del Consejo.

**7**

**JUNTA  
DE GOBIERNO**



La Junta de Gobierno es uno de los órganos de administración, junto con la presidencia del COPRED, que tienen como función cumplir con las atribuciones del Consejo con base en el artículo 38° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Las facultades de la Junta de Gobierno son: velar por el cumplimiento de las atribuciones del Consejo, aprobar el reglamento de sesiones del Consejo, establecer las políticas generales para la conducción del Consejo, aprobar el proyecto de presupuesto que someta a su consideración del Consejo, aprobar el informe anual de actividades del Consejo, elaborar

y aprobar el Estatuto Orgánico del Consejo y aprobar el PAPED, el Reglamento de la Asamblea Consultiva y lo que derive de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y otras leyes.

La Junta está integrada por la persona titular de la Presidencia del Consejo, quien a la vez preside la misma, seis personas representantes de la administración pública de la Ciudad de México y seis personas integrantes designados por la Asamblea Consultiva del COPRED.

Las personas representantes de la administración pública son de las siguientes dependencias de gobierno:

- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (antes Secretaría de Desarrollo Social)
- Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (antes Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades)
- Secretaría de Salud de la Ciudad de México
- Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación (antes Secretaría de Educación)
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Y las personas integrantes designadas por la Asamblea Consultiva son:

- María de los Ángeles Fuentes Vera
- Edgar Sanabria Ramos
- Enrique Torre Molina
- Elizeth Altamirano López
- Laura Bermejo Molina quien suplió a Josefina Araceli Toledano
- Y una persona pendiente de designación por la Asamblea Consultiva.

De los acuerdos generados por la Junta de Gobierno destacan:

- Autorización del dictamen de estructura del COPRED
- Aprobación de la opinión consultiva de la asamblea para a la ampliación del plazo para la integración de nuevos asambleístas.

- Aprobación de la ampliación de la convocatoria a la sociedad civil e instituciones de la sociedad civil e instituciones académicas para la postulación como asambleístas del COPRED.
- Nombramiento de ocho personas para formar parte de la Asamblea Consultiva del COPRED.
- Aprobación de la solicitud de autorización y rectificación de los objetivos para otorgar ayudas a organizaciones sin fines de lucro con cargo a las partidas 4412, 4421, 4441 y 4451 en el ejercicio presupuestal 2019.
- Aprobación el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (PAPED) 2019-2020.
- Aprobación del Código de Conducta del COPRED.



**8**

**ANIVERSARIO  
DE COPRED**

En 2019, el COPRED celebró su VIII Aniversario, en el cuál, presentó el informe de actividades realizadas a lo largo del año y la agenda de trabajo para el 2020, refrendando así, el compromiso del Consejo como un organismo rector de la política antidiscriminatoria en la Ciudad de México y garante de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



La conmemoración del aniversario tuvo lugar en el Centro Cultural del México Contemporáneo el día 29 de noviembre y estuvieron presentes todas las personas, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales e instituciones aliadas del COPRED con quienes se ha colaborado día con día para garantizar un trato igualitario y una ciudad de derechos.



# 9

## ACCIONES DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DATOS PERSONALES

En cumplimiento a la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, durante 2019, la Unidad de Transparencia del COPRED, integradas por dos personas, recibió y atendió en tiempo y forma un total de 407 solicitudes de acceso a la información.

De dichas solicitudes, 307 fueron contestadas vía INFOMEX, 82 de ellas fueron correspondientes a otro ente y 11 fueron solicitudes de acceso, rectificación, cancelación y oposición a datos personales (ARCO), mediante las cuales se controla el manejo de los datos personales de las personas solicitantes.

De las 11 solicitudes ARCO, solo en una se atendió a la persona solicitante dándole acceso a sus datos personales ya que las otras diez no fueron competencia del Consejo.

