



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

COPRED

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

2016



DIRECTORIO

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Patricia Mercado Castro

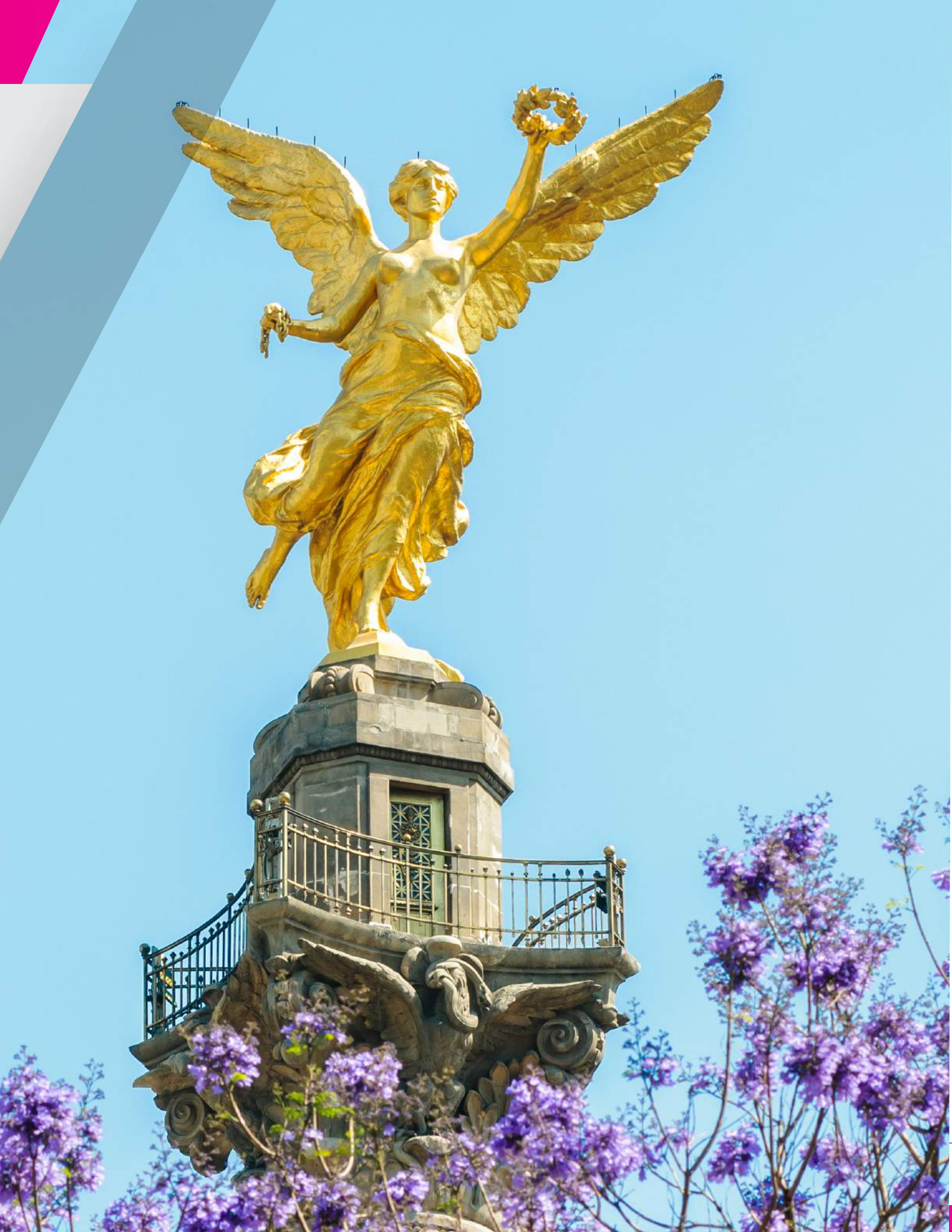
Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México

Dr. José Ramón Amieva Gálvez

Secretario de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Jacqueline L'Hoist Tapia

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





 **CDMX**
CIUDAD DE MÉXICO 


COPRED



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

Jacqueline L'Hoist Tapia

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

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED

Alfonso García Castilla

Coordinador de Atención Ciudadana y Educación

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

René Said Nieto Flores

Coordinación de Comunicación Social

La coordinación y elaboración del Informe de Actividades 2016 del COPRED estuvo a cargo de la Secretaría Técnica con el apoyo del equipo de Comunicación Social del COPRED y de la Asociación Mexicana para el Bienestar Integral de la Comunidad A.C. (AMBIC).

Integrantes de la Asamblea Consultiva

Ramírez Hernández, Nashieli
Presidenta de la Asamblea Consultiva

- Carballo, Mardonio
- Concha Malo, Miguel
- De la Madrid, Ricardo Raphael
- Fleishmann Loredo, Federico
- Fuentes Vera, María de los Ángeles
- Gómez- Hermsillo Marín, Rogelio
- González Contró, Mónica
- Hernández Aguilar, Luis Enrique
- Lagunés Huerta, Lucía
- Loaeza Tovar, Guadalupe
- Lozano Valencia, Genaro
- Magidin Bakcht, Lilian
- Mejía Piñeros, María Consuelo
- Pérez García, Juan Martín
- Rojas Arenaza, Gabriel Isaac
- Ruiz Aguilar, Sinayini
- Torres Osorno, Luis Antonio

Integrantes de la Junta Gobierno

- o Secretaría de Gobierno de la CDMX (SEGOB)
- o Secretaría de Desarrollo Social de la CDMX (SEDESOS)
- o Secretaría de Salud de la CDMX (SEDESA)
- o Secretaría de Educación de la CDMX (SEPDF)
- o Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX (STyFE)
- o Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)

Representantes de la Ciudadanía

- o Dr. Miguel Concha Malo
- o Lilian, Magidin Bakcht
- o Mtro. Genaro Lozano
- o Luis Antonio Torres Osorno
- o Licda. Sinayini Ruiz Aguilar
- o Dra. Nashieli Ramírez Hernández³

Invitados permanentes de la Junta Gobierno

- o Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- o Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDEPEDI).
- o Instituto de Atención al Adulto Mayor de la Ciudad de México (IAAM).
- o Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE)
- o Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDMX)
- o Sistema para el Desarrollo Integral de la CDMX (DIF-CDMX)
- o Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en la CDMX





PRESENTACIÓN

En 2016, COPRED celebró sus primeros cinco años de vida institucional. Comprometido con las víctimas de discriminación, se impulsaron acciones de promoción de la denuncia que resultaron en el incremento de las atenciones realizadas durante el año. Este crecimiento de atenciones, así como de las medidas de reparación integral adoptadas en los casos de queja y reclamación, no sólo reflejan el aumento de la confianza ciudadana en la institución, sino que también contribuyen a mantenerla.

A la par, el Consejo redobló esfuerzos institucionales para contribuir a la lucha contra el racismo. Un objetivo importante fue incidir en las personas servidoras públicas a través de la sensibilización para motivar en ellas la eliminación de estigmas y prejuicios que conllevan a adoptar actitudes o a realizar actos discriminatorios. Con ello, se busca fomentar que las personas puedan constituirse como agentes de cambio.

Congruente con el objetivo fundamental de combatir la discriminación estructural que afecta de manera principal a ciertos grupos de personas, el Consejo perseveró en el análisis de las políticas públicas y legislativas para identificar posibilidades de atención prioritaria.

Sumado a ello, se observó una respuesta comprometida de las dependencias y entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México en cuatro rubros: el cumplimiento de las líneas de acción del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), la atención a la capacitación brindada por el Instituto Nelson Mandela (INMCDMX), la disposición de colaboración de las oficinas de enlaces de COPRED en la delegaciones y la colocación de la placa de no discriminación en todos los espacios gubernamentales.

Nuestro actuar busca beneficiar a la ciudadanía que vive y transita en la Ciudad de México. Por ello, durante “Octubre mes del trato igualitario”, coordinamos esfuerzos con la Red

de Organizaciones (REDAC), que representa el trabajo de la sociedad civil. Asimismo, el Consejo colaboró de manera cercana con el sector público y empresarial para fomentar mejores prácticas laborales que contribuyan a mejorar la calidad del derecho al trabajo de las personas pues es éste el derecho lesionado con mayor frecuencia por actos discriminatorios.

Como contribución a la cultura del trato igualitario, durante el año diseñamos y difundimos diversas campañas dirigidas a fomentar la inclusión social y el respeto a la otredad.

En el ejercicio de nuestras funciones, contamos con instituciones aliadas que comparten la importancia de nuestra misión. En sintonía con ello, agradecemos la confianza tanto de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) como de la Procuraduría General de Justicia (PGJDF) al solicitar nuestra opinión en casos paradigmáticos y sobre carpetas de investigación relacionadas con el delito de discriminación, respectivamente.

Considero que el presente informe de actividades da cuenta de la consolidación de COPRED como un referente local, nacional e internacional que busca no solo sancionar la conducta discriminatoria, sino promover los cambios sociales y culturales necesarios para prevenirlos y eliminarlos. El objetivo final es el respeto a la diversidad y dignidad humana.

Jacqueline L´Hoist Tapia
Presidenta del COPRED

Contenido

I. TRANSFORMACIÓN CULTURAL: UN COMPROMISO DE LA AGENDA PÚBLICA	18
1.1 Armonizar y fortalecer la legislación con enfoque de igualdad.	22
1.1.1 Reforma a la Ley de Establecimientos Mercantiles.	23
1.1.2 Revisión del marco jurídico de la Ciudad de México.	24
1.1.3 Herramientas para reformas legislativas.	25
1.2 Desarrollo de herramientas en materia de Política Pública.	27
1.2.1 Actualización de los lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acción, con Enfoques de Igualdad y No Discriminación.	28
1.2.2 Lineamientos para la Prevención y Atención de la Discriminación en la Administración Pública de la CDMX.	28
1.2.3 Actualización del Manual de Lenguaje Incluyente.	29
1.2.4 Protocolos de Atención.	30
1.2.5 Evaluación de diseño de Reglas de Operación de Programas Sociales del GCDMX.	32
1.3 Un Gobierno comprometido: Fortaleciendo el Derecho a la Igualdad.	34
1.3.1 Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX, PAPED (2016-2018).	35
1.3.2 Programa Institucional del COPRED, Igualdad y No Discriminación (2014-2018).	39
1.3.3 Programa de Derechos Humanos de la CDMX (PDHCDMX).	40
1.3.4 Programa Integral al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. (PID-PCD).	44
1.3.5 Informe de avances en el cumplimiento de acciones en la CDMX contra la lucha de las fobias hacia la población LGBTTTI.	44
1.3.6 Informe de acciones del COPRED, a favor de la población LGBTTTI 2015-2016	45
II. TRANSFORMACIÓN CULTURAL: HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA.	54
2.1 Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX	58
2.1.1 Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación. (REDCII)	59

2.1.2 Red de Organizaciones comprometidas por el Trato Igualitario	62
2.1.3 Empresas comprometidas por el Trato Igualitario.	63
2.2 Avances y Desafíos contra el Racismo.	74
2.2.1 Alianzas frente a la discriminación-racial.	76
2.2.2 Decálogo contra el Racismo.	77
2.2.3 Foro de Movilidad Humana y No Discriminación: Desafíos para la CDMX.	80
2.2.4 Octubre, mes del Trato Igualitario “Ciudades Diversas, Ciudades sin Racismo”.	81
2.3 Educación e Investigación: Retos y Oportunidades.	91
2.3.1 Instituto Nelson Mandela CDMX, Sin Discriminación (INMCDMX): Modelo educativo	93
2.3.2 Alcances y Resultados del INMCDMX	96
2.3.3 Estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la CDMX.	102
2.3.5 Diagnósticos sobre la situación de la discriminación en la CDMX.	107
2.4 Acciones de Inclusión: Una estrategia Global.	108
2.4.1 Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural.	110
2.4.2 Año Dual México- Alemania. Festival Christopher Street Day.	114
2.4.3 Convenios de hermandad y acciones de colaboración.	118
2.4.4 Redes Internacionales.	120
2.4.5 Sinergia con las Representaciones Diplomáticas.	123
III. TRANSFORMACIÓN CULTURAL: INTERVENCIÓN ANTE HECHOS DISCRIMINATORIOS	124
3.1 Fortalecimiento de la Cultura de la Denuncia.	126
3.1.1 Atención Integral a presuntas víctimas de discriminación.	129
3.1.2 Quejas y Reclamaciones.	132
3.1.3 Casos de éxito.	135
3.1.3 Opiniones Consultivas	137
3.2 Consensos para una agenda integral.	141
3.2.1 Órgano Administrativo: Junta de Gobierno.	142
3.2.2 Órgano de Opinión: Asamblea Consultiva.	143
3.2.3 Acciones de Transparencia.	144
CONCLUSIONES	146
GLOSARIO	158



INTRODUCCIÓN

Hace cinco años, quienes vivíamos y transitábamos en la Ciudad de México nos encontrábamos ante el desafío de avanzar hacia la consolidación de un marco de derechos y reconocimiento de todos los grupos de población, en donde se pudiera escuchar de manera incluyente la expresión de la multiplicidad de voces ciudadanas que

integran cada uno de los sectores de la sociedad.

Gracias a estos esfuerzos, en el año 2011 se llevó a cabo la conformación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), como la instancia pública responsable de crear e

impulsar la agenda de la inclusión y la construcción de una cultura del trato igualitario en la Capital del país.

A partir de ello, la transformación de las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación, permitieron la generación de acciones puntuales y específicas orientadas a coadyuvar con el fortalecimiento del tejido social. Desde el Gobierno de la Ciudad de México, se tomó la decisión de promover el diálogo abierto y franco con todos los grupos sociales con el fin de analizar y generar avances concretos en materia de igualdad y no discriminación.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCDMX2013), evidenció la necesidad de colocar ante la visión ciudadana y de la propia Administración Pública, la relevancia de implementar acciones contra el fenómeno de la discriminación racial imperante hacia grupos indígenas, afrodescendientes, personas extranjeras o por el color de piel morena. 2016 fungió como plataforma central para el lanzamiento de campañas, foros, encuentros, estudios, entre otras acciones, con el propósito de reconocer primeramente esta problemática, para permitir de manera posterior, ubicar rutas orientadas a abatir este flagelo discriminatorio.

Transitar de una cultura discriminadora hacia una de trato igualitario, requiere de profundos cambios en la forma de

pensar y de actuar tanto en lo individual, como en lo colectivo. Por ello, el Consejo abordó durante estos cinco años, diversas estrategias de trabajo que permitieran establecer desde los ejes de la prevención, atención, combate, difusión y evaluación, acciones orientadas a abonar hacia la transformación cultural de nuestra sociedad.

La CDMX, como el espacio demográfico más grande del país, requiere de la permanente participación de la Administración Pública, el sector empresarial, las organizaciones ciudadanas, la academia, las instituciones sociales y en general de la ciudadanía, para continuar eliminando formas de discriminación como el despido laboral injustificado de mujeres embarazadas, el antisemitismo, la homofobia y transfobia o el racismo, entre otras muchas formas de marginación social.

La diversidad cultural de la CDMX la coloca como un ejemplo de integración y participación en donde caben todas las manifestaciones y expresiones ciudadanas.

I

TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

UN COMPROMISO DE
LA AGENDA PÚBLICA



La Administración Pública de la CDMX cuenta con una vocación permanente de transformación en la generación de políticas, programas, lineamientos y continuas reformas a los marcos normativos, orientados a fortalecer y robustecer la implementación de los derechos humanos como un eje transversal en todo el quehacer institucional. La labor del Consejo para fomentar que el derecho a la igualdad y la no discriminación, ha sido desde hace cinco años, un enfoque constante en la generación de políticas públicas, lo que ha permitido sustanciales resultados e impactos en la vida institucional y en beneficio de las poblaciones que se atienden de manera diaria en las oficinas de la Ciudad de México.

Entre los resultados logrados en Política Legislativa destacan la gestión para la modificación del Artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles, señalando la colocación de la placa antidiscriminatoria en los establecimientos de la CDMX; en seguimiento legislativo la respuesta a 18 puntos de acuerdo; y en análisis del marco jurídico, la apreciación y propuesta de modificación a 10 leyes de la CDMX y al Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal.

En materia de Análisis y Propuesta, resalta el diseño de herramientas de política pública y la elaboración de lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de acciones, proyectos, programas con enfoque de igualdad y no discriminación, así como para la Prevención y Atención de la Discriminación en la Administración Pública la atención de quejas y denuncias; la actualización del Manual sobre Lenguaje Incluyente y la elaboración de los protocolos Interinstitucional de Atención Integral a Personas Trans en la CDMX y de Atención Integral a Poblaciones Callejeras, así como los informes en relación a la *Ciudad Amigable*.

En este Capítulo también se señalan los trabajos de seguimiento relacionados con los programas: Institucional del Consejo, de Derechos Humanos (PDHCDMX), e Integral al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PID-PCD).

Otras de las secciones está dedicada al Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, (PAPED 2016-2018), y los instrumentos de medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación, además de las Evaluaciones de diseño de las Reglas de Operación de Programas Sociales y sobre las acciones en la lucha contra los odios, las fobias hacia la población LGBTTTI.

EN ESTE ESTABLECIMIENTO
NO SE DISCRIMINA POR MOTIVOS
DE RAZA, RELIGIÓN, ORIENTACIÓN SEXUAL,
CONDICIÓN FÍSICA O SOCIOECONOMICA
NI POR NINGÚN OTRO MOTIVO.

ANTES



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

EN ESTE ESTABLECIMIENTO
NO DISCRIMINAMOS

En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen nacional, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Para mayor información:
LÍNEA NO DISCRIMINACIÓN
LOCATEL: 56 58 11 11



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

accenture

AHORA



1.1

Armonizar y fortalecer
la legislación con
enfoque de igualdad.

1.1.1 Reforma a la Ley de Establecimientos Mercantiles.

El 16 de noviembre de 2016, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal consolidó una iniciativa ideada por el COPRED desde el 2015, al aprobar la reforma del Artículo 10, Apartado B, fracción II, inciso c) de la Ley de Establecimientos Mercantiles, con el propósito de que las personas propietarias de negocios establecidos de bajo impacto, impacto vecinal e impacto zonal se encuentren ante la responsabilidad de colocar una placa en el exterior del local mercantil, donde se establezca la siguiente leyenda:

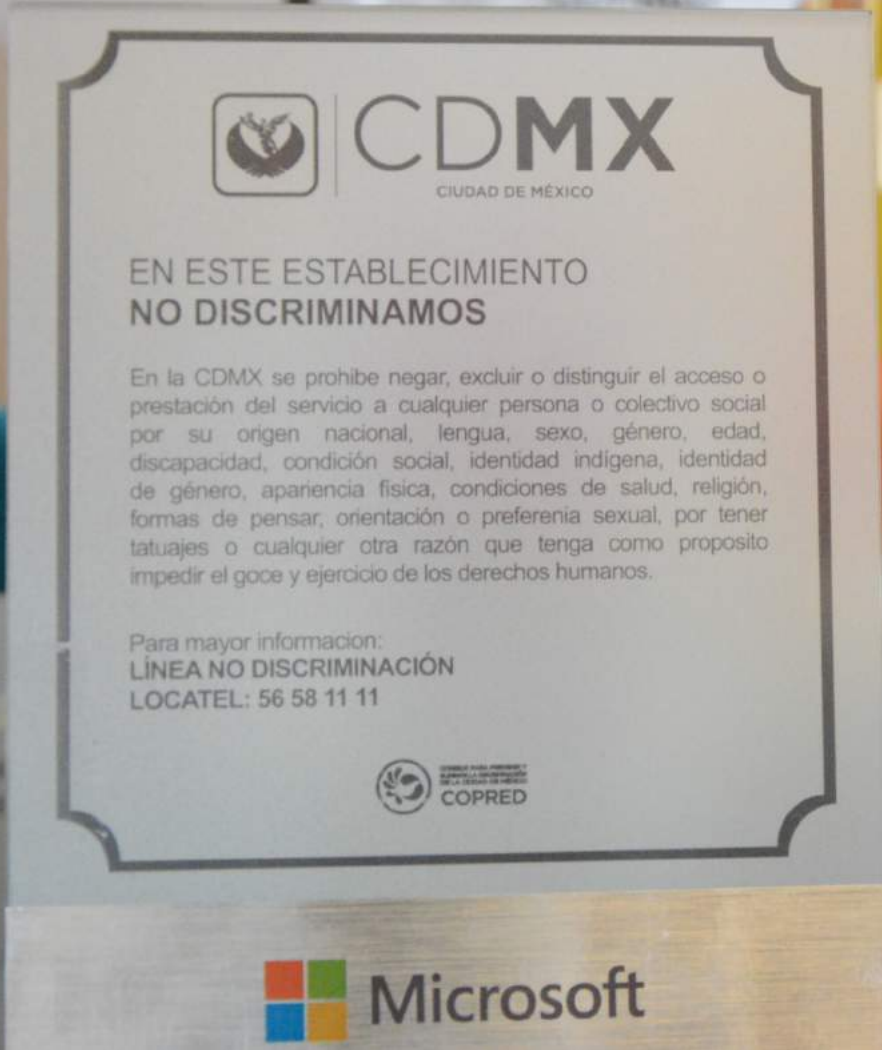
“En este establecimiento, no discriminamos. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen nacional, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos”.

Acompañada de esta leyenda, la placa deberá contener el número telefónico de LOCATEL y los logotipos del Gobierno de la Ciudad de México, con la finalidad de fortalecer la exigibilidad del derecho a la igualdad y la no discriminación y fomentar así una Cultura del trato Igualitario entre la población. En este sentido, la “Línea

de la No Discriminación” coordinada entre el COPRED y LOCATEL, será el instrumento a través del cual la ciudadanía podrá denunciar actos discriminatorios.

La iniciativa, que fue firmada por el Jefe de Gobierno el 18 de octubre de 2015, -Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México-, consensuada previamente entre las dependencias y organismos involucrados (SEDECO, SEGOB, INVEA, CEJUR, COPRED y LOCATEL). Con el propósito de establecer un ordenamiento normativo con una leyenda uniforme que contemple todas las conductas discriminatorias expresamente en la legislación sustantiva vigente, susceptible de cometerse en los establecimientos mercantiles, evitando que la persona propietaria o encargada del negocio redacte discrecionalmente un texto, en el que en lugar de que se prohíba la discriminación, se terminen justificando dichas conductas. Por ejemplo: *“en este establecimiento no se discrimina por motivos de raza, religión, orientación sexual, condición física o socioeconómica o ni por ningún motivo, pero sí exigimos respeto para este negocio y a quienes los frecuentan”.*

La iniciativa contribuirá a fomentar la cultura de la denuncia aprovechando la infraestructura de LOCATEL que funciona las 24 horas, los 365 días del año; pero también funcionará como una medida preventiva de la discriminación que especialmente han padecido los grupos más discriminados.



