



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

COPRED

“IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

OBJETIVO GENERAL

Reflexionar sobre las implicaciones de la discriminación y sus efectos en la Ciudad de México, con la finalidad de generar espacios de diálogo entorno al derecho de igualdad y no discriminación, así como de respetar, promover y garantizar este derecho en los espacios de trabajo y en lo cotidiano.



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

COPRED



Contenido

1. Derechos humanos y el derecho a la no discriminación

- 1.1. Igualdad y no discriminación
- 1.2 Prejuicio, estigma y estereotipo
- 1.3 Estructuras de opresión de la discriminación
- 1.4 Interseccionalidad

2. La discriminación desde la perspectiva jurídica.

- 2.1 La discriminación desde la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
- 2.2 Atención a denuncias de discriminación

3. Discriminación en los espacios laborales

- 3.1. ¿Cómo se puede manifestar en el ámbito laboral?
- 3.2. Medidas para lograr la igualdad y la no discriminación
- 3.3 Cómo ser un agente activo de cambio para la no discriminación





ACUERDOS

1. Conservar silenciados los micrófonos desde el inicio de la sesión.
2. Pedir la palabra a través del chat de la aplicación. La persona facilitadora le dará la palabra a la persona solicitante.
3. Mantener el diálogo en un ambiente de respeto y atención.
4. Procurar que las participaciones sean breves y concisas, con el objetivo de que todas las personas puedan exponer sus comentarios y preguntas.
5. Es recomendable buscar un ambiente cómodo y con buena conexión a internet.



Derechos humanos y el derecho a la no discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

¿QUÉ TE HACE FELIZ?



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos forman parte de una cultura que implica valores, actitudes, conductas y leyes, y su finalidad es proteger y promover el desarrollo de la integridad y dignidad de todo ser humano para alcanzar el bienestar de la persona, el progreso social y una convivencia pacífica entre individuos, grupos y naciones.



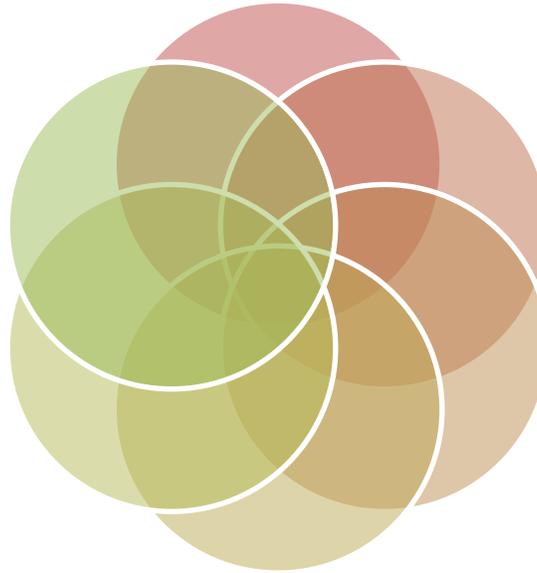
GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

DERECHOS HUMANOS

Son libertades, prerrogativas y reivindicaciones universales, interdependientes, indivisibles y obligatorias.

Se clasifican históricamente en civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y de solidaridad.

Se violan por acción, omisión del Poder Público.



Son inherentes a la naturaleza humana.

Están inspirados en valores de dignidad, justicia, igualdad y libertad.

Implican obligaciones de promoción, protección, respeto y garantía por parte de los Estados.



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

COPRED

DERECHOS HUMANOS

ÉTICA: EN TANTO PLANTEA LA IGUALDAD COMO UNA EXIGENCIA PARA LAS SOCIEDADES.



JURÍDICA: AL REQUERIR SER RECONOCIDOS EN NORMAS JURÍDICAS Y CREAR MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO Y PROTECCIÓN.



POLÍTICA: DADO QUE LOS GRUPOS EN DESVENTAJA PUEDEN EXIGIR UNA VERDADERA IGUALDAD

Indivisibilidad:

Un derecho no puede existir si se niega el otro.

Interdependencia:

El cumplimiento de unos incide en el cumplimiento de los otros.