## 8.1. CLASIFICACIÓN DE SOLICITUDES

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

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

El mayor número de solicitudes recibidas en este año fueron para solicitar información sobre informes y programas. Seguido a ello, fueron solicitudes sobre información regulatoria y en menor medida las solicitudes referentes a información programática, presupuestal y financiera.

En el siguiente cuadro se detallan las solicitudes de información recibidas, de enero a diciembre, por tipo de respuesta y clasificación.

**Tabla 16.** Es una tabla titulada solicitudes de información recibidas en 2019. Contiene 10 columnas, la primera no tiene título, la segunda se titula solicitud correspondiente a otro ente, la tercera solicitud improcedente, la cuarta entrega información vía INFOMEX, la quinta prevención a la solicitud, la sexta ampliación de plazo, la séptima entrega parcial o total de información con pago, la octava acceso restringido modalidad confidencial o reservada, la novena inexistencia de la información y la décima total, y tiene nueve filas.

SOLICITUDES DE INFORMACIÓN RECIBIDAS EN 2019									
	LA SOLICITUD CORRESPONDE A OTRO ENTE	SOLICITUD IMPROCEDENTE	ENTREGA INFORMACIÓN VÍA INFOMEX	PREVENCIÓN A LA SOLICITUD	AMPLIACIÓN DE PLAZO	ENTREGA PARCIAL O TOTAL DE INFORMACIÓN CON PAGO	ACCESO RESTRINGIDO MODALIDAD CONFIDENCIAL O RESERVADA	INEXISTENCIA DE LA INFORMACIÓN	TOTAL
PROGRAMÁTICO PRESUPUESTAL FINANCIERO	5	0	31	0	0	5	0	0	36
ACTOS DE GOBIERNO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REGULATORIO	42	0	76	2	0	0	0	0	120
FORMES Y PROGRAMAS	18	0	116	0	0	2	0	0	136
RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	3	0	29	0	0	0	0	0	32
ACTOS PERSONALES	0	0	1	10	0	0	0	0	11
ORGANIZACIÓN INTERNA	5	0	52	0	0	0	0	0	57
ACTOS	9	1	2	3	0	0	0	0	15
	82	1	307	15	0	2	0	0	407

## 8.2 ORIENTACIONES DE SOLICITUDES A UNIDADES DEL COPRED

A continuación, se desglosa el número de solicitudes de acceso a la información que fueron turnadas a las unidades administrativas del COPRED según su competencia:

**Tabla 17.** Contiene dos columnas, la primera contiene las áreas del Consejo y la segunda el número de solicitudes de acceso a la información que les fueron turnadas.

Coordinación de Atención y Educación	112
Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas	28
Coordinación de Administración	49
J.U.D de Operación Administrativa	60
Subdirección de Planeación/ Comunicación Social	13
Secretaría Técnica	5
Unidad de Transparencia	140
Total	407

### 8.3 PORTALES DE TRANSPARENCIA

La divulgación de las acciones de transparencia y protección de datos personales del COPRED se realiza a través de los portales de transparencia, mediante el cual se publica la información y se mantiene actualizada en formatos abiertos y accesibles.

- **Índice Global del Cumplimiento de las Obligaciones de Transparencia**

Durante el ejercicio 2019, el COPRED garantizó y cumplió con los criterios establecidos por el INFOCDMX respecto al portal de transparencia.

En agosto de 2019 se hicieron públicos los resultados de la 1era Evaluación Vinculante de las Obligaciones de Transparencia que deben publicar en sus portales de internet y la Plataforma Nacional de Transparencia los sujetos obligados en la Ciudad de México, respecto al ejercicio 2018, donde COPRED obtuvo una puntuación de 94.55% sobre 100.

Asimismo, se destaca que el COPRED obtuvo una puntuación global de 97.39% sobre 100 en la evaluación del ejercicio 2018 en lo que respecta a la publicación de información competente a este Consejo en la plataforma nacional del Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) y al portal de internet local, dichos resultados fueron publicados en 2019.