La leyenda está redactada en lenguaje de la ciudadanía, de tal forma, que pueda ser entendida por cualquier persona, considerando las conductas discriminatorias, los motivos por lo que está prohibido discriminar, es decir, resumiendo el contenido del artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

1.1.2 Revisión del marco jurídico de la Ciudad de México.

Se realizó el análisis de 11 leyes de la Ciudad de México, con la finalidad de valorar si presentan contenidos discriminatorios y, a partir dicha revisión hacer propuestas de modificación. En ellas se ha formulado la reforma

para la armonización legislativa, considerando los contenidos de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano es parte, así como del marco internacional y nacional vigente en nuestro país en materia de igualdad y no discriminación.

Las leyes revisadas, son las siguientes:

1. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
2. Ley de Movilidad del Distrito Federal.
3. Ley de Centros de Reclusión para el Distrito Federal.
4. Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.

5. Ley de Cultura Cívica.
6. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
7. Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México.
8. Ley de Atención y Apoyo a las Víctimas del Delito para el Distrito Federal.
9. Ley de Asistencia e Integración Social para el Distrito Federal.
10. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal.

Las propuestas de modificación, incluyeron, entre otros aspectos, la cláusula antidiscriminatoria; lenguaje incluyente y contenidos relacionados con el derecho a la igualdad y la no discriminación; acción que permitió el cumplimiento a la línea de acción del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018.

Este ejercicio sirvió para identificar formas de discriminación directa o indirecta en nuestras leyes. Cabe aclarar que está en proceso de validación dentro del Consejo. En caso de que las propuestas fueran pertinentes, entraríamos en contacto con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, para la elaboración de una iniciativa de reforma de ley.

Asimismo, se revisó el Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal al cual se agregó una propuesta de reforma legislativa donde se sugirió la incorporación de una cláusula antidiscriminatoria, que sirva como principio rector de este ordenamiento legal.

Comunicación y colaboración con la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la Cámara de Diputados y el Senado de la República. Una de las actividades cotidianas es el seguimiento y monitoreo de las iniciativas que provienen de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF), la Cámara de Diputados y del Senado de la República. Durante el 2016, se recibieron 20 puntos de acuerdo, los cuales fueron atendidos una vez que fueron notificados formalmente. Se dio respuesta a 18, dos de ellos corresponden a los recibidos durante 2015 con respuesta en 2016.

Se resalta que una de las respuestas coadyuvó con las políticas públicas ejecutadas para atender las recomendaciones del Comité CEDAW en el marco de la rendición del IX Informe (junio 2016) por parte del Estado Mexicano. Otra refiere a las acciones que el COPRED ha llevado a cabo para evitar expresiones de homofobia, lesbofobia y transfobia entre las personas que habitan en esta ciudad.

1.1.3 Herramientas para reformas legislativas.

Como parte de las acciones de cumplimiento del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, acorde a la Línea de Acción 1.4., se elaboró el documento denominado "*Criterios para la inclusión de contenidos de prevención de la discriminación en los reglamentos de los entes públicos de la Ciudad de México*", el cual buscó constituirse como una herramienta accesible que apliquen las áreas internas correspondientes de los

entes públicos para la revisión de sus reglamentos, en aras de que los mismos presenten contenidos que prevengan la discriminación, a través de las modificaciones que sean pertinentes.

Opinión jurídica solicitada por la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF

El 10 de agosto de 2016, la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF solicitó al COPRED la emisión de consideraciones, observaciones y comentarios al proyecto de dictamen que elaboró en torno a la iniciativa con proyecto de decreto por virtud de la cual se modifican el Código Penal del Distrito Federal; Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal; Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal; Ley de Salud del Distrito Federal y; la Ley de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes en el Distrito Federal, para adicionar un tipo penal, así como el establecimiento de infracciones administrativas a toda persona que discrimine, afecte o violente el derecho de la mujer de dar lactancia a su hija/o, así como el derecho a la alimentación, salud y desarrollo integral del infante.

El 24 de agosto el Consejo dio respuesta al requerimiento realizado por dicho órgano legislativo. El proyecto de dictamen fue votado en sentido positivo por el pleno de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF y posteriormente, en diciembre de 2016, aprobado de manera unánime por el Pleno de la misma. Se consideraron las propuestas realizadas por el COPRED dentro de la opinión jurídica.

Se destaca que el Dictamen resuelve que se aprueben las leyes señaladas. En el caso de la ley en materia de discriminación aprobó:

CUARTO. - SE MODIFICA LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 6 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL PARA QUEDAR:

Artículo 6.- En términos del artículo 5 de esta ley, se consideran como conductas discriminatorias:

I la XXI.

XXII. Limitar, obstaculizar o impedir el derecho a la alimentación, la vivienda, la recreación y los servicios de atención médica adecuados.

Se considera limitación, obstaculización e impedimento al derecho a la alimentación correcta del infante, los insultos o condicionantes que se le impongan a la mujer que alimente a su infante, los insultos o condicionantes que se le impongan a la mujer que alimente a su infante a través de la práctica de la lactancia en las vías y espacios públicos.

Cabe destacar que la iniciativa con Proyecto de Decreto fue presentada por los diputados Antonio Xavier López Adame, Eva Eloísa Lescas Hernández y Fernando Zárate Salgado del Grupo Parlamentario Partido Verde Ecologista de México ante el Pleno de la Asamblea Legislativa el 5 de julio de 2016, y fue generada por agresiones que registraron mujeres que estaban amamantando a sus hijas/os en México y Estados Unidos quienes fueron registradas en videos distribuidos en las redes sociales.

The background features a large, light gray rounded triangle pointing downwards on the left side. Overlapping its right edge is a large, vibrant pink rounded triangle pointing to the right. Scattered around these shapes are several smaller triangles in shades of purple, pink, and gray, some pointing in various directions. The overall composition is dynamic and modern.

1.2

Desarrollo de herramientas
en materia de Política Pública

1.2.1 Actualización de los lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acción, con Enfoques de Igualdad y No Discriminación.

El 10 de noviembre de 2016 se publicaron en la Gaceta del Gobierno de la Ciudad de México, acorde con la Reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, cuya principal implicación es la incorporación de las obligaciones por parte del Estado Mexicano para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, con el fin de adoptar acciones, planes, programas y en general políticas públicas que permitan hacer exigibles y justiciables tales derechos, resultó necesario incorporar los principios rectores que deberán estar presentes en y durante todo el actuar del servicio público: universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, y pro persona.

La perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, de la misma manera, deberán guiar el actuar cotidiano del servicio público, con el fin de asegurar la mayor protección de los derechos humanos de todas las personas en todos los servicios que presta el Estado, pero sobre todo de aquellas personas que históricamente han sido colocadas en una situación de desventaja social y vulnerabilidad, lo cual, en muchas ocasiones, restringe o impide el ejercicio de derechos.

El objetivo de los Lineamientos es ser una herramienta para la Administración Pública, que permita, contemplar todos aquellos principios rectores y conocer las obligaciones que, como entidad del Estado Mexicano, tienen al ser garante de los derechos de la ciudadanía. Su actualización, tiene como finalidad, reforzar y profundizar sobre la importancia de la transversalidad, el enfoque de derechos, género, multiculturalidad, y la adopción de medidas especiales en las políticas públicas, programas y acciones del gobierno, así como algunas sugerencias que permitan incorporar los principios rectores y las obligaciones en materia de derechos humanos.

Se destacan algunos conceptos como política pública, derechos humanos, medidas positivas, compensatorias o afirmativas, por citar algunos; se enuncian los derechos básicos que la Administración Pública.

1.2.2 Lineamientos para la Prevención y Atención de la Discriminación en la Administración Pública de la CDMX.

Uno de los ejes fundamentales sobre los que descansa el actuar del Consejo, lo constituye la investigación y documentación de casos sobre presuntas conductas discriminatorias, por ello, de manera conjunta con la Contraloría General de la Ciudad de México (CGCDMX), se elaboraron los

Lineamientos para la prevención de Actos de Discriminación en el servicio que brinda la Administración Pública, así como para la respectiva atención de quejas y denuncias, por instrucciones del Jefe de Gobierno durante el evento conmemorativo del Quinto Aniversario del COPRED (22 de noviembre de 2016). Estos lineamientos fueron publicados en la Gaceta del Gobierno de la Ciudad de México, el 22 de diciembre de 2016 y buscan regular lo siguiente:

1. Mecanismos de comunicación y coordinación entre la CGCDMX y el COPRED, a efecto de recibir y en su caso turnar o poner en conocimiento de la otra parte, sobre reclamaciones, quejas y denuncias recibidas por presuntos actos discriminatorios en el servicio público contra personas ciudadanas o servidoras públicas.
2. Elaboración de Políticas de Actuación para mejorar la gestión pública frente a personas o grupos vulnerables y la ciudadanía en general, para prevenir conductas discriminatorias.
3. Capacitación y sensibilización periódica de personas servidoras públicas, en torno al tema del derecho a la igualdad y no discriminación.
4. Elaboración de un Diagnóstico sobre discriminación institucional.
5. Canales de recepción de quejas, denuncias y reclamaciones de actos discriminatorios.

6. La Evaluación Preventiva Integral, para ingresar a la Administración Pública, procurará detectar patrones de conducta discriminatorios, lo cual, en su caso, dará lugar a la recomendación de capacitación y sensibilización correspondiente.

Los mecanismos de denuncia resultarán fundamentales para visibilizar las causas y ámbitos más recurrentes de la discriminación; conocerlos, permitirá sancionar la conducta y resarcir los derechos que han sido conculcados a las víctimas de discriminación; pero, además, generar mecanismos de no repetición.

1.2.3 Actualización del Manual de Lenguaje Incluyente.

Una de las muchas formas en las que la discriminación se puede expresar, es a través del lenguaje. La forma en la que nombramos o nos dirigimos a las personas, refleja las condiciones socio históricas en que reproducimos valores y creencias, pero también prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes.

Las palabras o adjetivos cargados de prejuicios y estigmas sociales, categorizan y colocan en situación de discriminación a una persona o grupo de personas, pues impacta no sólo en forma o manera en como ellas se perciben, si no que potencian reacciones negativas de la sociedad. Adjetivos utilizados como “*el gordo*”, “*la negra*”, “*el maricón*”, el “*sidoso*”, “*la india*”, entre otros, son ejemplos que bien pueden dar cuenta del

daño que producen las palabras, sobre todo cuando se utilizan en un contexto peyorativo, con el fin de minimizar la valía de las personas y con ello negarle el goce y ejercicio de un derecho que realmente le asiste.

En el 2016, se actualizó y amplió el Manual de Lenguaje Incluyente (cuya primera versión se elaboró en octubre de 2014). Los puntos sobre los que versó dicha actualización, consistieron en la incorporación de:

- a) La importancia de tener un lenguaje incluyente;
- b) Qué se entiende por no lenguaje incluyente;
- c) La perspectiva de género;
- d) La eliminación de la exclusión de grupos y personas, a través de estrategias inclusivas en el lenguaje (explicación y ejemplo del prejuicio, estigmas y categorías, como detonantes de la discriminación);
- e) La importancia de llamar y nombrar de manera correcta a las personas o grupos de personas en situación de discriminación;
- f) El lenguaje discriminatorio en el humor (chistes), en dichos o refranes y,
- g) Recomendaciones para elaborar escritos administrativos.

Esta herramienta sirve como medio para concientizar sobre la importancia de vernos y reconocernos en la otredad, lo que implica el respeto a nuestra dignidad y al reconocimiento de nuestros derechos.

LA CALLE NO LES QUITA sus DERECHOS

Como persona servidora pública es tu responsabilidad garantizárselos

DECÁLOGO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS PARA UNA ATENCIÓN DE CALIDAD A LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LAS POBLACIONES CALLEJERAS

Las personas integrantes de las poblaciones callejeras tienen los mismos derechos que todas y todos quienes viven o transitan por la CDMX. Las personas servidoras públicas tenemos la obligación de respetar, promover y garantizar los derechos humanos de todo ciudadano y ciudadana.

Por lo tanto, yo, en el ámbito de mis atribuciones, debo:

- 1 Trabajar a favor del goce y ejercicio pleno de sus derechos.
- 2 Reconocer su derecho a la identidad y a la protección de sus datos personales.
- 3 Garantizar su derecho a la inclusión y a un trato igualitario.
- 4 Brindarles atención con respeto y sin criminalizarlos por su apariencia física o por su condición psicosocial.

1.2.4 Protocolos de Atención.

Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de las Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México.

En la Ciudad de México, la diversidad que se observa y que se vive, trae aparejada los problemas cotidianos de toda una sociedad en una urbe;

5 Difundir entre las poblaciones callejeras los programas y acciones que el Gobierno de la CDMX realiza en su favor.

6 Comprometeme a que siempre respetaré su consentimiento previo, libre e informado para recibir los servicios y acciones que el Gobierno de la Ciudad de México les ofrece.

7 Capacitarme para brindarles un servicio de calidad y sin discriminación.

8 Respetar su derecho a construir su proyecto de vida.

9 Contribuir para que tengan acceso a la justicia y al debido proceso.

10 Fortalecer los lazos familiares y comunitarios para prevenir el desplazamiento de las personas a la calle, a través de los servicios sociales del Gobierno de la CDMX.

Súmate y transformemos más historias

Conoce más información en <http://copred.cdmx.gob.mx/poblacionescallejeras>

Capital Social 2017

CDMX GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

sin embargo, también se observan problemas sociales de índole estructural que requieren de una mayor atención para poder resolverlos, como es el caso de las poblaciones callejeras o poblaciones en situación de calle.

La situación de calle no es un hecho aislado o exclusivo de determinado país o región, y nuestra sociedad, no es ajena a esta circunstancia; así, es necesario generar los mecanismos

que permitan atender a este núcleo de la población, de una manera integral y con un enfoque de derechos. Precisamente bajo este esquema de integralidad y derecho-humanista, la Secretaría de Desarrollo Social, con la colaboración de diversas instancias, elaboraron el Protocolo de *Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de las Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México*, publicado en la *Gaceta del Gobierno de la CDMX*, el 16 de junio de 2016.

EICOPRED participó en dicha elaboración, incidiendo a lo largo del documento, en la inclusión de una perspectiva de igualdad y no discriminación, dotado de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estigmas sociales, a fin evitar la categorización de inferioridad y criminalización de este colectivo de personas.

El Protocolo está dirigido a atender a las personas que por diversas causas se encuentran en riesgo de vivir en la calle, así como a las personas que ya viven. Para ello, se diseñó en tres fases: a) prevención, b) intervención y c) proceso de integración social. Cada una de estas fases, atiende la situación específica en la que o por la que están pasando las personas, con lo que se pretende buscar la recuperación de su proyecto de vida.

Para reforzar lo anterior, participamos en la elaboración de la campaña *La calle no les quita sus derechos*, derivada de la Recomendación 7/2015 emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), en la que requiere a la Secretaría de Desarrollo Social, diseñar e implementar una campaña sobre los derechos de las

personas en situación de calle, con la colaboración del COPRED.

El objetivo central de la campaña fue promover y reconocer a las poblaciones callejeras como sujetas de derechos y garantizar su inclusión social. Asimismo, en otra etapa se dirigió a las personas servidoras públicas con el propósito de erradicar la estigmatización y criminalización hacia las personas en esta condición.

Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas Trans en la CDMX. El 13 de noviembre de 2015, se publicó en la Gaceta Oficial del Gobierno de la Ciudad, el Día de la población transgénero, con el objetivo de visibilizar y atenderles a partir del reconocimiento y ejercicio de sus Derechos Humanos en favor de la Igualdad.

En este año 2016, en el marco de la conmemoración del Día de las Personas Trans, el Jefe de Gobierno, dio instrucciones para la creación de un Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas Trans en la CDMX, con el fin brindarles una atención eficaz con enfoque de igualdad y no discriminación, recayendo este mandato en el Consejo.

Este protocolo buscará la atención eficaz e integral de las personas trans desde la prevención a la violencia, la integración social con enfoque de igualdad y la atención de las situaciones que las colocan en vulnerabilidad.

Además, este instrumento deberá velar por el acceso a la educación, a

la salud, al trabajo, a la vivienda, a la justicia, a la no discriminación y al pleno desarrollo de una vida digna; así como a la inclusión de las personas trans en los distintos programas sociales que brinda el gobierno local, como el de Personas mayores, el Seguro contra la Violencia Familiar, entre otros.

Finalmente, cabe destacar que COPRED ha construido un primer documento del Protocolo, el cual será revisado y complementado con la participación de la propia población trans en el año 2017.

1.2.5 Evaluación de diseño de Reglas de Operación de Programas Sociales del GCDMX.

La evaluación de contenidos considera una muestra de 25 Reglas de Operación (ROP) del total Programas Sociales 2016 de la Administración Pública Centralizada, correspondientes a 12 entes de Gobierno de la Ciudad de México: DIF, SEDESO, SEDEREC, STyFE, FIDEGAR, INVI, SEDEMA, PROSOC, SEDU, INJUVE, IEMS, INDEPORTE.

Para el análisis, se utilizó la Batería de indicadores de diseño, elaborados en 2015 en conjunto con la organización ciudadana Estudios y Estrategias para el Desarrollo de la Equidad A.C. (EPADEQ). Son 18 indicadores propuestos por EPADEQ, los que se aplicaron para evaluar la existencia o carencia de contenidos en materia de igualdad y no discriminación de las Reglas de Operación. Para su

sistematización, se elaboró una matriz de información que contiene la evaluación de cada Programa, así como la justificación de cada indicador y una serie de recomendaciones.

De manera bilateral, se concertaron reuniones con el Consejo de Evaluación para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (EVALÚA CDMX), por ser el órgano evaluador de los programas y la política social de la Administración Pública en la entidad. Adicionalmente y con el propósito de informar a las instituciones del proyecto y de complementar la evaluación con datos de campo, se realizaron reuniones con las personas encargadas del diseño de las Reglas de Operación con las instituciones evaluadas.

Este ejercicio servirá para que los entes públicos mejoren el diseño de las ROP, de tal forma que se excluya indebidamente de las personas del acceso de los beneficios de los programas sociales, así como del goce de sus derechos, es decir, que no se le discrimine.

Esta evaluación da cumplimiento a la línea de acción 1.6 del PAPED 2016 – 2018, así como a la meta del Programa Institucional que indica que se debe realizar el *análisis de las políticas públicas, programas y proyectos de la CDMX para valorar que sus contenidos incorporen elementos del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación*. Es de señalar que la meta institucional está alineada con la Meta 2 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.



1.3

**Un Gobierno comprometido:
Fortaleciendo el Derecho
a la Igualdad.**

1.3.1 Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX, PAPED (2016-2018).

Diseño. Atendiendo a la observancia de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF), artículo 37, fracción I, así como la consideración de que el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) es una herramienta de política pública para transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación, a principios del año, se realizó el diseño del PAPED 2016, decidiéndose un enfoque trienal, con el objetivo de contemplar metas a mediano plazo y de esta manera contar con acciones programadas y encaminadas a obtener resultados para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en la entidad.

Una de las estrategias transversales que este Programa considera es la participación intersectorial, así como la articulación y coordinación. Por ello, en abril se llevaron a cabo mesas de trabajo con entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil y personas investigadoras de instituciones académicas, lo que permitió ajustes conceptuales, metodológicos y para la implementación.

La versión final fue aprobada por la Junta de Gobierno del COPRED el 30 de mayo y fue publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (GOCDMX) el 27 de junio de 2016. En los meses posteriores a su publicación y como apoyo a la implementación

se realizaron acciones de revisión, acompañamiento y elaboración de herramientas de apoyo.

Acciones de seguimiento. Con el objetivo de registrar información acerca de las dificultades, desventajas y áreas de oportunidad sobre la ejecución de las líneas de acción del PAPED, se elaboró un reporte sobre la implementación, utilizando como instrumento metodológico un cuestionario en línea el cual fue resuelto por las personas enlaces institucionales de 75 entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.

Con la finalidad de robustecer la información proporcionada a través del cuestionario, el 31 de agosto se realizó un grupo focal para la discusión de la implementación del PAPED. Se hizo una convocatoria abierta a las personas enlaces para su participación voluntaria. El reporte se presentó el 14 de septiembre en la *IV Reunión Anual de Enlaces del COPRED*, cuyos principales hallazgos fueron los siguientes:

- En ese entonces, había 75 entidades con enlaces, 55 de éstas contaban con un área encargada de realizar actividades y/o acciones relacionadas con derechos humanos o perspectiva de Género; 20 carecían de un área de ese tipo.
- La estructura porcentual del nivel de mando era la siguiente: 40% Direcciones, 18% Coordinaciones, 16% Subdirecciones, 13% JUD, 7% sólo cuentan con enlace institucional en DH, 4% realizan acciones de DH.

- De los 75 entes públicos: 26 sí programan acciones como parte de la planeación anual; 24 las proyectan a partir de las Líneas de Acción del PDHCDMX; 20 no programan acciones, las implementadas son a partir del PAPED; 3 realizan acciones de manera transversal y 2 no realizan acciones.
- Respecto a las dificultades para la implementación del PAPED: 26 difícil o con poco grado de dificultad (calificación de 1-4); 33: nivel medio (calificación de 5- 7); 10: alto (calificación de 8); y 5: muy difícil (calificación 9 y 10).
- Las principales dificultades para la implementación del PAPED fueron: 1) Falta de presupuesto asignado; 2) Falta de interés por ejecutarlas o de coordinación intra institucional; 3) Desconocimiento de los contenidos del PAPED; 4) Falta de personal para ejecutarlas.
- Razones por las que se dificulta la implementación del PAPED: Falta de personal para realizar las acciones señaladas en el PAPED: Falta de tiempo/ mucha carga de trabajo en las instituciones; no hay recursos para contratar intérpretes de Lengua de Señas Mexicana; no se desagrega la información para los registros administrativos; no hay interés en el tema; no hay espacios de capacitación; la adecuación normativa requiere de revisiones exhaustivas por parte de varios entes, como la Consejería Jurídica; falta de prioridad en temas de igualdad y no discriminación; los diplomados están dirigidos a personal de estructura; no se cuenta con las atribuciones para implementar acciones en materia de igualdad y no discriminación; no hay personal especializado en el tema.
- Estrategias sugeridas para mejorar la implementación: Envío de comunicación oficial a todas las áreas de la institución; nombrar enlaces internos en cada área para recopilar información; convocar a reunión de trabajo para informar las líneas de acción del PAPED a implementar.
- Calificación al COPRED por coordinación y vinculación interinstitucional del PAPED (75 respuestas): Media de 8.9: 32 = 10, 15 = 9, 22 = 8, = 7 y 1 = 5.
- Razones que explican la calificación asignada: Disponibilidad de atención/Apoyo constante; buena comunicación; capacitación a enlaces; respuesta pronta y eficiente; aportan material/insumos para la implementación, seguimiento y evaluación del Programa y Acompañamiento institucional eficiente.
- Comentarios generales: Hace falta atención especializada; se necesita más capacitación; COPRED debe formar a un grupo de replicadores para impartir cursos de capacitación, sensibilización y profesionalización; COPRED debería contar con atribuciones para sancionar; exceso de correos electrónicos; COPRED debería ir a las instituciones a explicar el PAPED; el Programa se dio a conocer ya iniciado el 2016 por lo tanto el tiempo para implementar es acotado; Se necesita mayor difusión del PAPED.