Universalidad:

Pertencen a todos los seres humanos por el sólo hecho de serlo

Progresividad:

Su ejercicio implica gradualidad, la cual se refiere a que los derechos humanos no van a lograrse de una vez y para siempre



Igualdad y no discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

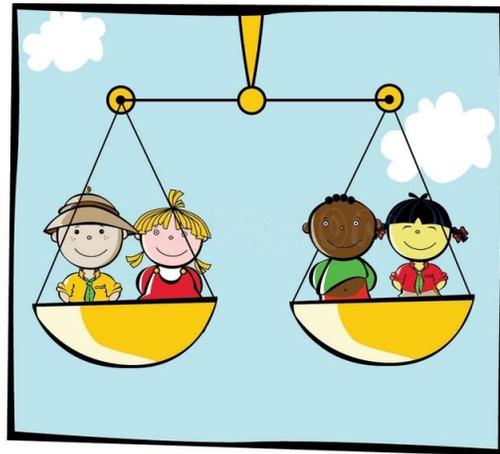
IGUALDAD

¿Las personas somos iguales?



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

En los hechos los seres humanos **no** somos iguales



Sin embargo existe la exigencia ética de SER TRATADOS IGUAL (O DISTINTO SEGÚN SEA EL CASO) en razón de la búsqueda de justicia.

Como prescripción, los seres humanos somos iguales en:

DERECHOS Y DIGNIDAD



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

IGUALDAD

FORMAL

**Está escrita en
la ley**

REAL

Da un trato diferenciado justificado en
sentar bases de igualdad para el acceso a
derechos y oportunidades



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

IGUALDAD



DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN



- Es un derecho transversal a todos los DDHH – Derecho llave
- Establece que ninguna persona puede ser privada de ninguno de sus derechos por motivos de etnia, edad, condición socioeconómica, etc.
- Si este derecho es vulnerado significa que al menos uno de los otros derechos lo ha sido también.



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

COPRED

Prejuicio, estigma y estereotipo



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

EL NAUFRAGIO

Tienes la capitanía de un barco que se esta hundiendo, solamente hay una lancha en la que caben 5 personas.

En el barco navegan, además de ti: una mujer de 70 años, un empresario, una trabajadora del hogar, un reconocido científico, una cantante de rock, una persona homosexual, un sacerdote, una madre con su hijo, una persona migrante, una persona con discapacidad y una persona transexual.

PREJUICIO

Idea preconcebida que se tiene previo al conocimiento. Pueden ser personales y no necesariamente compartidas con otras personas.



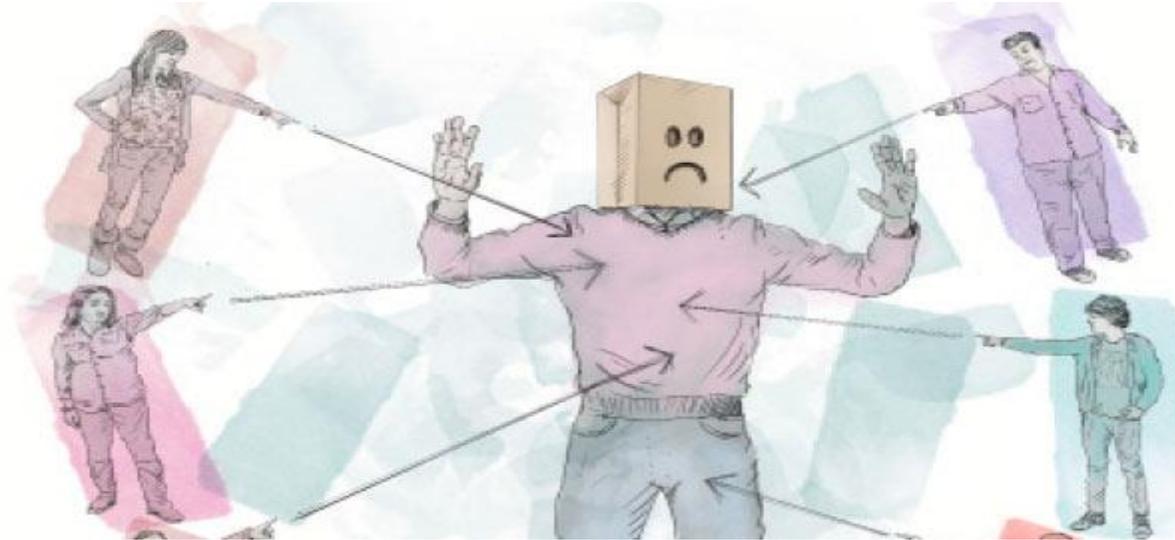
estereotipos



ESTEREOTIPO

Percepción exagerada y simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características. Parten de hechos reales y son compartidos socialmente.