- **Índice de cumplimiento de los requerimientos del INFOCDMX**

Respecto al Índice de cumplimiento de los requerimientos del INFOCDMX para la observancia de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, el Consejo no recibió ninguna recomendación u observación por parte del Instituto durante este ejercicio.

- **Índice de acciones de capacitación**

En materia de capacitación, tanto el personal de estructura del Consejo como de la Unidad de Transparencia está capacitado al 100% en materia de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y ética Pública, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México y demás cursos que se han impartido en la materia por parte del INFOCDMX.

**10**

**RENDICIÓN  
DE CUENTAS**

En conformidad con el derecho de acceso a la información reconocido en el artículo 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México, tanto la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, la Constitución Política de la Ciudad de México y nuestra Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el COPRED presente en este apartado el recurso ejercido por el Consejo durante el 2019 para que las personas puedan identificar cómo se utilizó el presupuesto en las distintas actividades reportadas.

El recurso se desglosa de la siguiente manera:

- **Servicios Personales:**

En oficio SAF/SSCHA/000039/2019 de fecha 2 de enero de 2019, el Subsecretario de Capital Humano y Administración de la Ciudad de México notificó el Dictamen de Estructura Orgánica E-SIBSO-COPRED-66/010119 del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

La estructura orgánica consta de 13 plazas la cual se encuentra vigente durante el ejercicio 2019, actualizada y es congruente con la estructura funcional y plantilla real de personas servidoras públicas.

La Dirección General de Administración y Optimización del Capital Humano de la Subsecretaría de Administración y Capital Humano, de la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, de conformidad con los Lineamientos para la Autorización de Programas de Contratación de Prestadores de Servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 "Honorarios Asimilables a Salarios, autorizó durante 3 periodos consecutivos la continuidad para la contratación de 4 personas prestadoras de servicios bajo este esquema.

De conformidad con la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, se realizaron contrataciones de Prestadores de Servicios Profesionales, como asesores en materia Legal, de Investigación, Atención, Contable y Administrativa, para la operación de las áreas sustantivas. El personal contratado por esta vía conforma el resto del equipo que labora diariamente en el Consejo.

En 2019, el Consejo operó con un presupuesto de \$ 27,189,057.00 con una plantilla de personal de 54 personas distribuidas de la siguiente forma:

- Personal de estructura: 13 plazas con un costo anual de \$8,802,792.83
- Personal de honorarios asimilados menores: 4 plazas con un costo anual de \$514,128.32
- Personal de honorarios profesionales: 41 personas con un costo anual de \$8,664,388

Y para 2020, se asignó un techo presupuestal de \$26,725,799.00.

El costo de la estructura incluye partidas de gasto del capítulo 3000 por los impuestos derivados de la relación laboral. De manera general el presupuesto de egresos 2019 se analiza por concepto como sigue:

**Tabla 18.** Contiene cuatro columnas, la primera se titula concepto, la segunda presupuesto original, la tercera presupuesto modificado y la tercera presupuesto ejercido, y tiene seis filas.

CONCEPTO	ORIGINAL	MODIFICADO	EJERCIDO
1000 SERVICIOS PERSONALES	9,878,487.00	8,913,913.64	8,913,913.64
2000 MATERIALES Y SUMINISTROS	1,037,212.00	642,668.38	642,668.38
3000 SERVICIOS GENERALES	13,691,117.00	12,289,731.50	12,289,731.50
4000 TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES SUBCIDIOS Y OTRAS ASIGNACIONES	2,582,241.00	2,286,316.40	2,286,316.40
5000 BIENES MUEBLES INMUEBLES E INTANGIBLES	-	401,998.00	401,998.00
<b>TOTAL</b>	<b>27,189,057.00</b>	<b>24,534,627.92</b>	<b>24,534,627.92</b>

El avance programático presupuestal de Actividades Institucionales está representado en el siguiente esquema:

**Tabla 19.** Se titula avance programático-presupuestal de actividades institucionales y contiene nueve columnas principales, las primeras seis hacen referencia al eje, la séptima columna se titula denominación, la octava unidad de medida y la novena resultados. Y tiene cuatro filas.