A finales del 2016, el Consejo contaba con 81 instituciones con por lo menos una persona servidora pública designada para los trabajos a efectuarse en relación a la prevención y eliminación de la discriminación, esto es 11% más respecto al 2015. Durante el primer trimestre del año, las actividades con las personas enlaces institucionales se centraron en el diseño y ajuste del PAPED 2016 – 2018.

Evolución de los Entes Públicos con Enlaces 2013-2017

	2013	2014	2015	2016
Entes Públicos	45	61	73	81
Tasa de variación		35%	20%	11%
Enlaces	45	105	130	135
Tasa de variación		133%	24%	4%

Con el objetivo de contar con procesos de información y retroalimentación sobre la implementación, seguimiento y evaluación del PAPED 2016-2018 y con el fin de contar con la información necesaria para la elaboración del reporte de implementación y el informe de evaluación, se desarrolló un Taller de inducción sobre los tres ciclos de la política y relacionados con el PAPED, al que acudieron 60 entidades del GCDMX. Además de la participación del Evalúa DF, la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México (EAP CDMX) y de la Coordinación General de Modernización Administrativa (CGMA) de la Oficialía Mayor como ponentes en el evento.

El 14 de septiembre se llevó a cabo la IV Reunión Anual de Enlaces

Institucionales del COPRED, a la cual asistieron 57 entidades públicas representadas por 67 personas servidoras públicas. El objetivo fue crear un espacio de intercambio de experiencias acerca de la implementación de acciones del PAPED, el cual cumplió ampliamente considerando los hallazgos reportados.

Con el propósito de facilitar a la implementación del PAPED, el COPRED realizó actividades con la Dirección de Contralorías Ciudadanas de la Contraloría General de la CDMX sobre la línea de acción 2.3, la cual señala *Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED*. A esta actividad se sumó la Secretaría de Desarrollo Social.

Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED).

El Informe de Evaluación del PAPED tiene por objeto revisar el cumplimiento y avance de los objetivos, estrategias, acciones y metas. Se trata de una evaluación de la implementación con el propósito de conocer el proceso de ejecución y los resultados obtenidos en el corto plazo. Busca valorar el avance en el respeto, promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Durante el primer bimestre del año se elabora el Informe de Evaluación correspondiente al año anterior, es decir, el de las acciones implementadas durante el 2015. Para este periodo 52 entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México reportaron información. La cual señala que de las 49 Líneas de acción que contiene el PAPED 2015 se implementaron 40, esto es, un 82% de cumplimiento.

En la Tabla 1, se observa el aumento en el porcentaje de ejecución de las líneas de acción del PAPED desde su primera edición en 2013 respecto al 2015. Si tomamos en consideración el primer año de ejecución (2013) con un 63%, la tasa de variación para el 2015 es del 60%.

Tabla 1. Porcentaje de implementación 2013 – 2015

	2013	2014	2015
Total de LA	32	34	49
Líneas ejecutadas	20	25	40
% de cumplimiento	63%	74%	82%
Variación porcentual	N/A	25%	60%

Se llevó a cabo una mesa de trabajo para la revisión final del documento con la participación de personas investigadoras del Colegio de Posgraduados, Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales (IIHS) de la Universidad Veracruzana, de la Escuela de Administración Pública y del Instituto de Acceso a la Información Pública y de Datos Personales (INFO DF).

En lo que respecta al Informe de Evaluación del período 2016, a partir del 5 de diciembre se recibieron, por parte de las entidades públicas, los cuestionarios de evaluación y las fichas técnicas de indicadores, junto con el material probatorio correspondiente. El informe de evaluación de este año, se tendrá en versión final en el primer trimestre del 2017.

Instrumentos de medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Indicadores de proceso. Durante el primer trimestre del 2016, se revisó y afinó la batería de indicadores de proceso elaborada con la asociación civil EPADEQ. Una de las reuniones que destaca es la realizada con personas expertas en la materia representantes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF), Dirección de Estadística, Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUDH-UNAM) y la Coordinación General de Modernización Administrativa de la Oficialía Mayor de la Ciudad de México (CGMA).

Complementando estos trabajos de consulta y retroalimentación, se investigó las fuentes de información y los entes responsables de los indicadores, para verificar su viabilidad. Como resultado se obtuvo una Batería de Indicadores de proceso en materia de Igualdad y No Discriminación. Algunos de éstos fueron incorporados en los contenidos del PAPED.

Indicadores estructurales. Los indicadores son el instrumento utilizado por el COPRED para la medición de las acciones que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México realizan en materia

de igualdad y no discriminación. En el 2016 se consideró importante contar con los de tipo estructural considerando la propuesta metodológica de la OACNUDH. Se cuenta con una batería preliminar que será revisada con personas expertas en el 2017.

Metodología de Seguimiento y Evaluación. Uno de los productos que resultaron del Convenio de colaboración celebrado con EPADEQ A.C., es la Metodología de Seguimiento y Evaluación, la cual tiene como objetivo plantear de manera estructurada el conjunto de enfoques, instrumentos y herramientas que despliega COPRED para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones públicas para prevenir y eliminar la discriminación, responsables de ejecutar dichas acciones, así como también actores sociales comprometidos.

En el año 2016, se consideró actualizar la metodología tomando en cuenta el trabajo operativo realizado con las personas enlaces, pero sobre todo los procesos de seguimiento y evaluación del PAPED. Los trabajos se llevaron a cabo con una profesora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México (FLACSO-México).

1.3.2 Programa Institucional del COPRED, Igualdad y No Discriminación (2014-2018).

Durante el 2016 se registró en la plataforma de Monitoreo CDMX, a cargo de la Coordinación de Modernización Administrativa (CGMA), la información

de los siguientes indicadores trimestrales, semestrales, anuales y bienales considerados en el Programa Institucional:

1. Asuntos atendidos por el Consejo.
2. Víctimas de discriminación que obtuvieron la reparación del daño.
3. Personas servidoras públicas sensibilizadas y/o capacitadas en materia de igualdad y no discriminación.
4. Personas servidoras públicas profesionalizadas en materia de igualdad y no discriminación.
5. Número de personas usuarias de redes sociales e internet que consultan información sobre actividades del COPRED al periodo.

1.3.3 Programa de Derechos Humanos de la CDMX (PDHCDMX).

Durante el mes de enero, se participó en 5 espacios de trabajo para la actualización del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDH), en las mesas LGBTTTI, Personas con Discapacidad, Mujeres, Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación y Derechos de la infancia.

Los tres primeros trimestres del año, se reportó información acerca de la implementación de las líneas de acción del PDH, a través de un cuestionario que la Secretaría Ejecutiva de dicho programa solicitó. Dichas líneas de acción que se reportan durante el 2016, no abarcan la actualización

del diagnóstico ni del Programa, que empezará a operar, a partir de 2017.

El COPRED, acorde con su objetivo primordial de prevenir y eliminar la discriminación atendió el mayor número de las líneas de acción que le competen, dentro de las que destacan: la abrogación de la Ley anterior, para dar paso a la actual Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, así como la reforma a la Ley publicada el 8 de septiembre de 2014 amplió las atribuciones del ente.

Se ha dado cumplimiento a la difusión entre las y los servidores públicos de los entes públicos del D. F., respecto a los procedimientos existentes para canalizar quejas por actos u omisiones de discriminación

Se ha atendido los relativo a elaborar un Programa de Trabajo Trianual, en donde se determinen las políticas y acciones específicas en materia de defensa, protección, garantía y promoción del derechos a la igualdad y a la no discriminación, a partir de las atribuciones y responsabilidades específicas de cada instancia pública, para lo cual, en el 2016, se elaboró el PAPED que abarca el periodo 2016 a 2018, dicho programa, tiene el propósito de brindar un amplio panorama acerca de las acciones públicas que deben llevarse a cabo de forma progresiva en materia antidiscriminatoria en la Ciudad. Permitirá a las entidades presupuestar anualmente y programar en el corto y

Por tu **edad**
o **condición**
de **salud**

Por tu **aparición**
o por tener
tatuajes y
perforaciones

Por tener
alguna
discapacidad

Por tu **orientación**
o **preferencia**
sexual

¿Te han **Discriminado?**

Si te han **impedido o negado el acceso**
a un **derecho** por alguno
de estos motivos...

Por tu **origen**
étnico,
nacionalidad
o **lengua**
que hables

Por tu **sexo,**
género
o **identidad**
de **género**

...entonces
¡te están
discriminando!

*Art. 5 LPEDDF

Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: www.copred.df.gob.mx

¡Exige tus derechos! Denuncia al: 5658-1111

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
General Prim 10, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc / 5341-3010 / contactocopred@gmail.com

¿Qué es

La Discriminación?

Es una práctica que niega, excluye, impide o restringe el acceso a los derechos que tienen todas las personas, en condiciones de igualdad.

Algunos ejemplos de cómo puedes ser discriminado o discriminada:

Si te despiden
por estar embarazada

Si no te dejan donar
sangre por tu orientación sexual

Si te prohíben estudiar
por tener alguna discapacidad

Si te niegan
un empleo por tener tatuajes

*Art. 5 LPEDDF

Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: copred.cdmx.gob.mx

¡Exige tus derechos! Denuncia al: 5658-1111

mediano plazo acciones para prevenir y eliminar la discriminación. Es un área de oportunidad para programar y presupuestar acciones anuales y tener un horizonte de las que se deben ejecutar en los años posteriores.

Ha diseñado, presupuestado, elaborado y difundido campañas específicas de sensibilización e información sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, relacionado con el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo, dirigidas a las y los propietarios y directivos de las escuelas y planteles educativos del sector privado, por citar algunas tenemos: Campaña Mes del Trato Igualitario en la Ciudad de México 2016; Campaña “LPEDDF, versiones “¿Qué es la discriminación?” y “¿Te han discriminado?” (Campaña del COPRED); Campaña “Nuestra palabra favorita 2016” (Campaña del COPRED); Campaña “4to Concurso de Tesis” (Campaña del COPRED); Campaña Encara el Racismo (En conjunto con Cultura CDMX y otras instituciones); Campaña Encara el Racismo: “Decálogo de Acciones para Personas Servidoras Públicas del Gobierno de la CDMX Contra el Racismo” (Campaña del COPRED); Campaña “La calle no les quita sus derechos” (Campaña en conjunto con Desarrollo Social CDMX); Campaña “Octubre mes del Trato Igualitario” (Campaña del COPRED) y Campaña “5 años de labor del COPRED” (Campaña del COPRED).



Ha cumplido con la homologación del uso de la terminología en ámbitos y documentos gubernamentales y legislación con los términos aceptados internacionalmente, como es el de “personas con discapacidad,” para evitar el uso de conceptos y términos inapropiados y/o discriminatorios, lo cual se incluyó en la actualización del Manual del Lenguaje Incluyente y No Discriminatoria, donde se explica con claridad, porque es importante dirigirnos hacia las personas y colectivos de personas de manera correcta y apropiada y sobre todo porque el término adecuado es el de *personas con discapacidad*.

1.3.4 Programa Integral al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. (PID-PCD).

El Programa Integral al Desarrollo de las Personas con Discapacidad es coordinado por el Instituto para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI). Al inicio del 2016, dicho Instituto solicitó la programación de acciones asignadas en el Programa.

En el año que se informa, el Consejo ha coadyuvado en acciones distintas en relación a los derechos de las personas con discapacidad, ejemplo de ello fue considerar en el diseño del PAPED 2016-2018, acciones relacionadas con la accesibilidad física en los inmuebles destinados al servicio público y el contar con intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos.

1.3.5 Informe de avances en el cumplimiento de acciones en la CDMX contra la lucha de las fobias hacia la población LGBTTTI.

Se realizó la convocatoria con entes públicos responsables de ejecutar acciones contra las fobias hacia la población LGBTTTI, con el propósito de dar seguimiento a las acciones implementadas en el marco del Acuerdo por el que se declara a la CDMX Ciudad Amigable LGBTTTI.

Como parte de la ruta de seguimiento, se elaboró la propuesta metodológica y ruta de trabajo para la construcción del informe, así como indicadores de resultado que permitan medir las acciones realizadas, los cuales fueron revisados por la CGMA.

En sesiones diversas de trabajo, se revisó y ajustó la batería de 39 indicadores en la que participaron 27 entes (Metrobús, Clínica Condesa, SSP, SG - Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual, SEDESO-DGIDS, Sistema de Movilidad 1 (antes RTP), SEDU, INJUVE, Inmujeres, LOCATEL, IEMS, STC-Metro, STyFE, CEJUR, COPRED y las Delegaciones Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Coyoacán, Magdalena Contreras, Cuauhtémoc, GAM, Iztapalapa y Tlalpan).

1.3.6 Informe de acciones del COPRED, a favor de la población LGBTTTI 2015-2016

Se elaboró el informe de acciones ejecutadas en el período mayo 2015-2016, con la finalidad de visibilizar las políticas legislativas y públicas, así como la atención a presuntas víctimas de discriminación, procesos de sensibilización y capacitación y otras acciones que el COPRED ha desarrollado a favor de la población LGBTTTI, en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Dicho informe fue entregado a la Jefatura de Gobierno y publicado en la página web del Consejo.

Atención a Población Trans. Con motivo de diversos actos de violencia en agravio de la población trans, se llevaron a cabo reuniones de trabajo en las que el Consejo participó. Una de las reuniones fue el 10 de noviembre de 2016, con la Secretaria de Gobierno, en donde la población Trans y organizaciones de la sociedad civil manifestaron la necesidad de que se promoviera la tipificación de delito de feminicidio por transfobia, así como la creación de un Protocolo de Atención exclusivo por Identidad y Expresión de Género, que incluyera a las personas que ejercen el trabajo sexual, sensibilización y capacitación a agentes del Ministerio Público para atender casos de la población trans, para garantizar seguridad y de acceso a la justicia, como mesas de trabajo para atender las diversas problemáticas de la referida población.

Posterior a la reunión de trabajo referida, se llevaron a cabo otras reuniones en las que participaron otras instancias como la Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaría de Seguridad Pública y Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.



En ese contexto, la Jefatura de Gobierno, el 13 de noviembre de 2016, -Día de las Personas Trans-, anunció que se alistaba un Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a ese grupo de población con la finalidad de garantizarles el acceso en condiciones de igualdad y no discriminación al goce y ejercicio de sus derechos humanos.





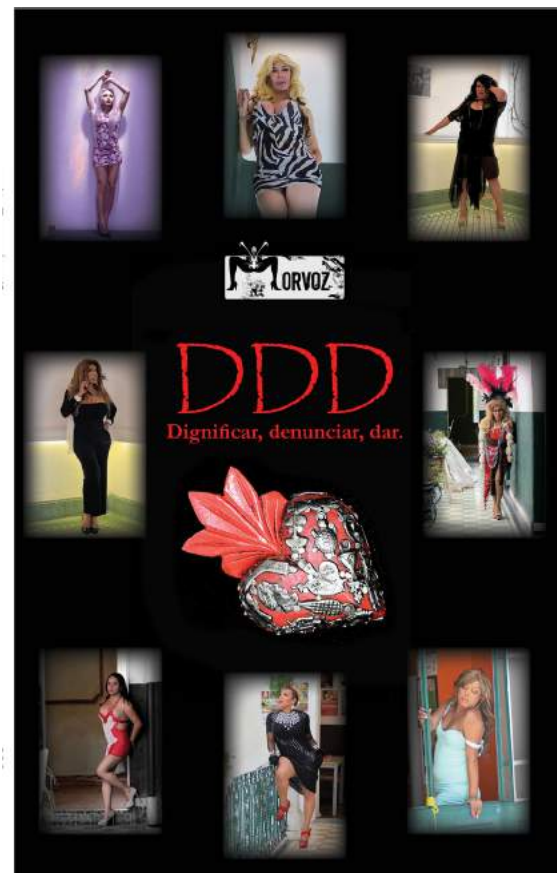
Otras acciones a favor de la población LGBTTTI impulsadas por las mesas de trabajo relacionadas con casos ante COPRED, es el Convenio firmado entre la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y el COPRED. Dicho convenio sienta precedentes importantes, para los cambios necesarios en las reglas de operación del seguro de desempleo de esta ciudad para beneficiar a población transexual y transgénero que con motivo de la violencia se han visto obligadas u obligados a abandonar su fuentes de empleo considerando de igual forma los casos en los que la identidad de la persona no corresponda con el que señalan sus documentos oficiales para que esto no fuera un problema para realizar los trámites de los beneficios que brindan estos programas sociales.

Exposición Fotográfica Ventanas a la Diversidad Sexual.

Este Consejo acompañó a lo largo del año distintas acciones en favor de los derechos de la población LGBTTTI, es así que en nuestras instalaciones se albergó una exposición fotográfica denominada “Ventanas a la Diversidad Sexual”, coordinada por la Musas de Metal A.C. Serie de fotografías para promover la no discriminación a las personas de la diversidad sexual.

Presentación del Libro DDD.

Otra acción derivada de esta relación de apoyo a la población LGBTTTI en el mes de diciembre se realizó la



presentación del libro “DDD, Dignificar, Denunciar, Dar”. Compilación de entrevistas a mujeres trans realizadas por Érick Marváz. A la par de esta presentación se realizó una exposición fotográfica.

Aunado a ello el Consejo emitió periódicamente diversos mensajes en redes sociales para informar a la población sobre los mecanismos de denuncia de actos discriminatorios hacia la población de la diversidad.

Acciones emprendidas frente a los discursos de intolerancia hacia la población LGBTTTI:

El renacimiento de un discurso de odio hacia las poblaciones lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero e intersexual (LGBTTTI) está sustentado en la desesperación de algunos grupos que ante el vigor que cobra la vigencia de los derechos humanos, han visto mermarse la imposición de su modelo de familia, el modelo “tradicional” al que consideran como el único aceptable. Sin embargo, ese modelo de familia ha invisibilizado, castigado y eliminado la realidad de la diversidad sexual, etiquetándola como lo antinatural, lo perverso y, por tanto, lo que atenta contra “la familia natural”.

En este sentido el COPRED impulsó diversas acciones como:

a) Mensaje del Jefe de Gobierno a las familias diversas participantes de la marcha del Orgullo LGBTTTI. El Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, en el Salón Benito Juárez, del Antiguo Palacio del Ayuntamiento, expresó su



compromiso para el desarrollo de la marcha XXXVIII del Orgullo Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero, e Intersexual (LGBTTTI), que llevaba como lema: “Todas las familias, todos los derechos ¡YA!”.

En este sentido, el mandatario capitalino refrendo que la CDMX, es una Ciudad Amigable LGBTTTI, por lo que, giró instrucciones a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales para realizar una revisión normativa para que no haya ningún impedimento y puedan acceder a sus derechos. Asimismo, hizo mención que a las familias diversas de la capital del país que, por el solo hecho de habitar en ella, “tienen derecho a los servicios médicos y derecho a los servicios sociales”.





b) Iluminación del Ángel de la Independencia. Es importante destacar que las acciones de visibilización hacia la población LGBTTTI por parte del COPRED fue la Iluminación del Ángel de la Independencia, monumento representativo de la Ciudad de México que se vistió con los colores de la bandera LGBTTTI, como parte de las actividades de bienvenida a la marcha del Orgullo. El evento fue presidido por las personas titulares de la Secretaría de Desarrollo Social, Consejería Jurídica, LOCATEL y por el COPRED.

c) Evento de distribución de material informativo sobre familias diversas (COPRED-CDHDF-ONU). De igual manera, en conjunto con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en México, se realizó diversas acciones de sensibilización en favor del Matrimonio Civil Igualitario, de esta forma, personal de las instituciones recorrieron las 16 delegaciones informando a la ciudadanía sobre el Derecho Civil al Matrimonio Igualitario, como un Derecho Humano que se debe respetar, proteger y garantiza en todo el país.

d) Pronunciamientos y entrevistas. Frente a esta coyuntura el consejo realizó 2 pronunciamientos públicos y participó en más de 20 entrevistas en medios de comunicación, entre las que destacan las llevadas a cabo en Televisa, TV Azteca, MVS, Formato 21, Milenio, Excélsior, W Radio, entre otros.

e) Mensaje del COPRED sobre las expresiones en contra de los derechos LGBTTTI. Este Consejo emitió un mensaje escrito y en video con 10 puntos que consideramos clave frente a los discursos que atentaban contra los derechos de la diversidad sexual, el cual se reproduce a continuación de manera íntegra:

Tras la reciente iniciativa del Gobierno Federal a



Iluminación

del Ángel de la
• Independencia





favor de los derechos de la diversidad sexual y de género, acciones que ya se realizan en la Ciudad de México, diversas organizaciones “pro familia” y grupos religiosos con representación en la capital del país, como el Frente Nacional por la Familia CDMX y la Arquidiócesis Primada de México, han emprendido una desmida reacción en contra de esta iniciativa que busca brindar condiciones de igualdad ante la ley a todas personas que deseen contraer matrimonio, así como las que busquen el reconocimiento de su identidad de género.

Desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, (COPRED), compartimos lo siguiente:

UNO.

Las modificaciones propuestas por el ejecutivo buscan legislar en el terreno de lo civil el matrimonio igualitario, colocando a las personas como el eje fundamental para el goce de derechos y libertades; en este caso, el derecho personalísimo a decidir con quién unirse, voluntad a la que no pueden oponerse gobiernos, ni legislaciones, mismo que está refrendado en el artículo 1° de la Constitución Mexicana donde se prohíbe toda forma de discriminación.

DOS.

Es fundamental destacar que los ritos y sacramentos de las iglesias no están a debate, toda vez que la iniciativa no busca modificar los principios con los que estas instituciones definen al matrimonio, es decir, si para una iglesia el matrimonio es entre “hombre y mujer”, así seguirá siendo.

TRES.

Los derechos a la libertad de expresión y a la libre manifestación están protegidos en la Ciudad de México, y ya que nuestro país es un Estado laico y la separación Iglesia-Estado está bien definida, alarma el hecho de que la Arquidiócesis Primada de México, a través de la comunidad católica presente en la capital del país, se oponga a esta iniciativa buscando imprimir sus criterios religiosos en los razonamientos para legislar, siendo que la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público de México prohíbe y sanciona a quienes se opongan a las leyes del país o a sus instituciones en reuniones públicas. De continuar los intentos de las iglesias para incidir en las decisiones de gobierno, el Estado tendrá que actuar en consecuencia.

CUATRO.

Expresamos nuestra preocupación por la propagación de argumentos falsos que condenan a las personas LGBTTTI por su orientación o preferencia sexual e identidad de género y suponen que su condición es una enfermedad, crimen o pecado, al grado de divulgar videos con mensajes que faltan a la verdad, como los publicados por el Frente Nacional por la Familia (<http://goo.gl/o9Av5m>), situación que coloca en mayor vulnerabilidad a este grupo que históricamente ha sido discriminado, al grado de poner en peligro su vida.

CINCO.

Asegurar que el modelo de familia ideal sólo es el conformado por un hombre y una mujer, excluye a aquellas familias conformadas por una madre e hijos/as; por un padre e hijos/as; o bien por todas las demás que rompen con el paradigma de la “familia tradicional o natural”. En este sentido, el artículo 4° de la Constitución Mexicana protege la organización y el

desarrollo de la familia, ya que el texto no señala específicamente quiénes la conforman.

SEIS.