ESTIGMA



Condición, atributo, marca o rasgo que hace que la persona portadora sea incluida en una categoría social en la que se le considera culturalmente como inaceptable o inferior.

Consecuencias



Negación de
derechos
humanos

Sistemas que
refuerzan o
debilitan



Medios de
comunicación

Trabajo

Escuela

Familia

Raíces

socioculturales de la
discriminación



prejuicio

estereotipo

estigma



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

COPRED

Estructuras de opresión de la discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

PERSPECTIVA ESTRUCTURAL DE LA DISCRIMINACIÓN

1. Establece que los motivos de discriminación se basan en estereotipos, prejuicios y estigmas.
2. Deshumaniza a las personas y grupos sociales objeto de discriminación.
3. Expresa y se basa en relaciones desiguales de poder, de dominio y subordinación.
4. Es generalizada.
5. Es un fenómeno recurrente.
6. Tiene hondas raíces históricas.
7. Se transmite intergeneracionalmente.
8. Está íntimamente relacionada con la desigualdad social y la pobreza, en un círculo vicioso en el que se reproducen y sustentan mutuamente.
9. Se construye y opera en todo el cuerpo social, de manera que los espacios de socialización (como las familias, las comunidades, la escuela y el trabajo, entre otros) son ámbitos en que se reproduce y se desarrolla.
10. La discriminación ocurre tanto en la relación entre el Estado y los ciudadanos como entre grupos y personas discriminados-discriminantes.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



PERSONAL

Relación interpersonal entre dos o más personas. Son los prejuicios, estereotipos y estigmas que las personas tienen.



INSTITUCIONAL

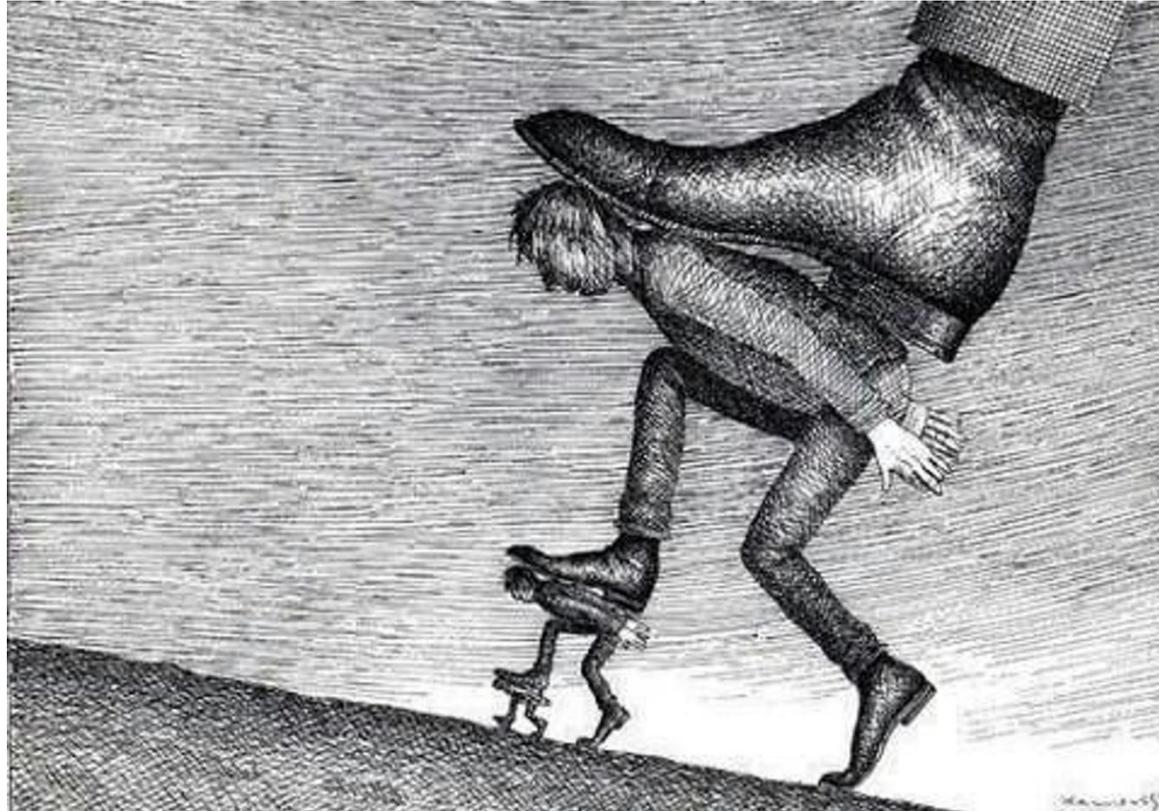
Los órganos y estructuras del Estado e instituciones privadas. Son procedimientos, prácticas regularizadas y estandarizadas que guían el actuar de la institución y de las personas que la conforman. Son las estructuras internas físicas, políticas y jurídicas.