AVANCE PROGRAMÁTICO-PRESUPUESTAL DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES																	
Unidad Responsable del Gasto: 08 PD CP CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION DE LA CIUDAD DE MÉXICO																	
Periodo: Enero-Diciembre 2019																	
EJE	FI	F	SF	AI	PP	DENOMINACIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	R E S U L T A D O S									
								FÍSICO		ICMPP (%) Z/1=(3)	PRESUPUESTAL (Pesos con dos decimales)				ICPPP (%) S/4 (8)	IARCM (%) 3/8	
								PROGRAMADO (1)	ALCANZADO (2)		PROGRAMADO (4)	DEVENGADO (5)	EJERCIDO (6)	PAGADO (7)			
01	2	7	1			EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO					24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92			
						DESARROLLO SOCIAL				24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92				
						OTROS ASUNTOS SOCIALES				24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92				
						OTROS ASUNTOS SOCIALES				24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92	24,437,627.92				
						511	ACCIONES A FAVOR DE UNA CIUDAD SIN DISCRIMINACIÓN Y CON TRATO IGUALITARIO	TRÁMITE	1	1	100.0	9,204,226.53	9,204,226.53	9,204,226.53	9,204,226.53	100.0	100.0
						516	ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA QUE SUFRE DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	TRÁMITE	1230	1947	158.3	3,496,373.02	3,496,373.02	3,496,373.02	3,496,373.02	100.0	158.3
						520	EVALUACIÓN Y ARMONIZACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLACIÓN EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN	DOCUMENTO	9	9	100.0	4,140,434.55	4,140,434.55	4,140,434.55	4,140,434.55	100.0	100.0
						526	PROFESIONALIZACIÓN EN TORNO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN	EVENTO	60	35	58.3	3,475,965.32	3,475,965.32	3,475,965.32	3,475,965.32	100.0	58.3
					527	RED DE INVESTIGADORES JÓVENES SOBRE EL FENÓMENO DISCRIMINATORIO	CAPACITACIÓN	60	95	158.3	2,703,466.33	2,703,466.33	2,703,466.33	2,703,466.33	100.0	158.3	
					531	RED DE INVESTIGADORES JÓVENES SOBRE EL FENÓMENO DISCRIMINATORIO	BECA	30	30	100.0	1,417,162.17	1,417,162.17	1,417,162.17	1,417,162.17	100.0	100.0	
01	1	2	4			EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO					97,000.00	97,000.00	97,000.00	97,000.00			
						GOBIERNO				97,000.00	97,000.00	97,000.00	97,000.00				
						JUSTICIA				97,000.00	97,000.00	97,000.00	97,000.00				
						DERECHOS HUMANOS				97,000.00	97,000.00	97,000.00	97,000.00				
					304	ACCIONES EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (POLÍTICAS PÚBLICAS)	ASUNTO	1	1	100.0	97,000.00	97,000.00	97,000.00	97,000.00	100.0	0.0	
02	1	7	2			GOBERNABILIDAD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIUDADANA					0.00	0.00	0.00	0.00			
						GOBIERNO				0.00	0.00	0.00	0.00				
						ASUNTOS DE ORDEN PÚBLICO Y DE SEGURIDAD INTERIOR				0.00	0.00	0.00	0.00				
						PROTECCIÓN CIVIL				0.00	0.00	0.00	0.00				
					301	GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO EN MATERIA DE PROTECCIÓN CIVIL	ACCIÓN	1	0	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	
TOTAL URG (9)											24,534,627.92	24,534,627.92	24,534,627.92	24,534,627.92			

# 2019



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



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