Es falso que exista un “Lobby Gay”. Lo que sí es cierto, es que quienes encabezan este encono optan por reconocer las resoluciones del Tribunal de Estrasburgo y el Consejo de Europa y no las de la Suprema Corte de Justicia Mexicana, luego de que ésta publicara la Tesis de Jurisprudencia 43/2015, donde establece como inconstitucionales aquellas leyes de los estados que consideren a la procreación como finalidad del matrimonio, o bien como el que se celebra entre un hombre y una mujer. Ignorar esta resolución implica el desconocimiento del máximo órgano judicial de nuestro país.

SIETE.

Desde hace 6 años, la Ciudad de México puso en marcha el matrimonio igualitario, es así que desde aquel entonces el matrimonio civil se define como “la unión libre de dos personas para realizar la comunidad de vida, en donde ambos se procuran respeto, igualdad y ayuda mutua”. Esta modificación a la ley permite brindarle a él o la cónyuge todos los derechos y obligaciones que del matrimonio derivan.

OCHO.

En la CDMX este modelo ha sido exitoso ya que reconocer a las familias diversas no ha perjudicado a la sociedad, no ha acabado con las familias, no ha violentado el derecho de las niñas y los niños, ni mucho menos ha transformado negativamente la forma de relacionarse entre las personas, por el contrario, ha brindado seguridad a la población LGBTTTI, ha consolidado el derecho a la igualdad y ha reconocido la libertad

que gozan todas las personas de formar una familia. Así lo demuestran los más de 7 mil matrimonios igualitarios, alrededor de nueve adopciones por parte de parejas del mismo sexo y a diferencia de lo que muchos quieren hacer creer, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, no tiene registrado un solo caso de abuso a menores por familias homoparentales y lesbomaternales.

NUEVE.

Derivado de lo anterior, en el año 2015 la CDMX se consolidó como Ciudad Amigable con la diversidad sexual, hecho reconocido y celebrado por otras ciudades y países del mundo.

DIEZ

Desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), invitamos a no responder a las provocaciones y expresamos nuestra preocupación por el llamado que hacen quienes pretenden confrontar, perseguir, intimidar y -como lo han manifestado recientemente- hasta agredir a quienes legítimamente buscan establecer en las leyes el derecho al matrimonio y a la familia, como lo son las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travesti e intersexuales.

Hacemos un llamado al cese de declaraciones con tintes de mensajes de odio, que promuevan escenarios violentos y que no abonen a la cultura de paz.

El matrimonio igualitario y sus derechos llegaron para quedarse.

Sigamos construyendo espacios libres de discriminación.

El video puede ser consultado aquí:
https://youtu.be/e0j_9nzK4nQ

II

TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

HACIA UNA SOCIEDAD
IGUALITARIA



YODY

RCKN



YO
NO



Discrimino



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

COPRED



El Gobierno de la Ciudad de México a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) ha emprendido una serie de esfuerzos para fomentar acciones que contribuyan a una Cultura del Trato Igualitario, de tal forma, que las alianzas con los diferentes sectores sociales son indispensables para multiplicar prácticas inclusivas donde se visibilicen, empoderen y permitan una calidad de vida a los grupos que históricamente han sido discriminados.

Desde la creación del Consejo, uno de los principales ejes ha sido la importancia de fortalecer el tejido social, mediante la vinculación estratégica con los diferentes sectores que componen a la sociedad, teniendo como resultado el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

Una de las estrategias del 2016, estuvo encaminada a detectar y reconocer entre la población y la Administración Pública los efectos nocivos del problema del Racismo, para ello se desarrolló acciones que incidieran en la modificación de conductas de discriminación racial.

Como parte del proceso de transformación cultural, la línea de educación y formación conformada por el Instituto Nelson Mandela CDMX, sin Discriminación, ha contribuido sustancialmente en fomentar una cultura incluyente, de respeto y reconocimiento de los derechos humanos.

La vocación de la CDMX para regular, garantizar, promover y difundir un marco de derechos humanos, ha despertado el interés de la comunidad nacional e internacional para establecer agendas de intercambio de buenas prácticas y experiencias en temas de inclusión, como resultado de estas acciones, el Consejo ha construido puentes y vínculos de hermandad con gobiernos, organismos y organizaciones nacionales e internacionales.



2.1

Gran Acuerdo
por el Trato Igualitario
CDMX.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario es una plataforma de inclusión que busca concentrar esfuerzos y vínculos para fomentar acciones de respeto a los derechos civiles y humanos como elemento crucial del desarrollo económico, social y cultural.

Esta iniciativa fomenta y contribuye a impulsar políticas y acciones en donde se brinden condiciones igualitarias para todos los grupos en situación de vulnerabilidad como la infancia, juventudes, mujeres, personas con discapacidad, personas mayores, personas indígenas, de las poblaciones LGBTTTI, entre muchos otros, donde gocen plenamente de sus derechos humanos independientemente de la edad, condición social o sexual, de la nacionalidad u origen étnico, o cualquier otra.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario permite extender las políticas de inclusión con el fin de vislumbrar las siguientes metas:

- La detección y reconocimiento de las buenas prácticas,
- Búsqueda de nuevos modelos de inclusión,
- Acciones con marcos institucionales de Trato Igualitario.

De tal manera, que realizar acciones que contribuyan a una Cultura del Trato Igualitario implica modificar las políticas donde se asuman condiciones de igualdad tanto de oportunidades equitativas, como en esquemas de reconocimiento de la diversidad social y cultural que conforman todas las

personas; velar para brindar condiciones en ámbitos académicos, económicos, sociales y culturales, libres de violencia y sin discriminación.

2.1.1 Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación. (REDCII)

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (Redcii), es una iniciativa ciudadana cuyo propósito es promover el derecho a la igualdad y la no discriminación, e impulsa la realización de acciones coordinadas y conjuntas de promoción de la cultura de la “Igualdad y la No Discriminación” entre los distintos sectores de la población de la CDMX.

La acción de las y los ciudadanos para exigir y hacer valer los derechos es un elemento fundamental que debe considerarse principalmente cuando se habla del problema de la discriminación. No es posible combatir esta problemática sólo imponiendo leyes o penas, para resolverlo se requiere de una colaboración entre instituciones encargadas de atender y normar el fenómeno haciendo copartícipe a la ciudadanía.

La denominada sociedad civil participa asiduamente en el combate a la discriminación, sin embargo, la acción de la misma no puede reducirse al ámbito individual o sectorial, ya que sólo se podrá tener una incidencia verdadera en la medida en que como sociedad actuemos de manera organizada, coordinada y planificada. Este es el

motivo por el cual fue constituida la RedCii, que busca generar una red social que comunique a todos los actores interesados en intervenir en el problema de la discriminación para que, a través de su experiencia, conocimiento o medios, realicen alternativas diversas para la construcción de una cultura de trato igualitario.

Una de las estrategias fundamentales es poder visibilizar la importancia de la participación ciudadana con el seguimiento de la RedCii, particularmente para promocionar el trabajo del COPRED, difundir sus atribuciones, realizar actividades lúdicas, artísticas y/o formativas que busquen sensibilizar y concientizar a ciudadanas y ciudadanos sobre las prácticas discriminatorias y las consecuencias sociales de las mismas.

Para el 2016, la Redcii se conformó por 18 promotores y promotoras de entre 20 y 54 años, de los que 67% son mujeres y 33% hombres; todos y todas ellas llevan a cabo actividades de promoción en las comunidades y colonias a favor de las poblaciones en situación de discriminación.



Durante el período Enero-Diciembre se llevaron a cabo un total de 42 actividades, que consistieron en acciones lúdicas y recreativas de promoción y difusión. Las acciones en conjunto con el sector privado de la CDMX se visibilizaron a través de participaciones, como el evento “*Feria de la Diversidad*”, que organizó la compañía trasnacional Procter & Gamble. De parte de actividades del sector público, se participó en el evento “*Jugando y Divirtiéndome, ejerzo mis derechos*” organizado por el Tribunal Superior de Justicia de la CDMX, donde se generaron acciones a favor del Trato Igualitario dirigidas a niños y niñas, con el fin de educarles en una cultura de no discriminación, en especial en el acceso a sus derechos. Con el Instituto de las Mujeres de la CDMX (INMUJERES) se participó en el evento “*La Ciudad de las Mujeres*” con el objetivo de visibilizar acciones de inclusión en temas de género.

Asimismo, se tuvo participaciones en 8 delegaciones, como son: Coyoacán, Cuauhtémoc, Azcapotzalco, Iztapalapa, Álvaro Obregón, Tlalpan, Gustavo A. Madero y Milpa Alta, las actividades desarrolladas impactaron a 20,570 personas aproximadamente.

Otra de las acciones de promoción y difusión en materia del derecho a la igualdad y la no discriminación fue la emisión de la Radio Contrato Igualitario con más de 40 transmisiones, todos los días jueves en un horario de 17:00 a 18:30 horas. (Anexo I).



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



**LA IGUALDAD
DE MÉXICO!**

2.1.2 Red de Organizaciones comprometidas por el Trato Igualitario

Las organizaciones ciudadanas han coadyuvado de manera fundamental a la construcción de una sociedad más abierta y participativa, así como espacios legítimos de diálogo e interlocución con el gobierno.

De tal manera, que los diferentes temas y grupos que atienden las organizaciones de la sociedad civil generan una intervención con mayor impacto hacia la población, por lo tanto, todos los esfuerzos que hacen como labor comunitaria deben estar acompañados bajo el eje del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Por esta razón, se sumó al Gran Acuerdo la asociación de Yad Vashem

de México, A.C., hecho que permitirá crear procesos de capacitación, sensibilización y difusión en pro de los derechos humanos, del trato igualitario y la no discriminación. Tal acción estuvo acompañada por la Dra. Eva Lijtszain, Presidenta de la Asociación, la Dra. Perla Hazan, Directora para Latinoamérica, España, Portugal y Miami de Yad Vashem.

En la firma de este convenio estuvieron presentes el Ing. Jaime Braverman, Directivo de Yad Vashem México, Don Miguel de Lucas, Director General del Centro Safarad-Israel con Sede en Madrid, España; Don Juan Carlos Sáenz-Briz, hijo de Ángel Sáenz Briz, Justo entre las Naciones, también conocido como el Ángel de Budapest y Mauricio Hazan sobreviviente del holocausto.



Asimismo, la incorporación de la Fundación “Rebeca Lan”, convenio que tuvo objetivo de realizar acciones para trabajar por la no discriminación a mujeres privadas de su libertad en la Ciudad de México, a fin de impulsar y eliminar la Carta de Antecedentes no Penales, como requisito al solicitar un empleo.



En atención a las poblaciones migrantes se otorgó la carta de adhesión al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario a la casa del migrante coordinada por el Padre Alejandro Solalinde Guerra, “*Adolescentes en el camino*” de las cuales destacan las 2 intervenciones comunitarias que tuvieron como objetivo el informar y capacitar a las personas migrantes y las personas encargadas del albergue en temas de acceso a derechos de la persona migrante, así como la sensibilización de la comunidad que viven en el área para un mejor desarrollo y tránsito de la casa del migrante.

2.1.3 Empresas comprometidas por el Trato Igualitario.

Las empresas comprometidas con el Trato Igualitario adoptan prácticas inclusivas, donde asumen condiciones de igualdad y rechazan cualquier conducta discriminatoria, reconocen la importancia de pensar en el bienestar del personal para que por añadidura, la productividad, desarrollo y estabilidad sea satisfactoria.

La sinergia entre el gobierno y el sector privado surge como una oportunidad para instrumentar acciones a favor de la inclusión y la diversidad en todos los espacios, con la finalidad de lograr que todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, obtengan una calidad de vida digna.

Por un lado, a las empresas se les

atribuye el desarrollo económico y por otro, el gobierno entre sus funciones, debe garantizar el pleno goce y ejercicio de los Derechos Humanos. Para el crecimiento y posicionamiento de cualquier empresa, los empleados y las empleadas son factor clave para que esto suceda. Es por ello, que la vinculación entre ambos sectores es totalmente esencial para generar un desarrollo local y nacional.

La oportunidad de colaboración en los esfuerzos que empoderen a la diversidad en el mercado laboral entre el gobierno y las empresas, impulsa la competitividad en los negocios y la productividad de una manera más equitativa, sana y garantizadora de los Derechos Humanos.

El objetivo de estas alianzas es el entender el marco legal con el que se actúa y reconocer la igualdad entre todas las personas, ante ello destacando; el talento del individuo. Como resultado, se construirá una cultura que permita el ejercicio de las identidades individuales y colectivas como sujetos de derechos en condiciones de igualdad en el ámbito laboral.

Las empresas que se incorporaron en el 2016 son las siguientes:

1. Accenture S.C. Es una empresa que desarrolla tecnologías y metodologías para otras empresas en donde el talento no tiene sexo,

raza, ni nacionalidad, toda vez que la inclusión es un principio fundamental que genera ambientes laborales óptimos que favorecen el desarrollo de las capacidades de los empleados y empleadas.

2. AMEDIRH. Asociación Mexicana de Dirección de Recursos Humanos es una organización que lidera a la comunidad de ejecutivos de Recursos Humanos quienes se asocian. Su misión es fomentar el desarrollo de los responsables de promover la función humana de las organizaciones para propiciar que éstas y las personas que las conforman, alcancen sus objetivos integrales dentro de la sociedad.

3. Grupo Financiero HSBC. Organización de servicios bancarios y financieros con representación a nivel global, la empresa promueve un ambiente a favor de la diversidad, la inclusión, el trato igualitario y la no discriminación. HSBC es una referencia para otros grupos y empresas que busquen la mejor armonía laboral dentro de sus campos de trabajo.

4. Microsoft. Es un claro ejemplo de cómo la innovación tecnológica puede también ser inclusiva y cada vez más amigable con todas las personas. La diversidad y la inclusión vienen acompañados del éxito. Además de contar con programas y buenas prácticas hacia personas con discapacidad, han estado impulsando

programas para el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, su liderazgo y espíritu emprendedor.

5. Scotiabank. Institución financiera global, crea y mantiene un ambiente de trabajo que estimula el desarrollo integral de las personas empleadas a través de varios valores fundamentales, como son la integridad, respeto, dedicación, perspicacia y optimismo.

6. Dow Chemical: La política de diversidad e inclusión es impulsar un ambiente de trabajo de respeto, libre de cualquier forma de discriminación. Esta política, que establece su Código de Conducta Comercial: “El Estándar Diamante”, se aplica en todo el mundo para todas las personas que laboran.

7. Segundamano.mx: El líder en clasificados se integró al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario por sus acciones a favor de la diversidad, la inclusión, el trato igualitario y la no discriminación. Con la incorporación de Segundamano, COPRED continúa con el fortalecimiento de prácticas inclusivas en el ámbito laboral, para mejorar las condiciones de distintos grupos en situación de vulnerabilidad y con ello, eliminar estigmas y prejuicios que siguen permeando en la sociedad.

8. Medix: Empresa especialista en iniciativas de salud, agradeció la suma de voluntades y la adhesión a esta iniciativa

Es importante destacar que cada una de estas adhesiones al Gran Acuerdo fueron encabezadas por el personal directivo de cada empresa, además de la presencia de diferentes titulares del gabinete del Gobierno de la Ciudad de México.





Empresas comprometidas — por el — Trato Igualitario



LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL COMO RETORNO DE **INVERSIÓN**

3^{er} FORO DE BUENAS
PRÁCTICAS EMPRESARIALES

World Trade Center
Ciudad de México



3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales

“La Política de Inclusión como Retorno de Inversión”. Con el fin dar seguimiento a las acciones del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX, se desarrolló este Foro en colaboración con Scotiabank y la organización ciudadana Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL) en las instalaciones del World Trade Center, lo cual permitió fortalecer los lazos con el sector empresarial para generar propuestas e involucrar a las poblaciones diversas y en situación de vulnerabilidad en la iniciativa privada, por medio de políticas de inclusión empresarial.

Las políticas de inclusión llaman a proteger al personal de actitudes y acciones negativas que reduzcan su capacidad y talento; asimismo, generar mayor productividad a través de discursos coherentes e integradores fortaleciendo la cultura organizacional y los valores y principios éticos de la empresa.

Por otra parte, el Retorno de Inversión propuesto como la dinámica de retribución a partir de haber implementado instrumentaciones incluyentes. De esta forma, no sólo se contempla el aspecto financiero, que de por sí es considerable, sino el clima laboral, proactividad en el personal, ética en la red de empresas de las que se es parte, así como paridad con empresas transnacionales en los derechos de las personas.

Por ende, el Foro contó con herramientas de trabajo que, tanto iniciativa privada como Administración Pública, lograron empatar necesidades y alcanzar vínculos de estrecha colaboración en concordancia con políticas y programas donde las poblaciones en situación de vulnerabilidad alcancen un empoderamiento.

Las empresas invitadas, así como los empresarios y empresarias, contribuyeron a desarrollar un trabajo donde se consideró la participación





del personal, hasta las altas gerencias, pasando por las áreas de Recursos Humanos (donde el capital humano y su interacción es la materia prima), así como áreas financieras.

Las conferencias magistrales estuvieron impartidas por el Mtro. Salomón Chertorivski Woldenberg, Mtra. Frida Contreras Carreón, Deena Fidas,

Ricardo Baruch y Fernando Velázquez, las cuales giraron en torno al intercambio de experiencias entre organizaciones, empresas y gobierno, buscando la plena interacción con la

audiencia y demostrando la capacidad que puede lograrse cuando la inclusión sirve como vehículo del progreso del sector privado.

De tal manera, el espacio de análisis y propuesta de las temáticas tratadas en el 3er Foro de Buenas Prácticas permitió realizar cuatro Mesas de Trabajo que versaron sobre: Discapacidad, LGBTTTI, Intergeneracional (Juventud y personas mayores) y Género.

En este espacio se discutieron las acciones y políticas inclusivas de las empresas, existentes y deseables, dentro del marco de la metodología

del Ecosistema Laboral, que tiene como base los siguientes pilares:

1. Transformación del Lugar de Trabajo. Son todas las acciones vinculadas a los cambios que se deben de dar en la organización o empresa para ser más inclusivos en el lugar de trabajo. Regularmente esto se da en los primeros 1 o 2 años del inicio del programa de inclusión laboral.

2. Retorno de la Inversión. Son las estrategias y acciones vinculadas con la productividad de las personas trabajadoras, el negocio y el servicio; son acciones que le dan a la organización un retorno de inversión. Regularmente se desarrollan durante los años 2, 3 del inicio del programa de inclusión laboral y se lanzan en el año 3 o 4.

3. Comunidad. Son las acciones internas y externas a la empresa que favorezcan al respeto de la comunidad (del grupo poblacional en cuestión). Estas acciones se dan de forma permanente.

4. Visibilidad. Son las acciones que involucran la participación de la empresa hacia el exterior: las autoridades, las y los proveedores, clientes, el mercado en general, la competencia y el entorno económico. Estas acciones son de forma paulatina para convertirse gradualmente en permanentes.

Al ecosistema laboral se le incorporan otros cuatro elementos:



1. La Familia como un elemento esencial.

2. El Mercado y Clientes como disparadores potenciales del retorno de la inversión externo a la organización.

3. La cadena de suministro diverso como acelerador económico de las diferentes poblaciones.

4. Las organizaciones como actores importantes en el ecosistema ser privadas y públicas, gubernamentales, locales o internacionales

Algunos de los resultados de las mesas fueron los siguientes:

- Diseñar espacios educativos accesibles.
- Utilizar las tecnologías como herramientas para la accesibilidad en espacios laborales.
- Implementar programas sociales para potencializar el retorno de inversión.
- Capacitar en materia de derechos humanos permitirá menor rotación y ausentismo laboral.



- Crear materiales de inducción al personal.
- Difundir campañas de sensibilización hacia grupos mayormente discriminados, a fin de propagar una cultura del trato igualitario.
- Fomentar redes y comités de promoción a la igualdad de oportunidades para el personal laboral.
- Inculcar una cultura de comportamiento organizacional de manera horizontal.
- Medir el rendimiento a partir de la ejecución de cualquier práctica inclusiva.
- Vincular las acciones de conocimiento entre personas jóvenes y personas mayores, para transmitir los conocimientos y experiencia a las nuevas generaciones y de esta manera sea recíproco el aprendizaje.
- Construir de un balance entre la vida personal y la vida laboral.
- Contar con una plataforma de leyes y regulaciones para generar un

marco de acción, y que el gobierno promueva que las compañías difundan buenas prácticas en el interior de las empresas.

Finalmente, en el 3er. Foro participaron más de 61 empresas al compartir sus políticas de inclusión laboral, los proyectos a corto y largo plazo y la voluntad de generar una Cultura del Trato Igualitario y la No Discriminación. Las cuales se enlistan a continuación:

1.	Accenture
2.	American Express
3.	AT&T GNS MEXICO-TOGETHER
4.	Banamex (BNMX)
5.	Dow Quematical
6.	FORD
7.	General Electric
8.	Google
9.	IBM
10.	JP Morgan
11.	JM Marriot Polanco
12.	KELLOGS
13.	Microsoft
14.	Procter & Gamble (P&G)
15.	Pfizer
16.	Scotiabank
17.	Petróleos Mexicanos. Centro Administrativo de Petóleos Mexicanos
18.	Crédito Real S.A.B de C.V., SOFOM, E.R.
19.	Productividad Grupo Zapata S.A. de C.V.
20.	Servicios Turísticos ZR S.A. de C.V. (Mexico City Marriott Reforma Hotel)
21.	Indra Sistemas México S.A. de C.V.
22.	Grupo Nacional Provincial S.A.B.
23.	HR MC Services S. de R.L. de C.V.
24.	Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual
25.	Corredor Insurgentes, S.A. de C.V.
26.	Boehringer Ingelheim Promeco
27.	Centro Cultural Universitario Justo Sierra A.C.
28.	Servicios Técnicos de Asistencia S. de R.L. de C.V. (Iké Asistencia)
29.	Gamesa S. de R.L. de C.V. (Gamesa Vállejo)

30.	Manpower Corporativo S.A. de C.V. (Manpower group)
31.	BRISAS
32.	IPADE
33.	IABSA
34.	ICA
35.	CEMEX
36.	LIVERPOOL
37.	PEPSICO
38.	DEL VALLE
39.	AMERRICAS MINING
40.	DAMCO
41.	HSBC
42.	SHELL
43.	FAMILIALABORAL
44.	MEDIX
45.	BACHOCO
46.	TELEFONICA
47.	SEGUNDAMANO
48.	Notaria 134
49.	Whirlpool
50.	Six Flags
51.	Daunis
52.	MasterCard
53.	Banco de Comercio Exterior Mexicano
54.	AMEDIRH
55.	KEKEN
56.	FEMSA
57.	TELMEX
58.	ACCESOFARM
59.	Grupo Financiero Multiva S.A. de C.V.
60.	Bimbo
61.	Cinépolis





2.2

Avances y Desafíos contra el Racismo



2.2.1 Alianzas frente a la discriminación-racial.

En concordancia con el eje de acción de lucha contra el Racismo, el Consejo se sumó como un ente coadyuvante a la campaña “Encara el Racismo” integrada por Ambulante, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), el Museo Memoria y Tolerancia, Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC), SICDOS agencia social, Secretaría de Cultura de la Ciudad de México (SCCDMX) y la Fundación W.K. Kellogg.