ESTRUCTURAL

La forma sistemática, por orden social o por herencia generacional que se normaliza. Son las estructuras sociales, ideas constitutivas de cómo debe ser la sociedad, cómo debemos vivir, cómo debemos interactuar.

Estructuras de opresión



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Machismo

Clasismo

Adultocentrismo

Tecnocracia

Racismo

Capacitismo

Homofobia



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Interseccionalidad



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

Interseccionalidad

“[...]el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

Kimberlé Williams Crenshaw

Grupos de atención prioritaria



Personas o colectivos que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos.

Grupos de atención prioritaria

Mujeres

Niñas, niños y adolescentes

Personas jóvenes

Personas mayores

Personas con discapacidad

Personas LGBTTTTI

Personas migrantes y sujetas de protección internacional

Víctimas

Personas en situación de calle

Personas privadas de su libertad

Personas que residen en instituciones de asistencia social

Personas afrodescendientes

Personas de identidad indígena

Minorías religiosas



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

COPRED

La discriminación desde la perspectiva jurídica



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

La discriminación desde la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED



Discriminación es

aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades motivada por:

origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas

o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.





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

COPRED

También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

¿Qué es la discriminación según la LPEDDF (CDMX)?

Acción	Ejecución	Motivos	Resultado
<ul style="list-style-type: none">• Negación• Exclusión• Distinción• Menoscabo• Impedimento• Restricción	<ul style="list-style-type: none">• Personas físicas• Personas morales• Entes públicos	<ul style="list-style-type: none">• Origen étnico• Lengua• Sexo, género, identidad de género• Identidad indígena• Edad• Discapacidad• Condiciones de salud• Embarazo• Bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de alguno o algunos derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades que estén o no en situación de discriminación

En resumen...

Para que pueda ser considerada como tal, requiere cumplir con los siguientes elementos:

1. Presentar un trato diferenciado o desigual injustificado (acción u omisión no razonable).
2. La anulación, privación de un derecho.
3. Cuando lo anterior se hace a partir de una o varias **características identitarias** de la persona como son: sexo, género, orientación sexual, origen étnico, tono de piel, rasgos fenotípicos, clase social, etcétera.

Atención a denuncias de discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

PROCESO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN

Se presenta una queja por discriminación

Se detecta posible discriminación y se asigna un número de caso

- Presencial: <https://citas.cdmx.gob.mx/index.xhtml>
- Por teléfono: Área de atención ciudadana del COPRED: 5553413010, 5546008233 y 5616327213
- Línea no discriminación: 55 5658 1111
- Línea de seguridad y chat de confianza del Consejo Ciudadano: 55 5533 5533

- Por internet: Correo electrónico: quejas.copred@gmail.com

Debe reunir 3 elementos:

- ¿Existe alguna acción u omisión no razonable?
- ¿Existe algún motivo o causa específica?
- ¿Qué derecho humano se vulnera o afecta?