Una de las estrategias de impacto comunitario fue la participación de la REDAC en colaboración con el Consejo para la organización de 64 acciones, distribuidas en las siguientes categorías:

- 2 Foros
- 21 Talleres
- 2 de Radio y medios de comunicación
- 16 de Diseño e impresión de material educativo
- 1 Seminario/Coloquio
- 3 Conversatorios
- 2 Conciertos
- 8 Exposiciones
- 3 Ferias/Festivales
- 4 Obras de teatro
- 1 Torneo deportivo
- 1 Olimpiada

Las actividades encaminadas a la eliminación de las prácticas de discriminación racial estuvieron encabezadas por las siguientes organizaciones y colectivos:

1.	Centro Juvenil de Promoción Integral A.C.
2.	Clubs Juventud siglo XXI A. C.
3.	Agrupado para la transformación y salud mental tlillancalco A.C.
4.	Sinergia MX
5.	Asociación Independiente de Investigadores en Ciencias Sociales, habitus A. C.
6.	Hogar Integral de Juventud I.A.P.
7.	Un granito de arena A.C.
8.	Centro de cuidados paliativos de México I.A.P.
9.	Programa Casa Refugiados A.C.
10.	Los dos México A.C.
11.	Plenitudes, engrandeciendo experiencias A.C.
12.	SKE TEL OLOLETIK A.C.
13.	Pro Pedregales Coyoacán
14.	Transparencia y Derechos, trayde A.C.
15.	Ellas en escena A.C.
16.	Centro de estudios para el desarrollo Itza Ná A.C.
17.	Asociación tutelar I.A.P.
18.	Metamorfosis urbana
19.	Aquí nadie se rinde A.C.
20.	Asociación de Mujeres Sobrevivientes de abuso sexual Musas, A.C.
21.	Consultoría Social Integral Vinny Cuvi A.C.
22.	Asociación Mexicana de niños robados y desaparecidos A.C.
23.	Dignifica tu vida I.A.P.
24.	Foro de Jóvenes con liderazgo A.C.
25.	Grupo In situ A.C.
26.	Almas Cautivas A.C.
27.	Culturatlas MX S.C.
28.	Masculinidad y políticas A.C.
29.	Diversamente dí
30.	Consejo Federal Regulatorio de Derechos Humanos A.C.
31.	Confederación Mundial Pro Derechos Humanos Segura A.C.
32.	Grupo NVC
33.	Grumale A.C.
34.	Agenda Nacional Política Trans de México, A.C.
35.	Asociación de familiares y amigos de pacientes esquizofrénicos, AFAPE A.C.
36.	Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista A.C.
37.	Leydi Meche
38.	Los Indeseables Art Krew A. C.
39.	Cauce ciudadano A.C.

40.	Colectivo por una política integral hacia las drogas A.C.
41.	Clóset de Sor Juana A.C.
42.	Colectivo Trans Fuga
43.	Cultura Popular en Acción A.C.
44.	Planeta Caoss A.C.
45.	Aliados Indígenas A.C.
46.	Fundación Arcoíris por el Respeto a la Diversidad Sexual A. C.
47.	Acciones Voluntarias sobre Educación en México, AVE de México, A. C.
48.	Grupo Gen-t
49.	Actúa DF A.C.
50.	Progresale A. C.
51.	Balance Promoción para el Desarrollo y Juventud A.C.
52.	Proyecto corporación opción México A.C.
53.	Centro Juvenil Promoción Integral A.C.
54.	Centro Caritas de Formación para la Atención de las Farmacodependencias y Situación Críticas Asociadas A.C.

55.	Eco de la Merced
56.	Colectivo Expresión sin Represión ni Discriminación
57.	Jóvenes constructores de la comunidad A.C.
58.	Asociación Mexicana en pro de la Diversidad A.C.
59.	Construyendo rostros de amor lucha y lealtad A.C.
60.	Expresión y Arte Aragón A.C.
61.	Abriendo Camino, un centro para el desarrollo familiar y personal A.C.
62.	Arte, pensamiento y acción social A.C.
63.	Arte y Diversión Recórcholis Teatro A.C.
64.	Documenta, Análisis y acción para la Justicia Social A.C.
65.	Proyecto la Carpa de Hogar Integral de la Juventud I.A.P.
66.	Centro de apoyo psicopedagógico Aragón A.C.



2.2.2 Decálogo contra el Racismo.

En el marco del Día Internacional de Nelson Mandela, como parte de la campaña “Encara el Racismo”, el COPRED, presentó el Decálogo de acciones para personas servidoras públicas del Gobierno de la CDMX contra las prácticas discriminatorias raciales.

Entre los aspectos más importantes del decálogo para personas servidoras públicas destacan:

1. Reconocer al racismo como una conducta de odio que impide a la CDMX enriquecerse de la diversidad cultural y social.

2. Difundir a la ciudadanía acciones que favorezcan las expresiones, inclusión y derechos de las poblaciones que sufren discriminación racial.
3. Respetar los derechos de las personas sin distinción.
4. Garantizar la imparcialidad en la ejecución de sus funciones y un desempeño incluyente.
5. Fortalecer la integración y cohesión social.
6. Fomentar los procesos de interacción entre los distintos grupos sociales y culturales.
7. Sensibilizar el intercambio de conocimiento y actitudes para potenciar una ciudadanía global.

8. Aplicar principios éticos en el cumplimiento de las funciones y obligaciones.
9. Atender sin prejuicio a la población.
10. Actuar con la convicción de que el racismo debe ser eliminado de todo espacio público y privado.

En dicho acto conmemorativo estuvieron presentes el Embajador de Sudáfrica en México, Sandile Nogxina, el Secretario de Desarrollo y el Jefe de Gobierno de la CDMX. A la ceremonia asistieron también integrantes del Gabinete del Gobierno de la CDMX y el Embajador de Argelia en México, Rabah Hadid, entre otras personas invitadas.

CapitalSocial Por Ti



ACCIONES CONTRA EL RACISMO EN LA CDMX

LA CDMX SE SUMA A LAS RECOMENDACIONES DE NACIONES UNIDAS
Y LO ASUME COMO UN COMPROMISO FUNDAMENTAL PARA LA ARMONIOSA CONVIVENCIA SOCIAL

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



DECÁLOGO DE ACCIONES PARA PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE LA CDMX CONTRA EL RACISMO



Identifico y reconozco:

1

Al racismo como una conducta de odio a una raza, religión, identidad o al sentimiento de superioridad de una persona sobre otra por razones subjetivas, lo cual impide a la CDMX enriquecerse de la diversidad social y cultural.

Difundo y promuevo:

2

Acciones orientadas a través de medios alcanzables a la ciudadanía- para favorecer las expresiones, inclusión y derechos de las poblaciones que sufren discriminación racial.

Respeto y valoro:

3

Los derechos de las demás personas, buscando la igualdad sin distinción de razas, rasgos físicos e ideológicos, ya que inciden en el entorno y desarrollo de la CDMX.

Trabajo y garantizo:

4

La imparcialidad en la ejecución de mis funciones y desempeño incluyente que permita un adecuado entorno institucional, para proporcionar la debida atención y acceso a la ciudadanía a los espacios públicos y servicios, sin distinción de color de piel, nacionalidad, etnia, religión o identidad.

Protejo y fortalezco:

5

La integración y cohesión social, mediante el impulso continuo de mis responsabilidades que procuren el goce y ejercicio de derechos para el pleno desarrollo de una cultura de Trato Igualitario.

Incluyo y fomento:

6

Procesos de comunicación e interacción entre los distintos grupos sociales y culturales, donde no se permita que un grupo esté por encima de otro, favoreciendo la convivencia de la diversidad como una aportación a la sociedad.

Sensibilizo y enseño:

7

Mediante el intercambio de conocimientos, actitudes y valores para potenciar una ciudadanía global, generadora de una cultura de la solidaridad comprometida con la lucha contra la exclusión y para la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Aplico y exhorto:

8

Principios éticos en el cumplimiento de las funciones y obligaciones que fueron asignadas a mi área laboral, para contribuir a la inclusión de las poblaciones que han sido marginadas históricamente por racismo.

Atiendo y oriento:

9

Como persona servidora pública sin prejuicios, estigmas o estereotipos raciales, con la claridad y certeza del compromiso del Gobierno de la CDMX para mantener la confianza de la población que acude a nuestros espacios de trabajo.

Actúo y transformo:

10

Con la convicción de que el racismo es un problema real que debe ser eliminado de todo espacio público y privado en la CDMX para contribuir al fortalecimiento de la interculturalidad.



2.2.3 Foro de Movilidad Humana y No Discriminación: Desafíos para la CDMX.

El COPRED, convocó al 2º Foro de Movilidad Humana y No Discriminación, el cual buscó generar un espacio de discusión, análisis y propuesta sobre la condición de las personas migrantes, refugiadas y desplazadas que particularmente tienen como destino o tránsito la Ciudad de México.

El Foro estuvo integrado por seis mesas conformadas por personas expertas en la materia tanto del servicio público a nivel federal y local como de la sociedad civil y la academia, como Ricardo Sepúlveda, Edgar Corzo, Alejandro Solalinde, Jacobo Dayan, Javier Sicilia o Consuelo Morales, quienes

expusieron su perspectiva respecto a la interculturalidad, las políticas de atención a las personas migrantes y el flujo migratorio en la CDMX, al cual asistieron aproximadamente 350 personas.

Las conclusiones del foro fueron las siguientes:

- El reconocimiento de que la Ciudad de México se consolida como una ciudad amigable con las personas migrantes.
- El Estado debe de resolver los problemas que surgen de desplazamiento con acciones duraderas, la restitución de los derechos y garantizar la igualdad de accesibilidad de los derechos básicos, además de garantizar las sanciones necesarias a las personas responsables de los desplazamientos.

- Todos los procesos migratorios son reconocidos bajo el concepto de movilidad humana, éste es de gran importancia debido a que reconoce a las personas migrantes, huéspedes y sus familias como sujetos de derecho.
- Impulsar la cooperación y coordinación gubernamental para una política migratoria de hospitalidad e interculturalidad articulada.
- Fortalecer marcos normativos que aseguren la igualdad de oportunidades y de acceso a servicios para toda la población incluyendo a migrantes, huéspedes y sus familias.
- Desarrollar mejores mecanismos de exigibilidad que aseguren el acceso a la justicia a víctimas de violaciones de DDHH.
- Promover acciones positivas a favor de la inclusión de la población migrante, huéspedes y sus familias incluyendo la promoción de derechos en armonía con el marco jurídico local.

2.2.4 Octubre, mes del Trato Igualitario “Ciudades Diversas, Ciudades sin Racismo”.

El año 2016, representó al COPRED la posibilidad de consolidar acciones para el reconocimiento de la interculturalidad de nuestra ciudad en donde convergen diferentes pueblos, expresiones culturales, formas de vivir e interactuar. Esta diversidad cultural, resulta una oportunidad para potencializar espacios igualitarios en los que las diferencias benefician de manera integral el desarrollo de la Ciudad de México.

No obstante, lo anterior, las prácticas de discriminación-racial son una

preocupante realidad, ante las que se enfrentan de manera cotidiana miles de personas, motivo por el cual, se determinó en este año, enfocar como eje temático **LA LUCHA CONTRA EL RACISMO**, mediante la promoción del respeto e inclusión de grupos sociales como: personas indígenas, afrodescendientes y en movilidad humana, (personas migrantes, refugiadas, extranjeras y nacionales).

Tomando en consideración que los resultados de la Encuesta sobre la Discriminación de la Ciudad de México (EDIS CDMX-2013) refieren que el color de piel es la segunda causa más común de la discriminación, así como ser una persona afrodescendiente, tener una lengua o creencia religiosa, entre otras.

Es por ello, que mediante los lazos de cooperación se invitaron a las Ciudades de **Querétaro, Buenos Aires, Berlín**, así como a las representaciones diplomáticas: Embajadas de **Estados Unidos, Canadá y Reino Unido en México**. Este intercambio de experiencias permitió realizar actividades en materia del derecho a la igualdad y la no discriminación, así como posicionar al Gobierno Local como ciudad propulsora de la lucha contra el racismo.

Para la cuarta edición de la campaña de Octubre, Mes del Trato Igualitario, se implementó un formulario electrónico de registro vía internet a efecto de que todo ente registrara las actividades propuestas e información complementaria que sirvió para organizar el calendario de actividades que estuvo disponible en línea dentro de la página web del COPRED.

OCTUBRE
MES DEL TRATO
IGUALITARIO EN LA CDMX
2016



Ciudades Diversas
Ciudades sin Racismo

¡Todo un mes de actividades **Por Ti!**

www.copred.cdmx.gob.mx
tratoigualitario.copred@gmail.com
Tel. 5512-8675
General Prim 10 col. Centro

#TratoIgualitarioCDMX

Por este medio, se recibieron un total de **203** registros, de los cuales **165** fueron por parte de la administración pública, **34** de Organizaciones de la Sociedad Civil, **3** del sector privado y 1 de un organismo autónomo, teniendo un total de **1204** actividades.

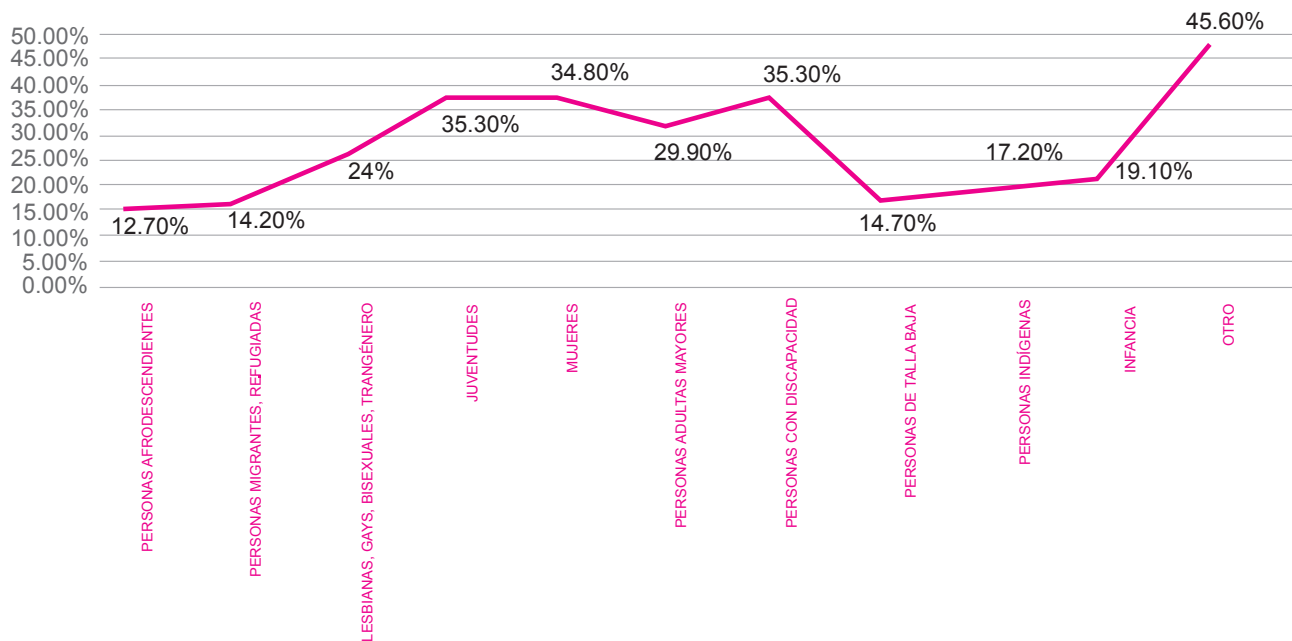
Según el estimado de población impactado por los entes que registraron su actividad, se tuvo un alcance de **725,819** personas de manera directa. Este número no contempla aquellas alcanzadas por los medios masivos de comunicación como son las redes sociales y páginas de internet que destinaron estos espacios para publicitar la campaña de Octubre, así como acciones a favor de la Cultura por la No Discriminación. Tomando en

cuenta estos impactos, se estima que se tuvo un alcance de **3'901,749** personas.

Como parte del registro, se solicitó especificar los grupos de poblaciones al que estuvieran dirigidas las actividades, por lo que se dividió de la siguiente manera:

En relación a las Ciudades que participaron en el mes del Trato Igualitario, destacan las acciones del Municipio de Querétaro, a través de la presentación de su Programa Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016–2020, con la participación del Presidente Municipal, Marcos Aguilar; así como el Director General, Germán de la Torre.





Otra de las aliadas en Octubre, fue Buenos Aires, Argentina, realizando la Jornada de Debate de Derechos Humanos y vejece Travestis y Trans, en el cual lideró la discusión el Defensor General del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Dr. Horacio Corti.

Como parte de la agenda bilateral con la Ciudad de Berlín, y en específico con la Oficina del Estado por el Trato Igualitario y en Contra de la Discriminación y la organización civil Soccer Sound, dedicada a la eliminación de la homofobia en el fútbol, se reunieron con Organizaciones de la Sociedad Civil enfocadas al activismo LGBTTTI en la CDMX, para intercambiar experiencias y estrategias de inclusión.

Ink - Fest. Festival musical por la no discriminación a personas tatuadas. En este reconocimiento de la diversidad y a la pluralidad en el marco del reconocimiento de los derechos humanos, una de las acciones principales de Octubre, mes del Trato Igualitaria, se desarrolló fue el concierto Ink-Festival musical por la no discriminación a personas tatuadas.

Es por ello que el COPRED en conjunto con la Asociación Civil “Mi Capacidad No es Tatuada es Demostrada”, realizó el 15 de octubre, el festival “Inklusion Altfest, por una CDMX Libre de Prejuicios”, en la explanada del Monumento a la Revolución, actividad desarrollada en el marco de “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX”.

Un festival que buscó fomentar el respeto y la tolerancia a lo diferente y así promover la Cultura por la No Discriminación a personas tatuadas, perforadas o modificadas corporalmente.

“Inklusion Altfest, por una CDMX Libre de Prejuicios” contó con la presencia de diversos grupos como: Death Dealers, Camiches, Gula, Kamikaze Ninja y The Guadaloops, entre otros; así como un performance de poesía, danza y la presentación del libro “Tinta y Carne” de Edgar Morín y Alfredo Nateras. Dicha actividad logró congregarse a más de 3 mil personas durante todo el día de actividades.



Día del Trato Igualitario en la CDMX. El 18 de Octubre, el Día del Trato Igualitario, por cuarto año consecutivo se llevó a cabo un acto conmemorativo en el que estuvieron presentes: Patricia Mercado Castro, Secretaria de Gobierno de la CDMX, José Ramón Amieva Gálvez, Secretario de Desarrollo Social, Nashieli Ramírez Hernández, Presidenta de la Asamblea Consultiva del COPRED, Germán de la Torre Jiménez, Director General del Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro; Gustavo Frías Martínez, Director de Planeación del DIF CDMX; Adán García, Director Académico del Museo Memoria y Tolerancia; Rhina Astrid Torres, Directora de Gestión del Talento, Comunicaciones Institucionales y Responsabilidad Social de Scotiabank Inverlat, en México; Astrid Viveros López, Encargada del Programa

para América Latina y el Caribe de la Fundación Kellogg; así como, Alberto Cepeda Orvañanos, Director para la Eliminación de la Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Conversatorio “CDMX-BERLÍN: Homofobia, Racismo y Fútbol”.

Fue un evento de interacción entre personalidades del ámbito deportivo, organizaciones de la sociedad civil, el gobierno de la CDMX y representantes de la Ciudad de Berlín, Alemania, que buscó trasladar de la cancha a la discusión un tema de relevancia pública y de gran alcance para la ciudadanía con el objetivo de visualizar las prácticas discriminatorias, su prevención y eliminación, además de analizar la situación en la que se encuentra el deporte nacional en la CDMX, tomando en consideración la responsabilidad de actores e instituciones que se hallan envueltos en esta actividad, como los efectos que generan en la sociedad.



Para este conversatorio se contó con la participación de personas expertas en el tema, asistiendo Christian Rudolph y Satinslaw Paulus de Berlín, el experto en deportes Antonio Rosique, Héctor Villalba, comentarista de deportes, José Luis Arce, Vicepresidente de Captación de Talento del Club Pumas y Miguel Lara, Director de comunicación y relaciones públicas de la Academia de Fútbol Borussia Dortmund México, conducido por la periodista Mónica Garza. En dicho conversatorio, se analizaron tres ejes:

- **Responsabilidades:** Concierno al aspecto de la formación de las opiniones, la toma de decisiones y al cumplimiento de las obligaciones en el fútbol, tanto afición y barras aficionadas, equipos, simbolismo de los equipos, como lugar de procedencia. Esto, desde el acercamiento de las causas que dan pie a la formación de un lenguaje excluyente y discriminatorio.
- **Legitimación:** Que corresponde al establecimiento y validación de una conducta propia de un discurso excluyente y racista. De existir ataques verbales, físicos, psicológicos o sociales en el fútbol, existe una confirmación de una sociedad que permite estas conductas. Sin la distinción de instituciones sociales aún existe un clima de discriminación dentro y fuera de los estadios que alimentan un lenguaje racista y homofóbico.
- **Alcance social:** Incumbe a la trascendencia de las acciones excluyentes en el fútbol. Los gritos de carácter homofóbico y comportamientos



racistas contra equipos contrarios o jugadores y jugadoras morenas o afrodescendientes contribuyen a estigmatizar a un sector de la sociedad fuera de la cancha, es por eso que el Alcance Social se visualizó como el fin último del acto discriminatorio, al reproducir un discurso de odio o aversión por distinta tonalidad de piel u orientación y preferencia sexual, fuera del juego y de los estadios.

La discusión y análisis permitió establecer las estrategias y pautas de mejora, para disminuir y eliminar acciones homofóbicas y racistas en el fútbol, entre las que destacan la alianza con los medios de comunicación con el objetivo de no reproducir discursos homofóbicos y racistas. Asimismo, la responsabilidad de los clubes a efecto de sensibilizar a los equipos respecto a conductas discriminatorias. No obstante, los retos y desafíos son una gran responsabilidad de todas las personas involucradas



para orientar acciones que permitan espacios de sin homofobia y racismo.

Con la finalidad de visibilizar las acciones y el mensaje de Octubre, mes del Trato Igualitario, se realizó una estrategia de difusión a través de la impresión de carteles, y la colocación de la imagen en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, Sistema de Movilidad M1 (antes RTP), Metrobús, mobiliario urbano (casetas de teléfono, parabuses,

kioskos de revistas, etc.), sumando un poco más de 760 espacios de difusión, aunado a lo logrado a través de las Redes Sociales con el apoyo de las plataformas digitales del Gobierno de la CDMX y de la Sociedad Civil.

Conversatorio Racismo y No Discriminación. Otra importante acción del COPRED en el marco de su lucha contra el racismo fue generar diálogos que permitieran intervenir de forma puntual en dicha problemática, para



ello, se llevó a cabo el Conversatorio Racismo y Discriminación en la Ciudad de México, como parte de las actividades del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes, evento que contó con la participación de expertos en la materia como María Elena Martínez, del CIESAS; Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, UAM; María Elisa Velázquez Gutiérrez, (CNA-INAH) y Cristina V. Masferrer León, entre otras personas expertas en la materia. En el conversatorio se analizó el racismo desde la perspectiva de los derechos de las personas indígenas,

afrodescendientes, y migrantes en la Ciudad de México, planteando los participantes un análisis desde las problemáticas que enfrentan estos 3 grupos representativos de las muestras de racismo existentes en nuestra ciudad así como propuestas para atenderlas, como parte de dichas propuestas, podemos señalar la necesidad de promover medidas especiales o afirmativas que garanticen la participación de las poblaciones indígenas, afrodescendientes y migrantes en los términos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y



Políticos, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Garantizar condiciones de igualdad para dichas poblaciones mediante la reforma de los artículos 2, 27, 28 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De igual manera se realizaron propuestas en la que se señalaba la necesidad de reconocer en forma expresa los derechos de dichas poblaciones en la Constitución de la Ciudad de México.




CONVERSATORIO

RACISMO
Y DISCRIMINACIÓN
EN LA CDMX

5 y 6 de diciembre

[COPREDCDMX](#) [@COPRED_CDMX](#) [f/COPREDCDMX](#) [CapitalSocialPorTI](#)





2.3

Educación e Investigación: Retos y Oportunidades



INSTITUTO
NELSON MANDELA
CDMX 
SIN DISCRIMINACIÓN





2.3.1 Instituto Nelson Mandela CDMX, Sin Discriminación (INMCDMX): Modelo educativo

El COPRED, de acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 37 fracción XVII, tiene como atribución “Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación; y de acuerdo en su fracción XIX hace mención: *“Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación en los sectores social y privado de la Ciudad de México”*”.

En atención a este mandato, y como parte de una amplia estrategia de prevención de la discriminación, es que se avanza en la Institucionalización del Instituto Nelson Mandela, una iniciativa de educación y formación continua desarrollada por el COPRED, con el objeto de contribuir a la transversalización y al fortalecimiento de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México.

En el año 2016 fue de suma importancia para la consecución de este objeto del Consejo, toda vez que fueron inauguradas las instalaciones del Instituto Mandela, que incluyen espacios de trabajo para personas capacitadoras, y aulas con la infraestructura necesaria para brindar capacitaciones a grupos de 40 y 20 personas en temas de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

De esta manera, el INMCDMX constituye un espacio abierto y plural en donde los desafíos y retos que enfrenta la ciudad en materia de derechos humanos, igualdad

y no discriminación, sean analizados con una visión pública y ciudadana, así como con un enfoque local, nacional e internacional.

En este sentido las actividades realizadas durante el 2016 estuvieron instrumentadas alrededor de tres ejes fundamentales:

- Capacitación, sensibilización y formación continua de personas servidoras públicas.
- Capacitación asesoría y acompañamiento a proyectos de la sociedad civil y el sector privado.
- Espacios de reflexión, análisis y difusión de temas relacionados con una cultura de la igualdad y la no discriminación.

Durante este año, se trabajó para abonar al rubro de diseño a través de la elaboración de documentos de investigación, diagnóstico, desarrollo de contenidos y creación de materiales didácticos. Los productos resultantes de esta tarea fueron los siguientes:

- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Programa de Capacitación 2016, del INMCDMX Sin Discriminación.
- Manuales para la persona facilitadora en los temas de Igualdad y No Discriminación, Lenguaje Incluyente, Discriminación y Diversidad Sexual, Discriminación y Pueblos y Comunidades Indígenas.

Estos trabajos permitieron orientar las actividades de capacitación,

sensibilización y formación continua hacia objetivos específicos y metas concretas, así como construir estrategias de capacitación en los temas desarrollados en los manuales, mismos que se tradujeron en el diseño, implementación y evaluación de procesos de capacitación y sensibilización de 9 horas, divididos en tres sesiones presenciales.

En el marco de este esfuerzo, se trabajó para abonar al rubro de diseño a través de la elaboración de documentos de investigación, diagnóstico, desarrollo de contenidos y creación de materiales didácticos en dos ejes principales, la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación para personas servidoras públicas, y el desarrollo del programa de capacitación 2016.

Panorama General: Necesidades de capacitación en el GCDMX en materia de derechos humanos.

Durante el 2016, se realizó el Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación en las instancias gubernamentales de la Ciudad de México, con el fin de impulsar un programa de capacitación homologado que sensibilice a las personas servidoras públicas a través de los procesos de formación del Instituto Nelson Mandela.

El Diagnóstico se ejecutó en ocho instancias gubernamentales, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Obras y Servicios, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal,

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaría de Desarrollo Social y la Oficialía Mayor; en cuanto a organismos políticos-administrativos, se incluyeron la Delegación Iztapalapa y Álvaro Obregón.

El marco conceptual del diagnóstico estuvo basado en los temas y resultados de la EDISCDMX-2013, como discriminación por origen étnico (hacia población indígena), discriminación por orientación sexual, discriminación por identidad de género, discriminación por discapacidad, discriminación por lenguaje no incluyente, derechos humanos, igualdad y no discriminación y discriminación a personas privadas de la libertad.

Derivado del análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos mencionados, se encontró que las respuestas de las personas participantes arrojaron resultados útiles para el mejor diseño de los contenidos de los procesos de capacitación. Algunos de ellos son los siguientes:

- La constante rotación de personal, hace necesario que se tenga que capacitar constantemente a las personas de nuevo ingreso.
- Es importante contar con contenidos básicos de derechos humanos y de igualdad y no discriminación como curso inicial para unificar el conocimiento del personal en el tema.

Lo anterior, permitieron las siguientes recomendaciones:

- 1.- Realizar capacitaciones especializadas, dirigidas a cada dependencia, tomando en cuenta sus funciones y atribuciones particulares.
- 2.- Las capacitaciones deben ser divididas en función del rango que ocupan las personas servidoras públicas, ya que alternar mandos altos podría inhibir el proceso de aprendizaje de algunos participantes de la capacitación.
- 3.- Las capacitaciones deberán ser teórico-prácticas, utilizando estudios de caso que se hayan presentado dentro de la administración pública de la ciudad de México.

El panorama general de los resultados de las necesidades de capacitación, permitirá fortalecer las acciones del INMCDMX, como las modalidades de impartición de cursos, la generación de mecanismos para la efectividad y eficiencia de modelo educativo. Cabe señalar que el reto no es menor, por lo que, es indispensable la realización de estrategias interinstitucionales para lograr un mayor impacto y consolidar el compromiso del Gobierno de la CDMX con la ciudadanía.

Programa de Capacitación 2016, del INMCDMX Sin Discriminación. El trabajo basado en un programa destinado al cumplimiento de los objetivos del Consejo permitió el desarrollo de material en temas específicos y sentar

los cimientos de un trabajo a largo plazo destinado a prevenir la discriminación y promover el trato igualitario, la igualdad y los derechos humanos.

Estos trabajos permitieron orientar las actividades de capacitación, sensibilización y formación continua hacia objetivos específicos y metas concretas, así como construir estrategias de capacitación, que permitieron la elaboración de manuales de capacitación en los temas de Igualdad y No Discriminación, Lenguaje Incluyente, Discriminación y Diversidad Sexual, Discriminación y Pueblos y Comunidades Indígenas, materiales elaborados en conjunto con personas expertas en dichas temáticas que han permitido diversificar la oferta educativa

del COPRED. Estos materiales se tradujeron en el diseño, implementación y evaluación de procesos de capacitación y sensibilización de 9 horas, divididos en tres sesiones presenciales que fueron impartidas a cerca de 2000 personas servidoras públicas y de sociedad civil que permitirán que personas pertenecientes a entes públicos y sociedad civil puedan replicar los conocimientos adquiridos.

2.3.2 Alcances y Resultados del INMCDMX

En el año que se informa, participaron 1862 personas servidoras públicas que laboran en 33 diferentes entes de la Administración Pública, en distintos procesos de capacitación diseñados e implementados por el Instituto Nelson Mandela.

Personas servidoras públicas capacitadas por el Instituto Nelson Mandela del 2014-2016

2014	2015	2016
111	1425	1862

ENTES PÚBLICOS CAPACITADOS POR EL INMCDMX:

1. Secretaría de Obras y Servicios (SOBSE)
2. Secretaría de Educación (SEDU)
3. DIF –DF (UBR)
4. Secretaría del Trabajo
5. Secretaría de Gobierno
6. Sistema Penitenciario
7. Delegación Iztapalapa
8. Delegación Cuajimalpa
9. Delegación Tláhuac
10. Delegación Coyoacán
11. Delegación Álvaro Obregón
12. Delegación Miguel Hidalgo
13. Delegación Azcapotzalco
14. Delegación Magdalena Contreras
15. Delegación Milpa Alta
16. Delegación Xochimilco
17. INMUJERES
18. Escuela de Trabajo Social

19. CDI
20. Escuela de Artesanías
21. Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)
22. Sistema de Aguas (SACMEX)
23. Secretaría de Salud (SEDESA)
24. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)
25. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS)
26. Sistema de Transporte Colectivo Metro
27. Secretaría del Trabajo y Fomento al empleo (STYFE)
28. DIF CDMX
29. INFO CDMX
30. Secretaría de Finanzas
31. Procuraduría Social (PROSOC)
32. IAPA
33. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO)
34. Metrobús
35. Secretaría de Seguridad Pública (SSP)
36. Oficialía Mayor
37. Protección Civil

Formación a la Ciudadanía. Este año en los cursos y talleres impartidos por el INMCDMX, participaron **568 personas** de ciudadanía en general y sociedad civil organizada.



Ciudadanía en proceso de formación por el Instituto Nelson Mandela del 2014-2016

2014	2015	2016
269	305	568

Se desarrollaron procesos de acompañamiento a la sociedad civil en temas específicos, como fue el caso de la RED DE CICLISTAS URBANOS, pertenecientes a distintas organizaciones que promueven el uso de la bicicleta. Como parte de las acciones de acompañamiento, se impartió un taller con el tema *“Derecho a la movilidad y no discriminación”* a personas pertenecientes a distintos colectivos y redes que promueven el ciclismo.

Respecto al sector privado la capacitación y sensibilización forma parte de los procesos colaborativos con el área de Atención Ciudadana del Consejo, a fin de evitar la reproducción de conductas discriminatorias. Como resultado de estos procesos, se capacitaron a 72 personas de manera presencial, de las diferentes empresas: C&A Systems, Tiendas Lumen, Spratzo Café, Plastoinoum S.A de C.V. Es importante señalar que una de las capacitaciones al sector empresarial estuvo dirigida a Walmart, con la presencia de 70 personas y a través de Walmart TV, a 2300 tiendas a nivel nacional, con un impacto estimado a 7000 personas.

Acompañamiento Académico.

El INMCDMX, colaboró por quinto año consecutivo con el Instituto de Investigaciones Jurídicas, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en la XII del Diplomado sobre el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación cuyo objetivo principal es ofrecer a las personas participantes bases teóricas sólidas y herramientas indispensables para proteger y promover el derecho a la no discriminación en el ámbito de sus respectivas funciones y actividades. En la edición 2016, se contó con la participación de más de 20 personas expertas en los temas de no discriminación, entre ellos personal del Consejo, quienes contribuyeron a fortalecer el conocimiento en el tema a los 101 asistentes provenientes del servicio público, la academia y sociedad civil.





Asimismo, en coordinación con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), por segundo año consecutivo se realizó el **Diplomado en Disidencia Sexual**, orientado a promover el trato igualitario hacia las personas de la diversidad sexual desde una perspectiva académica. En el Diplomado en el que expertos y expertas en diversos temas, entre ellos personal del COPRED; durante 6 meses brindaron a personas de la sociedad civil mayores elementos para proponer políticas públicas, legislación y difundir un enfoque de no discriminación tanto a instituciones como a población en general, fortaleciendo su capacidad estratégica, organizativa y operativa para mejorar la incidencia de las organizaciones de la sociedad civil en las que trabajan.



Otras de las actividades de capacitación fue al personal del Instituto Nacional de Migración a solicitud de la Secretaría de Gobernación en materia de los derechos de las personas afrodescendientes, en los meses de julio a noviembre.

Dichos talleres se brindaron en conjunto con personal de la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el marco del cumplimiento de recomendaciones emitidas por parte de la CNDH al Instituto Nacional de Migración. El INMCDMX, proporcionó capacitaciones de manera presencial y remota, las cuales fueron transmitidas a 23 entidades de la república con presencia de 325 agentes migratorios del INM a fin de proporcionar la información y elementos para no cometer conductas discriminatorias hacia personas migrantes.

El Consejo participó de igual forma en la III Fiesta de las Culturas Indígenas, Pueblos y Barrios Originarios de la Ciudad de México. Este evento es realizado gracias a la cooperación y organización interinstitucional de las Secretarías de Cultura, de Gobierno, de Educación y de Desarrollo de las Comunidades de la Ciudad de México, el COPRED, y las instancias federales INALI, INAH, CDI y Secretaría de Cultura. Durante 9 días el Zócalo de la Capital fue un espacio en la que las culturas indígenas de la capital expusieron sus productos y oficios, difundiendo la riqueza cultural que existe en la CDMX, en esta ocasión correspondió al COPRED coordinar el Foro Carlos Montemayor, un espacio de reflexión en donde más de 50 personas expositoras dieron talleres y conferencias relacionadas con la temática indígena.





CDMX

III FIESTA DE LAS CULTURAS INDÍGENAS, PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

27 DE AGOSTO AL 4 DE SEPTIEMBRE 2016
TEATRO ESCUADOR
TEATRO MEXICANA
PUEBLO SAN PEDRO TLAMAC

CDMX

III FIESTA DE LAS CULTURAS INDÍGENAS, PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CDMX
III FIESTA DE LAS CULTURAS INDÍGENAS, PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

III FIESTA DE LAS CULTURAS INDÍGENAS, PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO
27 DE AGOSTO AL 4 DE SEPTIEMBRE 2016 • ZÓCALO CDMX

ENCARA EL RASGÓN

2.3.3 Estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la CDMX.

4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la CDMX.

Desde 2013 se ha implementado el Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México, el cual tiene como objetivo estimular el desarrollo de investigaciones con rigor académico acerca del tema de la igualdad y la no discriminación, desde lo local, así como la creación de una red de investigadores/as que aporten elementos novedosos a la problematización del fenómeno discriminatorio desde y para la CDMX.

Para el 2016, se efectuó la convocatoria del 4° Concurso de Tesis, a través de la difusión en los diferentes espacios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, del Sistema de Movilidad M1, en mobiliario urbano y redes sociales. De esta manera, contó con la participación de 28 trabajos, de los cuales, después de una revisión exhaustiva, 14 fueron seleccionados por el Jurado Calificador, integrado por las siguientes personas académicas con amplio conocimiento y experiencia en el tema: Las doctoras Mónica González Contró, académica de la UNAM y actual abogada general de esa casa de estudios, y Marta Torres Falcón, Profesora-Investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana-

Azcapotzalco, especialista en temas de violencia, género y derechos humanos desde la perspectiva jurídica e Integrante del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 2. Las maestras María de Lourdes Beltrán Lara y Tania Ramírez Hernández, la primera catedrática del Instituto Politécnico Nacional y experta en temas de discapacidad, y la segunda Directora del Colegio de Derechos Humanos y Gestión de la Paz del Claustro de Sor Juana Inés de la Cruz.

También participan los doctores Héctor Miguel Salina Hernández, quien es Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Academia de Ciencia Política y Administración Urbana en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como docente en la UNAM y en la Universidad del Valle de México, es experto en el tema de diversidad sexual, y Miguel Ángel Lugo Galicia, Profesor de Derecho internacional Público y derechos humanos en licenciatura y en la Maestría en Derecho Constitucional y, Derechos Humanos, en Posgrado en derecho, en la Universidad Panamericana.

12 de los trabajos seleccionados ellos se enfocan corresponden a trabajos para obtener el grado de licenciatura, mientras que 2 lo son a nivel posgrado.

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), convoca al:

4° Concurso de tesis sobre el
**FENÓMENO
DISCRIMINATORIO
EN LA CDMX**

¡PARTICIPA!

Si estudias licenciatura o posgrado en la Ciudad de México y tu tesis o tesina habla sobre temas de igualdad y no discriminación, participa en el

**4° Concurso de Tesis
sobre el Fenómeno
Discriminatorio 2016.**

Bases en
www.copred.cdmx.gob.mx

Más información:

tesis.copred@gmail.com

5512-8568

General Prim 10, col Centro, del. Cuauhtémoc.

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), convoca al:

4° Concurso de tesis sobre el
**FENÓMENO
DISCRIMINATORIO
EN LA CDMX**

¡PARTICIPA!

Si estudias licenciatura o posgrado en la Ciudad de México y tu tesis o tesina habla sobre temas de igualdad y no discriminación, participa en el
4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio 2016.

Bases en
www.copred.cdmx.gob.mx


Más información:
tesis.copred@gmail.com


5512-8568

General Primi 10, col Centro, del Cuauhtémoc.

Fecha límite de registro
18 de julio

www.copred.cdmx.gob.mx

 COPREDCDMX

 @COPRED_CDMX

 /COPREDDF

Capital Social Por Ti



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED

Las temáticas abordadas fueron las siguientes:

- Discapacidad e inclusión social.
- VIH.
- La identidad de género y la reasignación de sexo; inclusión social de la población trans.
- Diversidad sexual (cine y violencia).
- La discriminación en los libros de texto.
- Racismo y arte.
- Discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral y en la administración de justicia.
- La población indígena en la Ciudad de México.

Los títulos de los trabajos de investigación que resultaron ganadores, fueron los siguientes:

Nivel licenciatura:

1. La representación de la discriminación hacia la diversidad sexual en la cinematografía: El caso del realizador Julián Hernández - Propuesta para generar indicadores de discriminación en la cinematografía.
2. El mito en el Arte. Una búsqueda del origen del racismo.
3. La Discriminación en los contenidos de los Libros de Texto Gratuito de Educación Básica Primaria Plan (2009-2011) de México.
4. Los derechos de las personas con discapacidad intelectual límite.
5. Inclusión de personas con discapacidad visual: Museos de Historia y Arte de la Ciudad de México.

6. Impacto del Modelo Educativo Bilingüe-Bicultural (MEBB) en la inclusión educativa de niños y jóvenes Sordos de 9 a 12 años de edad del IPPLIAP.

7. Promoción de la Salud, Políticas Públicas y Derechos Humanos para Personas con Discapacidad en la Ciudad de México.

8. Mujeres en el Sistema Penal del Distrito Federal.

9. Nuevas formas de habitar la ciudad: Apropiación y uso del espacio público por parte de una comunidad Otomí en la Delegación Iztapalapa, Ciudad de México 2012-2016.

10. Inclusión Laboral: Las experiencias de las y los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

11. Percepción de discriminación racial en personas no indígenas.

12. Discriminación y familias homoparentales en la Ciudad de México.



Nivel posgrado:

1. Los lenguajes del diseño en la diferencia y la inclusión.
2. Influencia de la interacción médico-paciente sobre el trato digno hacia las personas que viven con VIH/sida, que reciben tratamiento en el HGZ. Belisario Domínguez del IMSS.

Con el fin de coadyuvar en el avance de las investigaciones que las personas ganadoras del 4° Concurso de Tesis se encontraban desarrollando, los días 17, 18, 20 y 21 de octubre de 2016, se llevó a cabo un Coloquio Temático, el cual se desarrolló, a través de la retroalimentación con personas expertas en los temas. Por parte del Jurado Calificador, se contó con la participación de la Dra. Marta Torres Falcón y la Maestra María de Lourdes Beltrán Lara, así como el Dr. Héctor M.

Salinas Hernández. También se contó con la participación de la Mtra. Urania Lanestosa (Amnistía Internacional/Flacso), Lic. Guillermo Egremy (KARUNA A.C.), Dr. Mario Santiago Juárez (UNAM) y, por el COPRED, de Vilma Ramírez Santiago.

Las y los tesisistas participaron de manera activa y entusiasta, presentando los avances de sus trabajos y tomando nota sobre las aportaciones que las personas expertas realizaron.

Previo a la realización del Coloquio, se impartió una sesión metodológica para las personas ganadoras del 4° Concurso de Tesis. Es importante señalar que dos de los trabajos han sido aprobados, logrando sus autores obtener el título de licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana y en Ciencias de la Comunicación, respectivamente.



2.3.5 Diagnósticos sobre la situación de la discriminación en la CDMX.

Diagnóstico sobre el derecho de la igualdad de oportunidad y no discriminación en los servicios de transporte colectivo público de pasajeros que presta el GCDMX, a través del STC-METRO, el STE y la RTP. El objetivo del Diagnóstico es conocer la situación que guarda el transporte público de la CDMX, como parte de la movilidad humana, que permita el desplazamiento libre de barreras físicas y culturales de las personas que viven y transitan en la Ciudad.

Busca determinar el acceso al transporte público que actualmente existe en la CDMX, para los grupos de personas en situación de desventaja y vulnerabilidad, como son las personas con discapacidad, las personas indígenas, las mujeres y la infancia, que viven y transitan en la entidad; conocer los principales obstáculos que enfrentan al utilizar el Sistema de Transporte Colectivo-Metro (STC-M), el Sistema de Transportes Eléctricos (STE) y la Red de Transporte Público (RTP) —que se convirtió en el Sistema de Movilidad 1 (Sistema M1), a partir de 14 de junio de 2016—, así como analizar los avances jurídicos que existen en torno al transporte como un derecho humano.

En el diagnóstico se plasma la situación actual que guarda el transporte público, acorde con la información que cada uno de los entes que prestan dicho servicio hizo llegar al COPRED y con

la propia información que se detalla en sus respectivos portales de internet; hecho el análisis y sistematización de la información y con base en las respectivas competencias de cada una de las instancias que integran el Sistema de Transporte, se hicieron consideraciones y recomendaciones para que permitan el ejercicio del derecho a la movilidad, vinculado al transporte público, que impacta en el goce y disfrute de derechos como la educación, el trabajo, la salud, entre otros.

Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México. Este diagnóstico permitió conocer el ejercicio de los derechos sociales de los grupos en situación de discriminación, en cuanto al grado de avance en el goce y disfrute de éstos en la CDMX.

El documento hace un breve recorrido sobre los Programas, la legislación en la materia y las acciones que, desde las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de tales disposiciones normativas, se han llevado a cabo. Es un instrumento que permite detonar procesos de mejora o de actualización, para hacer efectivo y materializar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En la elaboración del documento, se solicitó la participación de las instituciones públicas, encargadas de velar por los grupos en situación de discriminación, como el INMUJERES, DIF, INJUVE, IAAM, SEDEREC, IASIS, INDEPEDI, SEDUVI, SEDU, SEP, IEMS, STYFE, SEDESA, IMSS, ISSSTE, SEDESO, entre otras.



2.4

Acciones de Inclusión: Una estrategia Global



**Movimiento
Nacional**

por la
**Diversidad
Cultural**
de **México**

2.4.1 Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural.

El 11 de febrero de 2016, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) fue elegido de manera unánime por las 20 instancias e instituciones pertenecientes al Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México (MNDCM), a efecto de presidir el Secretariado Técnico durante el bienio inmediato 2016-2018.