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



¿Qué es una conciliación?

Es el proceso por el cual las partes involucradas en el caso se reúnen, con la intervención del COPRED, para dialogar sobre los puntos comunes del caso, los intereses de la empresas y un acercamiento para generar acuerdos que lleguen a la reparación del daño.

Por lo general, se incluye una disculpa y acciones reivindicatorias.

Este proceso ayuda a concluir el proceso sin la necesidad de llegar a una sentencia.

Se llega a una
conciliación y
reparación del
daño

Presunto culpable
acude a la cita para
conciliar

Notificación a la
presunta responsable
para enterarla y
citarla

El COPRED **no tiene la facultad (ni es su objetivo) de sancionar, multar, clausurar o dictar cualquier tipo de sentencia.**

PROCESO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN



¿Qué es una Opinión Jurídica?

Es un posicionamiento público derivado de los casos atendidos por el COPRED en los cuales se establecen los razonamientos por los que se considera existió discriminación.

Este instrumento puede ser usado por el COPRED y las víctimas para presentar denuncias civiles, penales o laborales.

Así mismo, se puede dar aviso a entidades que vigilen a las industrias, como cámaras de comercio, sindicatos, o entes de gobierno correspondiente.

De no haber discriminación, el caso se cierra por falta de elementos



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

PROCESO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN



Discriminación en los espacios laborales



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

¿Cómo se puede manifestar en el ámbito laboral?



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

¿Es o no es discriminación?

Erika está buscando empleo desde hace 6 meses, ha conseguido una entrevista en una importante empresa, ya que cuenta con grados académicos y experiencia, sin embargo, al llegar a las instalaciones, en la fecha y horario establecidos, la reclutadora le dice que ya se ocupó el lugar, al ver que ella es usuaria de silla de ruedas.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED



Mercedes y Gabriela han sido amigas desde que trabajan juntas, Mercedes le confesó a Gabriela que se había practicado un aborto y que defendía a las mujeres que decidían lo mismo. Gabriela decidió ya no ser mas su amiga y ahora sólo la saluda.



En un módulo de atención ciudadana del Instituto Nacional Electoral, una persona servidora pública le condiciona el trámite de renovación de credencial a una persona transgénero, expresando que “sólo le tramitará la credencial si regresa vestido como le corresponde (de hombre).



El personal de un restaurante niega el acceso a una persona que no quiere abstenerse de fumar



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Emilio trabaja en un mercado vendiendo frutas y verduras, se corrió el rumor de que Emilio vive con VIH, por ello sus clientes han decidido ya no comprar más con él.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Una mujer embarazada es despedida de su trabajo con el argumento de que ya no podrá cumplir con sus labores dada su condición y que necesitan a alguien que si pueda desempeñarse adecuadamente.



Dar trato preferencial para atender a personas mayores al solicitar algún servicio



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

¿Qué es la discriminación?

- Una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un *prejuicio negativo o un estigma* relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Jesús Rodríguez Zepeda, 2004).
- El conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social (Patricio Solís, 2017).