El papel del COPRED como Secretariado Técnico tiene como objetivo promover reconocer, fortalecer el reconocimiento y la protección de la diversidad y las expresiones culturales de México, así como sumarse a las acciones que propicien la valoración y respeto de la diversidad cultural que caracteriza a cada persona, comunidad y pueblos que integran nuestro país.

Las instituciones que conforman el MNDCM su ámbito de competencia es local, nacional e internacional a continuación se hacen mención:

- Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS-SEP)
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
- Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB- SEP)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (CONAPRED)
- Dirección General de Culturas Populares. (SC)
- Dirección General de Educación Indígena. (DGEI)

- Dirección de Medicina Tradicional y Desarrollo Intercultural (DGPLADESSS)
- Dirección General de Atención a la Comunidad Universitaria-UNAM
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. (INALI)
- Instituto Nacional de Antropología e Historia. (INAH)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-México)
- Procuración General de Justicia del Distrito Federal. (PGJDF)
- Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad-UNAM
- Secretaría de Cultura de la Ciudad de México.
- Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades.
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
- Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (INE)

De manera paralela, dentro de las acciones de visibilización hacia las personas indígenas y sobre todo en materia de diversidad cultural, el COPRED desarrolló la campaña Nuestra Palabra Favorita para el reconocimiento de la lengua materna, perseverancia y desarrollo del entorno social. Dicha campaña, estuvo vigente del 1 al 29 de febrero de 2016 en espacios publicitarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, del Sistema de Movilidad M1 (antes RTP), en mobiliario urbano y redes sociales.

FEBRERO 21 DÍA INTERNACIONAL DE LA LENGUA MATERNA

La diversidad en lenguas mexicanas enriquece al mundo.
Por la inclusión a través de la palabra.

Nuestra
#PalabraFavorita
en náhuatl:

☞ *Ehécatl* ☞
Viento



Pola Carballo
Cocinera

Horacio Franco
Flautista

CDMX LIBRE DE DISCRIMINACIÓN. Denuncia al: 5658 1111

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
General Prim 10, col. Centro, del. Cuauhtémoc. 5341 3010

Firma del Plan de Trabajo (2016-2018). El 27 de junio de 2016, el MNDCM, a través del Secretariado Técnico, presentó el Plan de Trabajo 2016-2018 en el Museo de Arte Popular, que contempla tres ejes principales a desarrollar en estos dos años: Visibilización, Desarrollo e Inclusión. En este marco, cada institución perteneciente al MNDCM registró una serie de actividades a realizar durante el año 2016. El resultado fueron de más de 40 actividades que engloban la importancia de la agenda de trabajo para las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Es importante, destacar que se llevó a cabo la firma de la Carta Compromiso al MNDCM, a la ceremonia asistieron: Dr. Javier López Sánchez, Director General del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), Lic. Héctor Mauricio López Velázquez, Director General del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), el Lic. Eduardo Vázquez Martín, Secretario de Cultura de la Ciudad de México, la Dra. Perla Gómez Gallardo, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Dr. Fernando I. Salmerón Castro, Coordinador General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB), el Dr. Agustín Escobar Latapí, Director General del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) y la titular del COPRED.

Como parte del desarrollo de este plan de trabajo, a lo largo del primer año, se realizaron un total de 7 sesiones plenarias con las personas enlaces del Movimiento y dos reuniones de titulares.

VI Concurso Nacional de Fotografía: Racismo. Como parte de la agenda programática del quehacer del Movimiento, se lanzó la Convocatoria correspondiente mediante una Conferencia de Prensa, las instituciones que presidieron este comunicado el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

El concurso tuvo difusión en todas las entidades de la república y fue traducida a 19 lenguas indígenas. En total, participaron 370 fotografías de 108 personas de 20 entidades federativas, provenientes: 26 fotografías de la CDMX, 10 del Estado de México, 3 de Chihuahua, 1 de Baja California, 7 de Jalisco, 4 de Chiapas, 15 de Veracruz, 2 de Michoacán, 3 de Puebla, 1 de Guerrero, 2 Querétaro, 1 Oaxaca, 3 de Sonora, 1 de Zacatecas, 2 de Yucatán, 16 de San Luis Potosí, 2 de Guanajuato, 2 de Nayarit, 1 de Morelos, 1 de Aguascalientes, 1 de Alemania y 4 fotografías sin procedencia.

La premiación se realizó en las instalaciones del Museo Indígena (Antigua Aduana de Peralvillo) el 17 de noviembre. Dicha instalación fue brindada por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) y para las demás cuestiones logísticas, participaron todas las instituciones del MNDCM, desde los procedimientos de difusión, traducción de la convocatoria, impresiones de las fotografías seleccionadas para conformar la exposición, traslados de las personas ganadoras, entre otras.

1° Mexican Curious (2) ,Andrés Sánchez Gómez - Zacatecas



2° Racismo en Mx1, Carlos Alberto Santiago Rocha - Estado de México



3° Mirada de extrañeza, Moisés



Otra de las grandes líneas de acción del **MNDC**, fue la organización de comisiones preparatorias que se desarrollarán a nivel Nacional en 2017:

- Un Congreso Nacional de Diversidad Cultural,
- Una Campaña Nacional por la Diversidad Cultural,
- Publicaciones y Pronunciamientos.

2.4.2 Año Dual México-Alemania. Festival Christopher Street Day.

En el marco del Año Dual México y Alemania (2016-2017), la Embajada

de nuestro país en la nación germana extendió una invitación al Gobierno de la Ciudad de México para participar en el Desfile Christopher Street Day mediante la promoción cultural de la diversidad sexual e identidad de género.

Por tal motivo, el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, giró instrucciones al Consejo, para que participará en su representación y estuviera a cargo de la organización de una agenda paralela con el fin de generar alianzas estratégicas con las personas representantes de la ciudad de Berlín. Asimismo, esta visita tuvo como objetivo el contribuir al intercambio de experiencias y visibilización de la lucha



por el orgullo LGBTTTTI en la CDMX, así como presentar los avances que se han logrado en materia de reconocimiento de derechos de la diversidad sexual que la han colocado como una urbe de avanzada, referente a nivel internacional.

La Ciudad de México fue protagonista principal de uno de los desfiles con mayor tradición de la comunidad lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero e intersexual en el mundo: el Christopher Street Day (CSD 2016), bajo el lema “Gracias por nada”, como una forma de exigir un mayor avance en el reconocimiento de derechos a la comunidad LGBTTTTI

berlinesa, marcha que celebró su 38 edición reuniendo a alrededor de un millón de personas.

El alcalde de Berlín, Michael Müller, inauguró a la fiesta del arcoíris de la diversidad sexual acompañado de la Presidenta del COPRED, la encargada de la embajada de México en Alemania, así como de representantes diplomáticos de otros países como Israel y Canadá.

Como parte de las actividades que se realizaron en el marco del Día Internacional del Orgullo LGBT, la Delegación de la CDMX presentó la Trajinera CDMX. Con este motivo, se elaboró un diseño para



vestir el carro alegórico inspirado en las tradicionales trajineras, en el que se fusionó el color magenta (el color institucional del Gobierno de la Ciudad de México) con el estallido de colores del arcoíris de la diversidad sexual. Asimismo, en materia de comunicación social se tradujo el folleto con la

cronología del movimiento LGBTTTI en México a los idiomas alemán e inglés, con la finalidad de distribuirlo a las organizaciones civiles incluidas en la agenda de trabajo a cubrir por la Delegación del COPRED.

De igual forma, se llevó a cabo la conferencia de prensa frente a las instalaciones de la Embajada de México en Alemania y se sostuvo una reunión diplomática con la encargada de despacho, intercambiando la información pertinente para fomentar el trabajo que el COPRED realiza de manera local, nacional e internacional.

Como parte de la agenda paralela, la delegación sostuvo una reunión con el Sr. Bastian Finke, de la Organización





No Gubernamental (ONG) “Maneo”, dedicada al combate a la violencia contra población LGBTTTI y también una visita guiada al Museo Gay “Schwules Museum” y reunión con la investigadora especializada en tema LGBTTTI, Katja Kolitz.

Para conocer más acerca de la experiencia de las ONG’s berlinesas, se llevó a cabo la reunión con representantes de la Asociación de Gays y Lesbianas de Berlín y del estado de Brandenburgo; Directora del proyecto MILES que atiende a migrantes gays y lesbianas y el Director del proyecto Soccer Sound contra la discriminación por homofobia en el fútbol.

El interés de conocer e intercambiar las buenas prácticas gubernamentales en materia de derechos humanos con el gobierno de la ciudad de Berlín, propició la reunión con la Directora de la Oficina para la Igualdad y contra

la Discriminación, Eren Ünsal y con el Sr. Florencio Chicote, colaborador del Ministerio de Trabajo, Integración y Mujeres de Berlín, Oficina para la Igualdad y contra la Discriminación. Coordinador de la iniciativa “Berlín por la autodeterminación y la aceptación de la diversidad sexual”.

Es importante destacar que la participación de la CDMX en el Festival, tuvo un impacto en más de 60 medios de comunicación (El Universal, Reforma, RP-online, Sol de México, entre otros).

Finalmente, la Presidenta del COPRED extendió una invitación al alcalde de Berlín, Michael Müllen, a visitar la Ciudad de México en el marco de la campaña “Octubre, mes del trato igualitario en la CDMX”, que en su cuarta edición tiene como lema “Ciudades diversas, Ciudades sin racismo”.

2.4.3 Convenios de hermandad y acciones de colaboración.

Organización Internacional para las Migraciones. En 2016, el COPRED y la OIM firmaron un convenio de colaboración con la finalidad de fomentar un intercambio de experiencias, esta alianza surge de la necesidad del reconocimiento y protección de las personas en situación de movilidad humana. Este convenio otorga las facilidades para que ambas instituciones trabajen en conjunto para desarrollar estrategias de colaboración para la atención y canalización de casos, así como establecer mesas de diálogo con la sociedad civil organizada.

Acuerdo de Cooperación entre la CDMX y la Intendencia de Montevideo. Considerando la importancia de establecer lazos de amistad, fraternidad y reconociendo el papel positivo de la cooperación internacional y del intercambio de experiencias para hacer frente a los principales desafíos urbanos y sociales. El 30 de agosto de 2016 se celebró el Memorandum de Entendimiento (MoU) entre la Intendencia de Montevideo, República Oriental del Uruguay y el Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Coordinación General de Asuntos Internacionales de la Jefatura de Gobierno CDMX.

En razón de ello, el COPRED participará en el área Derechos Humanos y

Fortalecimiento de una Cultura del Trato Igualitario, exponiendo los siguientes rubros:

- Sumar esfuerzos para la construcción de programas y actividades en esta materia.
- Desarrollar iniciativas de difusión, prevención, promoción y capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- Promover el intercambio permanente de información y experiencias de buenas prácticas en función a coadyuvar a la eliminación del fenómeno sobre la discriminación.
- Generar encuentros y proyectos bilaterales con el objetivo de impulsar temas y estrategias en común.

La cooperación se dará a través del intercambio de información, propuestas y experiencias en temas diversos y prioritarios.

Acuerdo de Cooperación con el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el COPRED. En el marco de “Octubre, Mes del Trato Igualitario”, se firmó un convenio de colaboración entre ambas instituciones, que tiene el propósito de implementar actividades de capacitación y asistencia en materia de Derechos Humanos. Este acto fue presidido por la Presidenta del COPRED, y el Defensor General del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como el Embajador de Argentina en México.



Mesa de Diálogo y Visita Técnica del Alcalde de Johannesburgo

Como uno de los firmes pasos que ha dado el Gobierno de la CDMX, a través del COPRED en promover elementos para reforzar los objetivos de igualdad, la Mesa de Diálogo “Experiencias contra el Racismo”, en el marco del “21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, CDMX sin Racismo”, se realizó con el propósito de intercambiar experiencias y reflexiones acerca de las acciones realizadas en tal materia.

De tal manera, que la visita técnica Mpho Franklyn Parks Tau, Alcalde de Johannesburgo, Sudáfrica, permitió fortalecer el vínculo que une a ambas ciudades, en acciones a favor de la eliminación de la discriminación racial. En dicha mesa participó el Consejero Político Martin Malan, Encargado de Negocios de la Embajada de

Sudáfrica; Nelson Fernández, Director de Relaciones Internacionales de Montevideo, Uruguay; Jorge Rodríguez, representante de la Secretaría Técnica Permanente de Mercociudades; así como Mariana Olivera West, Directora General Adjunta de Política Internacional sobre Derechos Humanos; y Amparo Eréndira Anguiano Rodríguez, Directora General Adjunta para África, ambas de la Secretaría de Relaciones Exteriores así como el equipo de titulares de este Consejo.

Durante la sesión se analizó la importancia de trabajar conjuntamente en ejes de educación, políticas públicas y procesos de promoción y difusión para fomentar una Cultura de Trato Igualitario. Además, se apuntaló en generar una mayor participación en el



Grupo de Trabajo CERD y lo establecido dentro del Plan de Trabajo México en torno al Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes.

Reunión con la Ministra de Desarrollo Social de la República de Sudáfrica.

Ms. Bathabile Olive Dalimini, Ministra de Desarrollo Social de la República de Sudáfrica, sostuvo una reunión con autoridades del COPRED para el intercambio de experiencias sobre avances de política pública y acciones de gobierno encaminadas a la prevención y eliminación de la discriminación en las ciudades, con especial atención a los temas de género y poblaciones LGBTTTI.

2.4.4 Redes Internacionales.

Rainbow Cities Network (RCN).

Del 4 al 6 de agosto de 2016, se llevó a cabo la Reunión Anual de la RCN en la Ciudad de Ámsterdam, Holanda, a la cual, el COPRED tuvo ocasión de asistir como integrante activo.

La agenda de trabajo en Países Bajos fue extensa, pues las actividades realizadas enmarcaron distintas rutas de trabajo para cumplir con las obligaciones de ser parte de la Red Europea de las Ciudades Arcoíris. Como parte de estas actividades, se llevó a cabo el encuentro con el Embajador de México en Países Bajos. Excmo.

Eduardo Ibarrola Nicolín, a quien se presentó las acciones sobre igualdad y no discriminación realizadas por el COPRED en la CDMX.

Las ciudades que integran la RCN discutieron los lineamientos para la incorporación de nuevas ciudades integrantes y realizaron un análisis de políticas públicas con el enfoque específico de Migración LGBT; archivos y documentación del movimiento LGBT y atención a personas Mayores LGBT.

Las personas representantes del Gobierno de Berlín, Turín, Ámsterdam y Ciudad de México tuvieron una intervención en el Panel de personas expertas en Desarrollo de Políticas Públicas y *Desafíos en Materia*

de Atención a Poblaciones LGBTI, que se desarrolló en la Universidad de Ámsterdam.

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

Es un espacio de construcción de vínculos y de coordinación interinstitucional integrado por organismos gubernamentales, organismos regionales y/o internacionales, organismos no gubernamentales e instituciones académicas, que tiene como misión contribuir en la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica en los ámbitos públicos y privados, nacionales e internacionales, mediante el intercambio de información y experiencias, la producción de conocimiento, y la realización de acciones de prevención y promoción entre sus miembros.

Entre otros, son sus objetivos:

- Propiciar procesos de reflexión, acercamiento y cooperación entre sus integrantes, a fin de impulsar acciones conjuntas para combatir la discriminación en toda la región iberoamericana;
- Promover e incidir en la inclusión de la problemática de la discriminación como prioritaria en las agendas de acción de los Estados;
- Fomentar el intercambio de buenas prácticas en los países de la región, así como el intercambio y la difusión de experiencias exitosas en torno a la prevención y eliminación de la discriminación;

- Impulsar la generación de información y estudios relacionados con la discriminación, como insumos para incidir en las políticas públicas de la región.

La RIOOD está conformada por 39 integrantes de 18 países, de los cuales 21 son organismos gubernamentales, 10 organismos no gubernamentales, nacionales e internacionales, 3 instituciones académicas, 3 organismos regionales y 2 organismos internacionales.

La IV reunión extraordinaria se llevó a cabo en Buenos Aires, Argentina del 29 al 31 de agosto, con el objetivo de continuar fortaleciendo y ampliando el espacio de la Red en el tratamiento, tanto de temas institucionales como de nuevas estrategias, en función de lograr la paulatina construcción de sociedades libres de discriminación en los respectivos países y en la región, así como de incidir en su erradicación a nivel internacional.

Se presentó el trabajo que realiza el COPRED en la CDMX, donde este Consejo ha promovido diversas acciones y campañas de difusión que invitan a la construcción de una sociedad igualitaria y fomentan la cultura por la No Discriminación para lograr que permee entre las personas que viven o transitan por la capital del país. Se exhortó a la participación de actividades para "OCTUBRE, el Mes del Trato Igualitario en la CDMX".

En este marco, se expresó que la agenda del combate al racismo resulta una de las prioridades de la CDMX

para implementar políticas públicas, sociales, educativas y de difusión a partir de la generación de campañas, seminarios, posicionamientos y estudios.

Asimismo, como parte de la agenda paralela de esta reunión, se organizó la Conferencia Internacional sobre Discriminación, Igualdad de Oportunidades y Desarrollo, que contó con la presencia de notables representantes internacionales del campo de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, entre ellas dos mujeres Premio Nobel de la Paz – la Sra. Rigoberta Menchú Tum (Guatemala) y la Dra. Shirin Ebadi (Irán) – quienes abordaron distintas temáticas que atraviesan la agenda de la Red.

En relación a la propuesta del Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo (INADI-Argentina) del Plan de Trabajo 2014-2016, en particular el impulso de la *Investigación sobre Discriminación en Iberoamérica y el Concurso Iberoamericano Afrodescendientes*, se conformaron las siguientes Comisiones:

1. Revisión de Estatutos.
 2. Investigación.
 3. Educación y Capacitación.
 4. Casos emblemáticos en los países Iberoamericanos.
 5. Decenio Afrodescendiente.
- De éstas, se determinó que el **COPRED** coordinara la Mesa de Trabajo para la revisión de Casos emblemáticos

en los países Iberoamericanos, que tiene como objetivo revisar y analizar los diferentes casos de discriminación presentados en los países participantes de la Red, para crear un frente común contra los actos de discriminación, así como para formular propuestas de acción encaminadas a buscar la reparación del daño. Como suplente en dicho espacio se encuentra Edgardo Marcelo Suntheim de la Comunidad Homosexual Argentina (CHA) y como representante de Portugal, el Alto Comisionado para las Migraciones (ACM).

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

Tiene como objetivo impulsar el empoderamiento de las poblaciones en situación de vulnerabilidad y la utilización de los mecanismos de trabajo para contrarrestar los efectos del racismo y la discriminación por razones de etnia, raza, religión, nacionalidad, género, cuestiones de salud, orientación sexual y demás formas conexas de exclusión.

Las Ciudades integrantes de la Coalición LAC son:

Argentina: Avellaneda, Buenos Aires, Córdoba, Concordia Esteban Echeverría Mendoza, Morón, Neuquén, Pergamino, Quilmes, Rosario, Santa Fe, Tandil, Villa Carlos Paz y Zárate.
Bolivia: La Paz y El Alto. **Brasil:** Bagé, Belo Horizonte, Brasilia, Canoas, Curitiba, Guarulhos, Jabatão dos Guararapes (Pernambuco), Macaé,

Maringá, Osasco, Porto Alegre, Recife, Santa María, São Carlos, São Paulo. Chile: Concepción, El Bosque, Lo Prado, Santiago de Chile y Valparaíso. **Colombia:** Bogotá, Cartagena de Indias, Medellín, Tumaco y Nariño. **Costa Rica:** San José. Ecuador: Quito. **El Salvador:** Santa Ana, San Salvador y Santa Tecla. Haití: Puerto Príncipe. **México:** Ciudad de México. **Nicaragua:** Managua. **Panamá:** Panamá Paraguay: Asunción. **Perú:** Parcona, Lima, Callao **República Dominicana:** Santo Domingo. **Uruguay:** Canelones, Cerro Largo, Colonia, Durazno, Lavalleja, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Río Negro y Salto. **Venezuela:** Barquisimeto y Caracas.

La CDMX como integrante de la Coalición LAC, a través del Consejo participó en dos convocatorias internacionales, para buscar financiamiento a acciones encaminadas a combatir y eliminar conductas discriminatorias, racistas, de xenofobia y sensibilizar sobre lo que implica una cultura de Trato Igualitario, entre las que destacan la Convocatoria Bienes Públicos Regionales en América Latina y el Caribe y el Fondo Conjunto de Cooperación Uruguay-México. Como resultado del financiamiento la CDMX, fungirá como sede de la Asamblea Subregional 2017.

2.4.5 Sinergia con las Representaciones Diplomáticas.

El Excmo. Embajador del Reino Unido en México, Duncan J. Rushworth Taylor, publicó una columna en el diario de circulación nacional Excelsior, en la cual escribe sobre la importancia de

sumarse a esfuerzos de construcción de una cultura del Trato Igualitario y No Discriminación, y la importancia de la participación de entes internacionales en estas acciones.

En ese mismo documento, redacta sobre la importancia de generar acciones también al interior de la embajada, para la sensibilización de todo el personal y promueve las acciones que ésta y otras embajadas en México realizaron dentro del mes de octubre.

A su vez, bajo la organización del COPRED y la Embajada de Reino Unido en México, aconteció la primera mesa redonda de embajadas en México y Organizaciones Civiles enfocadas a los derechos de las poblaciones LGBTTTI en nuestro país. En esta mesa redonda participaron representantes de las embajadas: Canadá, Estados Unidos y Finlandia, así como de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Durante la reunión se discutieron puntos importantes sobre la situación actual de la CDMX y las diferencias que existen en otras entidades del país. Este análisis fue base para la formulación de estrategias que puedan impactar no sólo al ámbito local, sino reforzar a las acciones de las organizaciones civiles que tienen incidencia en otras ciudades del país. Por parte de las embajadas, reiteraron su compromiso para ser actores que influyan en el cambio de cultura a una de No Discriminación y Trato Igualitario y recordaron su voluntad de participar en acciones en conjunto con el Gobierno de la CDMX a través del COPRED y en apoyo a la sociedad civil organizada.

III

TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

INTERVENCIÓN ANTE
HECHOS DISCRIMINATORIOS







3.1

Fortalecimiento de la Cultura de la Denuncia

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

Ahora...
si estás embarazada y trabajas en la CDMX, cuentas con un espacio de protección que te defiende en caso de despido o no contratación por embarazo.

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 3 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

Ahora...
en la CDMX los espacios públicos son incluyentes y libres de discriminación. En conjunto, Gobierno, Sociedad y Empresas construimos espacios de trato igualitario donde se impulsa el cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX.

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

Ahora...
tu ciudad reconoce la pluriculturalidad representada por sus pueblos y barrios originarios, al contar con un consejo que diseña, difunde y promueve una cultura de trato igualitario hacia las personas indígenas.

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

Ahora...
vives en una ciudad amigable con la población LGBTTTI, donde se reconoce ante la ley su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

Ahora...
en la CDMX, las entidades de gobierno suman acciones en favor del trato igualitario, con políticas públicas y un coordinación institucional de combate al Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX (PARED).