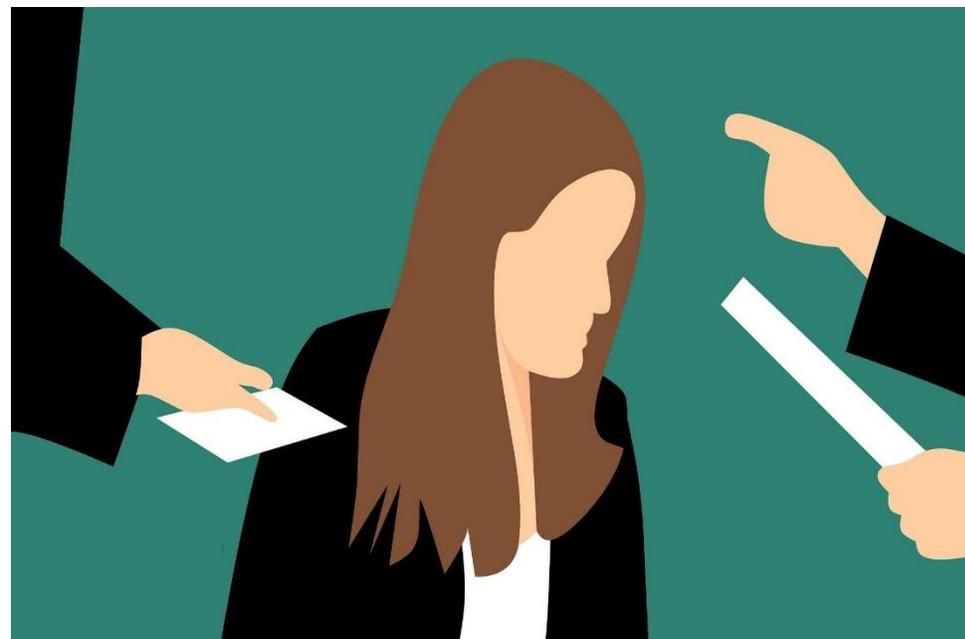


DISCRIMINACION EN LOS ESPACIOS LABORALES

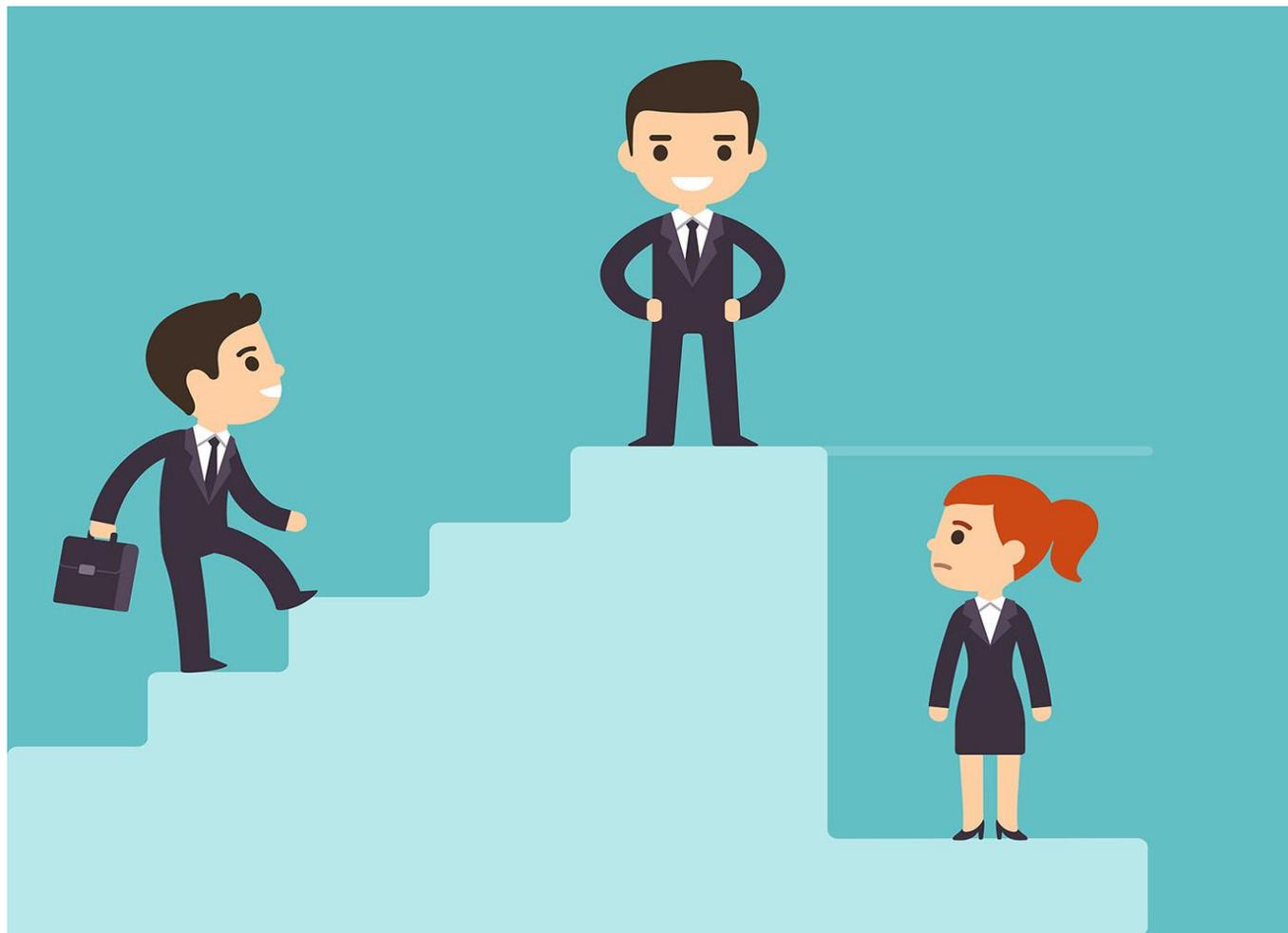
Se pueden dividir en dos categorías:

- Prácticas, dinámicas y políticas de los lugares de trabajo en donde se incluyen todos los factores que dentro de los lugares de trabajo pueden estar incidiendo en discriminación.
- Factores ajenos a los lugares de trabajo en donde se identifican aquellos elementos que afectan el ámbito laboral pero que no son inherentes a los espacios de trabajo.

Algunos de los grupos más afectados por esta problemática son: mujeres, personas indígenas, población afrodescendiente, personas con discapacidad y personas pertenecientes a la comunidad LGBT+.



ALGUNOS EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL:



- No contratación o despido debido a un embarazo, incluso existen espacios de trabajo en los que se solicita una prueba de embarazo previa a la contratación.
- También se puede manifestar discriminación laboral hacia una persona al no permitirle el acceso a ocupar una posición superior, bien sea de dirección o de mando.
- También puede ser debido a su orientación sexual o identidad de género.
- Cambio de estatus legal o temporal de su contrato, con la finalidad de obstaculizar el goce de prestaciones que corresponda a la persona.
- Cambio de funciones o cargo hacia un puesto de menor jerarquía o de menores atribuciones.

- Cambio de adscripción, sede o lugar de oficina hacia alguno en otra dirección, piso o área con el fin de obstaculizar el ejercicio de sus funciones.
- Por motivo de alguna discapacidad (física, sensorial, intelectual o psicosocial).
- Ahora bien, la discriminación laboral está relacionada con la violencia laboral.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

- La violencia laboral comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos, considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral.
- La violencia laboral atenta igualmente contra el principio de no discriminación e igualdad de trato de las personas, así como los derechos a la salud y el bienestar (incluida la salud mental).
- La discriminación laboral es una forma de violencia laboral, aunque no toda violencia es discriminatoria.



Medidas para lograr la igualdad y la no discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Medidas positivas y compensatorias

El esfuerzo antidiscriminatorio no debe apuntar a tratar a todas las personas de la misma manera, sino a tratar a todas las personas como iguales en dignidad, derechos y acceso a las oportunidades.

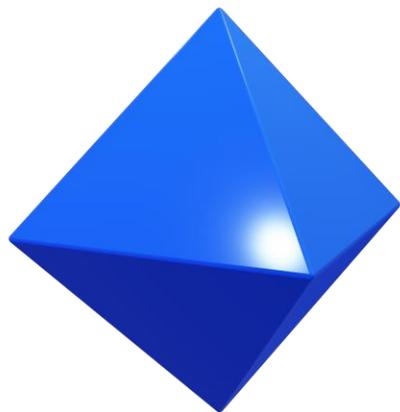
Adoptadas por las autoridades para generar una efectiva igualdad de oportunidades en diversos ámbitos de la vida social, tales como educación, empleo, salud, cultura, etc., y que tienen por objeto compensar a los grupos en situación de vulnerabilidad de la falta de oportunidades de que disponen para el ejercicio pleno de sus derechos.

- ✓ Para niñas y niños
- ✓ Para las mujeres
- ✓ Para adultos mayores
- ✓ Para personas con discapacidad
- ✓ Para personas indígenas



ATENCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

- La Ciudad de México debe garantizar una atención prioritaria para el ejercicio de los derechos de las personas, que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.



Se deberán garantizar tres medidas especiales:

1. **Nivelación:** acceso efectivo de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando barreras físicas, de comunicación, normativas, entre otros.
2. **Inclusión:** disposiciones de carácter efectivo o correctivo, que tienen como fin eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas
3. **Acciones afirmativas:** medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación.

- ✓ **Cuestionamiento y reconocimiento de prejuicios y estereotipos y cómo estos pueden impactar en el trato o atención dada.**
- ✓ **Sensibilización y capacitación al personal que atiende a la población.**
- ✓ **Espacios, prácticas y materiales informativos accesibles.**
- ✓ **Trato conforme a la identidad de género.**
- ✓ **Revisión de procedimientos en la atención brindada, así como en protocolos, reglamentos y políticas internas.**
- ✓ **Diagnostico constante del ambiente laboral, así como de la diversidad de personas que trabaja dentro de la institución para conocer problemáticas y necesidades.**
- ✓ **Promover la identificación y la prevención de la discriminación.**
- ✓ **Promover una cultura de denuncia que reparé y prevenga la repetición de la discriminación.**



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

COPRED

❑ Medidas positivas que realizó el INE para los criterios de postulación de los partidos políticos con el fin de promover la participación de grupos históricamente discriminados como personas indígenas, personas afroamericanas, personas migrantes, personas con discapacidad y personas de la diversidad sexual. Todas respetando el principio de paridad

❑ IECM: “Con paridad todo Funciona”

➤ Buenas prácticas:

✓ Enlaces de género

✓ Grupo de vigilancia del desarrollo e implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación

✓ Lactario

<https://www.iecm.mx/cultura-civica/con-paridad-todo-funciona/acuerdos-y-buenas-practicas/>



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

COPRED

Cómo ser un agente activo de cambio para la no discriminación



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

1. Acepta que has aprendido información prejuiciosa sobre otras personas.

2. Haz equipo con personas cercanas a ti.

3. Desafía la irracionalidad de los pensamientos prejuiciosos.

4. Incrementa el contacto con aquellas personas que pertenecen al grupo o grupos de los cuales hemos generado prejuicios y estereotipos.



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

COPRED

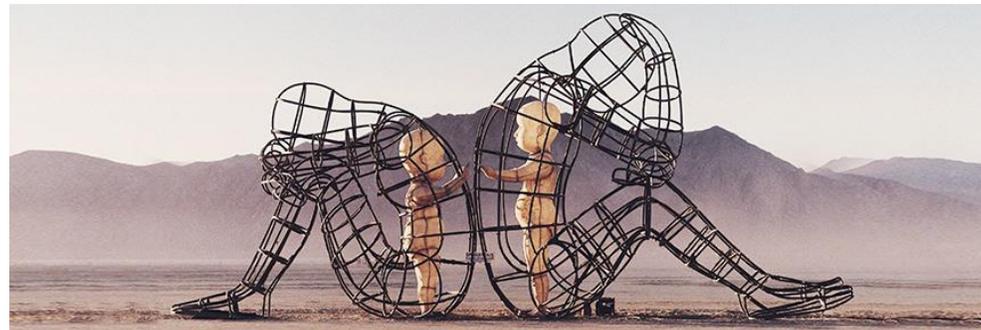
5. Aprende cómo otros grupos nos ven a nosotros y al grupo al que pertenecemos.



6. “Ponte en los zapatos del otro/a”.

7. Edúcate: aprender sobre otros grupos.

8. Reacciona frente a las bromas o comentarios prejuiciosos, pero de forma pacífica y sin ofender.



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

COPRED



Agentes que participan en un acto violento





¿Qué deajo?

¿Qué me llevo?



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

COPRED



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

COPRED

¡Gracias!

Ricardo Portilla de la Cruz
Instituto Nelson Mandela
COPRED

55128633 ext. 1014

ricardo3.copred@gmail.com

Área de atención para quejas por discriminación

quejas.copred@gmail.com

55 56581111