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PoRTI

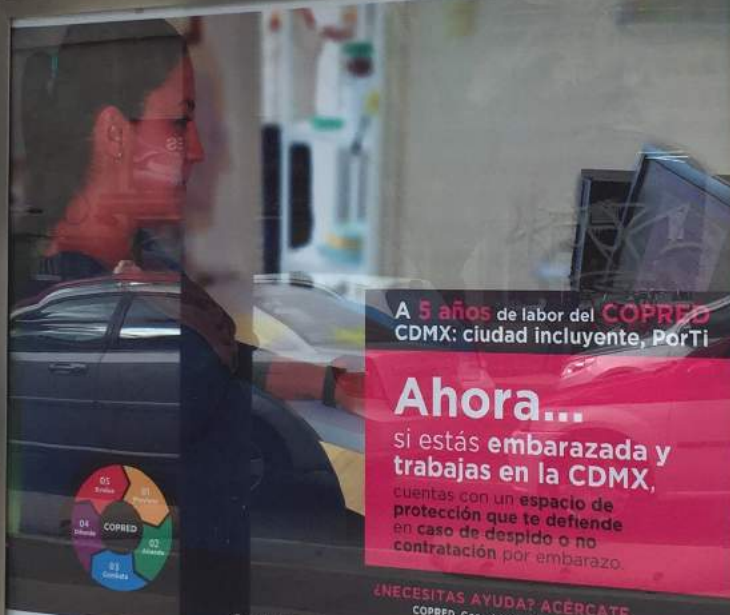
Ahora...
tu ciudad cuenta con un espacio para la transformación cultural que garantiza un trato igualitario, mediante la capacitación y sensibilización a personal, servidores públicos, y a la ciudadanía.

¿NECESITAS AYUDA? ACÉRCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 8512-8539

General Prim 10, col. Centro, del Cuauhtémoc, s.p. 06010, Ciudad de México.

A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PorTi

¿NECESITAS AYUDA? ACERCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar
la Discriminación de la Ciudad de México
5512-0639
CDMX



A 5 años de labor del **COPRED**
CDMX: ciudad incluyente, PorTi

Ahora...
si estás embarazada y
trabajas en la CDMX,
cuentas con un espacio de
protección que te defiende
en caso de despido o no
contratación por embarazo.



¿NECESITAS AYUDA? ACERCATE.
COPRED, Consejo para Prevenir y Eliminar
la Discriminación de la Ciudad de México
5512-0639

www.copred.cdmx.gob.mx

COPREDCDMX



Capital Social PorTi

Con el propósito de fortalecer la cultura de la denuncia, el Consejo dirigió una campaña para visibilizar la importancia de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la capital del país, buscando que la ciudadanía se apropiara de ella como un instrumento de exigibilidad, donde se exponen los componentes de la discriminación y los motivos que la detonan, a efecto que la población identifique en caso de ser víctima los mecanismos para denuncia una conducta de discriminación.

La campaña tuvo vigencia del 1 al 31 de enero en los espacios publicitarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, del Sistema de Movilidad M1 (antes RTP), en mobiliario urbano y redes sociales.

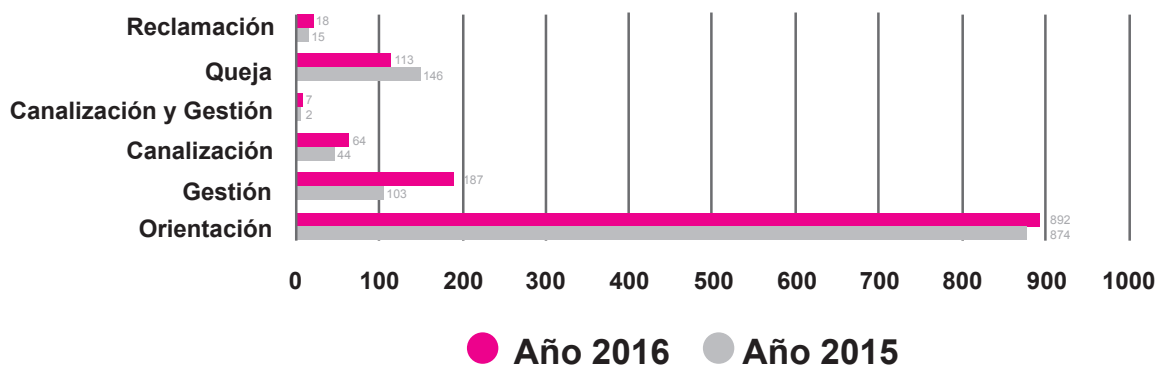
Estas acciones de difusión y visibilidad contribuyen al fortalecimiento de la confiabilidad de

la ciudadanía respecto a la intervención de denuncias ante el Consejo, en el marco de atribuciones del Capítulo V del procedimiento para dar trámite a las reclamaciones y quejas presentadas por presuntas conductas discriminatorias de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

3.1.1 Atención Integral a presuntas víctimas de discriminación.

Como parte de la Atención Integral que se realiza en defensa y protección del derecho a la igualdad y la no discriminación, durante 2016, se registraron los siguientes datos:

- Se brindó un total de 1,281 atenciones lo que implica un aumento del 8.10% respecto al año 2015, en el que se otorgaron 1184 atenciones.



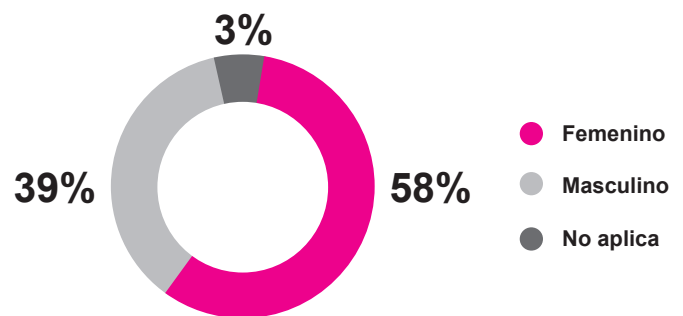
PERSONAS ATENDIDAS Y MODALIDAD DE ATENCIÓN 2016

Modalidad de intervención	Número	%
Orientación	891	69.68
Gestión	187	14.60
Quejas	113	8.82
Canalización	64	5
Reclamaciones	18	1.40
Gestión (exhorto) y canalización	08	.62
TOTAL	1281*	

Entre la población atendida en el año 2016, las mujeres resultaron ser el sector mayormente afectado, por la aún imperante cultura discriminatoria que ocurre día a día en la capital del país, siendo uno de los motivos de denuncia el embarazo, que, en edad reproductiva y con una vida laboral, al momento de ejercer su opción por la maternidad y tratar de hacerla compatible con su empleo, observan la dolorosa transformación de la relación con la fuente empleadora a niveles de hostigamiento y violencia.

En razón de lo anterior, de las 1281 atenciones realizadas el 38% fueron mujeres, seguido por hombres que no pertenecen a un grupo específico con el 16%, la población LGBTTTI con un 13%, personas con discapacidad con un 9.5% y las personas mayores con un 6.1% del total.

De las 1,280 atenciones, el género de las personas peticionaria es:



Es importante precisar que es frecuente que la persona peticionaria sea la misma que resiente la afectación, pero hay ocasiones en que no es así, en este sentido, se reporta el grupo de población atendida, sin hacer la diferencia de si la persona peticionaria es la misma que la persona agraviada:

Grupo de población en ATENCIONES	Núm.	%
Mujeres	488	38.12
Hombres	214	16.71
LGBTTTI	167	13.04
Personas con Discapacidad	122	9.53
Personas Adultas Mayores	79	6.17
Infancia	54	4.2
Personas Jóvenes	31	2.42
No aplica (anónimos, intervenciones de oficio)	17	1.32
Personas con tatuajes y/o perforaciones	15	1.17
Pueblos y Comunidades Indígenas, originarios y sus integrantes	14	1.09
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	14	1.09
Personas que viven con VIH/SIDA	10	0.78
Población callejera	8	0.62
Mujeres/Personas con Discapacidad	8	0.62
Personas Adultas Mayores/Personas con Discapacidad	5	0.39
LGBTTTI y Personas que viven con VIH/SIDA	4	0.31
Mujer/Personas Adultas Mayores	4	0.31
Infancia con Personas con Discapacidad	4	0.31
Personas trabajadoras del hogar	3	0.23
Colectivos	3	0.23
Personas con discapacidad (persona peticionaria) Infancia (persona agraviada)	2	0.15
Mujeres con Personas con Discapacidad	2	0.15

Este Consejo considera como uno de sus ejes principales, el prevenir que las empresas particulares y/o las instituciones gubernamentales de la Ciudad de México garanticen a todas las personas el goce de todos sus derechos en igualdad real de oportunidades sin discriminación alguna. En consecuencia, el COPRED emite exhortos a las empresas que presuntamente cometen este tipo de actos, en el que se invita a que se tome en consideración el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, así como las medidas necesarias para que ese tipo de hechos no sea una constatación, lo anterior, con la finalidad de abonar en una cultura de trato igualitario y no discriminación.

Durante el 2016 existió un aumento del 81% de las gestiones realizadas por este Consejo, esto se desprende del compromiso del área de atención con atender cabalmente a las personas que acuden con alguna problemática que interfiera en su vida cotidiana, si bien de las 1,280 atenciones únicamente se iniciaron 131 procedimientos que cumplían los requisitos marcados por la ley para que un posible acto de discriminación tenga implicaciones legales, en 1,150 ocasiones se orientó, canalizó o se realizó una gestión que ayudó a resolver una situación que afectaba a la persona peticionaria o algún tercero, o en su caso acercarlo a la autoridad o instancia pertinente que ayudara a ello, siempre tomando el tiempo necesario para escuchar y buscar la solución más adecuada.

3.1.2 Quejas y Reclamaciones.

De los 131 procesos integrados por el COPRED, fueron en su mayoría iniciados contra particulares con un total de 113 quejas, en contraposición a las 18 de instancias o personas servidoras públicas. Las autoridades señaladas como responsables en las reclamaciones fueron: Subsecretaría de Participación Ciudadana; Secretaría de Seguridad Pública (tres casos); Delegación Tlalpan- Desarrollo Social; Delegación Cuauhtémoc; Instituto para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF-DF) (dos Casos); Asamblea Legislativa; Metrobus (dos casos); PGJDF (Coord. Territ. M.H.); Secretaría de Salud ; Sistema de Movilidad 1 de la Ciudad de México (RTP); Sistemas de Aguas de la Ciudad de México (SACMEX); Procuraduría General de Justicia y Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; Centro de Atención a Riesgos Victímables-PGJ y la Asamblea Constituyente de la Ciudad de México.

En cuanto a los actores particulares, podemos señalar que se han encontrado conductas discriminatorias por parte de UNITEC; Colegio Senda; Centro Comercial Reforma 222; Atento Servicios, S.A. de C.V. Corporación Profesional Aztec, S.A. de C.V. y/o Aeroextremo de México S.A. de C.V.; Tiendas COPPEL; Corporate Management Services CMS, S. de RL de C.V., entre otras.

Motivos de Discriminación.

Desde el año 2015 el Consejo ha

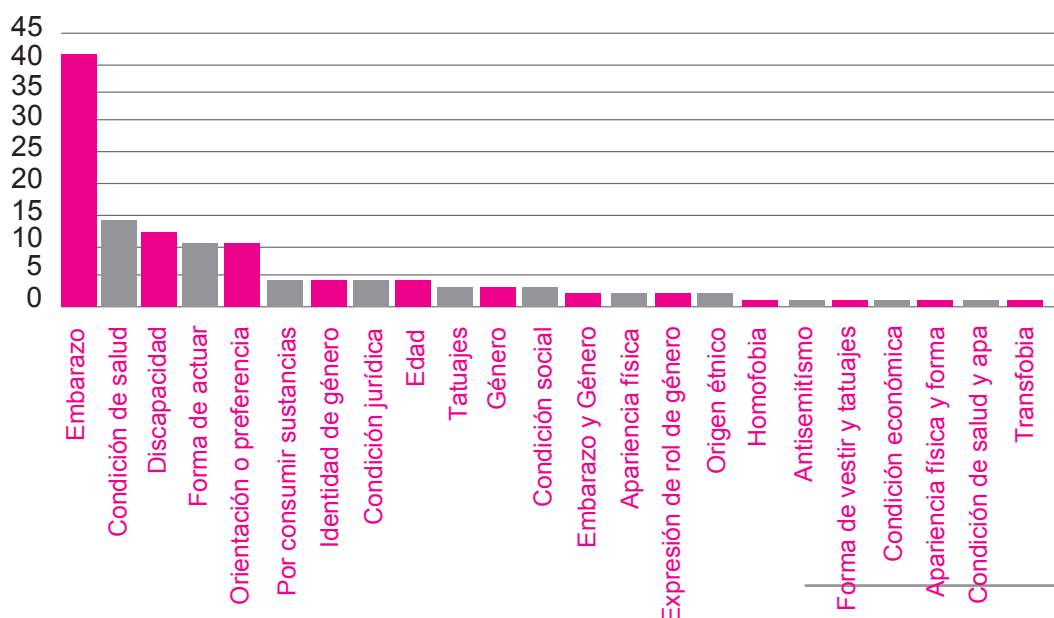
insistido en la atención prioritaria al tema de despido por embarazo. A raíz de la publicación del informe sobre el tema, se han dado pasos importantes en contra de este tipo de violación, sin embargo, sigue resultando insuficiente pues a pesar de visibilizar la problemática y la creación de programas, la fuente empleadora sigue considerando una desventaja el contratar o permitir la permanencia de una mujer embarazada en un lugar de trabajo. Por otro lado, el alto porcentaje también refleja a una sociedad más informada sobre la exigibilidad de sus derechos con el conocimiento de las instancias a las cuales acudir así como el establecimiento de dinámicas institucionales a efecto de que los casos sean del conocimiento del Consejo.

Con relación a lo anterior se debe hacer mención que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, canaliza un amplio número de casos de despido por embarazo de mujeres que llegan buscando acompañamiento en su problemática laboral, en esos

casos no sólo se brinda la asesoría y acompañamiento, sino que se remiten los casos al Consejo para que se investigue la posible conducta discriminatoria.

El COPRED a través de los procedimientos de Queja y Reclamación ha logrado que en estos casos, se acuerde el pago de liquidaciones, formalizándose ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la emisión de cartas de recomendación, por otra parte, existen actos de hostigamiento de parte de personal de las empresas tendientes a coaccionar a la mujer directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, cambiar su estado civil o por tener el cuidado de la familia, por tales motivos, se ha logrado la permanencia en sus fuentes de trabajo.

El “despido por embarazo” es el más frecuente con 40 de los 113 casos, seguido por “Condición de Salud” (14), la “orientación sexual” (11), “Discapacidad” y “Forma de Actuar”, ambas causales con 10 casos cada una.



Derechos Vulnerados.

En toda conducta discriminatoria con consecuencias jurídicas existe un derecho cuyo ejercicio se ve impedido o limitado. El análisis de estos derechos nos permite conocer con mayor profundidad la discriminación y su relación con problemáticas que usualmente no se vinculan con conductas discriminatorias, esto

toma total relevancia pues el 77% de los casos versan sobre la violación al Derecho Humano al Trabajo, lo que demuestra que sigue persistiendo ese desapego a la idea de que se contrata personas con proyectos de vida, dentro del cual es muy válido el querer formar una familia, que sin planearlo previamente se encuentren con una disminución en sus capacidades o en su condición de salud.

DERECHOS VULNERADOS EN QUEJAS Y RECLAMACIONES

Derecho vulnerado	Queja	Reclamación	Total	%
Derecho al trabajo	94	07	101	77.09
Derecho a la educación	12	01	13	9.92
Derecho a la igualdad	04	01	05	3.81
Derecho a la movilidad	01	03	04	3.05
Derecho a la cultura física y a la práctica del deporte		02	02	1.52
Derecho a la cultura y recreación	01		01	0.76
Derecho a la libertad de convicciones éticas, de conciencia y de religión		01	01	0.76
Derecho a la dignidad humana	01		01	0.76
Derecho a la seguridad jurídica		01	01	0.76
Derecho a la justicia y debido proceso		01	01	0.76
Derechos Políticos e igualdad ante la ley		01	01	0.76

Uno de los desafíos del Consejo, es que en los procedimientos, la conclusión de expedientes sea mediante convenios que restituyan, en cierta forma, la afectación que se ha sufrido. Estos acuerdos dependen mucho del derecho vulnerado como de la afectación sufrida por la parte agraviada, considerando en la mayoría de ellos la impartición de cursos, talleres o seminarios que promuevan la igualdad y no discriminación como una medida de evitar la repetición de hechos similares.

3.1.3 Casos de éxito.

En ese tenor, es grato compartir algunas de las historias favorables de los procedimientos llevados por el Consejo:

La mayoría de los casos versan sobre el derecho al trabajo, mostrando a la vulnerabilidad con la que clase trabajadora puede ser afectada en su fuente de ingresos. Si bien, como ya se mencionó, el despido por embarazo sigue siendo el principal motivo por el que una persona acude al Consejo a solicitar su intervención, hemos atendido caso en los que el despido injustificado versa sobre su orientación sexual, su forma de actuar o su condición de salud. Tal fue un caso en el que un profesional Químico que laboraba desde 2011 en un laboratorio farmacéutico desarrollando con cabalidad sus funciones, fue exiliado de sus funciones a partir del mes de mayo del 2016, fecha en la que el personal de Recursos Humanos le informó que “habían revisado su expediente y para evitar que él tuviera

estrés en su área de trabajo, derivado de la condición de salud que tenía, lo cambiaría a un área administrativa”, pues el peticionario es portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana. Sin considerar sus actitudes y aptitudes laborales y basándose únicamente en desconocimiento y prejuicios hacia la enfermedad permaneció sin realizar las actividades de acuerdo a su área de estudios hasta el mes de noviembre, fecha en la que a raíz de una reunión conciliatoria llevada a cabo en este Consejo se acordó realizar un cambio de puesto que obedece a sus capacidades y habilidades laborales, en el entendido de que el cambio o designación de área no implicará que los movimientos o bajas de personal que tengan lugar en la empresa afecten la estabilidad laboral del peticionario.

En agosto de 2016, una persona peticionaria (mujer) que vive con trastorno afectivo solicitó nuestra intervención respecto a presuntos actos de discriminación cometidos por personal de una empresa dedicada a servicios de limpieza, manifestando que acudió al domicilio de la citada empresa a solicitar empleo, siendo entrevistada por una persona, quien al enterarse de su condición de salud, le indicó que no la contrataría en razón de su trastorno afectivo, negándole la contratación y su derecho al trabajo, a pesar de que la peticionaria hizo mención que estaba siendo atendida por un especialista y contaba con documentación médica que acreditaba que podía desempeñarse laboralmente sin ningún problema. En

atención a estos hechos, se inició la queja COPRED/DCND/Q-091-2016, en la que se realizaron gestiones tendientes a solucionar el caso en cuestión, obteniendo como resultado que la empresa realizara un pago económico a la peticionaria como reparación del daño ocasionado.

En relación al derecho a la educación, en una ocasión una persona peticionaria acudió al Consejo debido a que por su condición de salud se le negó seguir cursando sus estudios en una escuela particular de belleza, el personal de Atención Ciudadana logró mediante la conciliación se le ofreciera una disculpa y se le reincorporara a sus estudios.

Por otro lado, acudieron al COPRED, en distintos momentos, tres jóvenes que habían sido dados de baja de una Universidad particular en la que cursaban las carreras de Psicología e Ingeniería, esto debido a la existencia de un reglamento interno bastante invasivo con la vida privada del alumnado y que criminalizaba a quienes consumían sustancias psicoactivas y/o con modificaciones corporales. Dos de los jóvenes aceptaron ser consumidores habituales de marihuana, no obstante, recalcaron que esto lo hacían en su esfera privada sin consumirla dentro del centro educativo, a pesar de ello fueron sometidos a una revisión exhaustiva de sus pertenencias y forzados a realizarse pruebas antidoping, las cuales por evidentes razones salieron positivas. El tercero de estos jóvenes, se negó a realizarse la prueba al considerarla invasiva. El reglamento

de la Universidad considera causales de baja definitiva el salir positivo al examen realizado o negarse a realizarlo. El artículo 6 en concordancia con el artículo 5, ambos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, considera como motivo de limitar o impedir el acceso a la educación por consumir sustancias psicoactivas; asimismo, el criminalizar a cualquier persona, grupo o comunidad, en razón de ello, se iniciaron tres expedientes de Queja, los cuales fueron acumulados en el expediente COPRED/DCND/Q-065-2016, el cual, aún continua en etapa de investigación debido a la poca disposición del centro educativo para concretar una conciliación favorable a las partes afectadas, no obstante, gracias a la intervención del personal del área de Atención Ciudadana dos de los jóvenes han logrado reinscribirse en el plantel del que habían sido dados de baja, esto como una medida de evitar una afectación mayor a sus derechos.

En noviembre de 2016 se presentó una pareja homoparental que habían sido rechazados al tratar de inscribir a sus menores en diversas escuelas por no ser parte de una familia tradicional, violentando el derecho a la educación y el derecho a la igualdad de las familias diversas. Gracias a la intervención del COPRED una de las escuelas ofreció disculpas a la parte peticionaria y aceptó ser capacitada por el Instituto Nelson Mandela, para de este modo evitar que hechos similares vuelvan a ocurrir por parte de esa institución educativa.

3.1.4 Opiniones Consultivas.

La complejidad del fenómeno discriminatorio conlleva su abordaje desde diferentes ámbitos. En la Ciudad de México además de la existencia, única en su especie, de un organismo encargado de velar por los derechos a la igualdad y la no discriminación, es contemplada como delito en el artículo 206 del Código Penal Local.

En fecha 21 de agosto de 2014 la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) y el COPRED firmaron un convenio de colaboración en el que, entre otros compromisos, se asumía el de la implementación de una ruta para la consideración de las opiniones que elabora el Consejo en las investigaciones del delito de discriminación.

En el año 2016, el Consejo recibió 32

solicitudes de opinión jurídica consultiva de la PGJDF, dentro de estas solicitudes se resalta la Opinión Consultiva 2/2016, emitida por el Caso “Paola” una mujer transgénero privada de la vida el 30 de septiembre de 2016, en las inmediaciones de la calle Puente de Alvarado en la Delegación Cuauhtémoc.

Al respecto, el Consejo consideró que la investigación ministerial del caso no fue acorde a los estándares de acceso a la justicia, más aún cuando involucran la orientación sexual o la identidad de género de la víctima motivo por el que se sugirió que las actuaciones subsecuentes fueran realizadas de conformidad con lo dispuesto por el Protocolo de Actuación para la Atención de Personas de la Comunidad LGBTTTI, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 1 de julio de 2012.

**Cuadro Comparativo
Solicitudes de Opinión Jurídica Consultiva PGJDF**

AÑO	NÚMERO DE SOLICITUDES
2013	2
2014	9
2015	22
2016	32
	TOTAL: 65

Se recibió la solicitud de otras opiniones consultivas, no solo por parte de organizaciones de la Sociedad Civil, en materia del lenguaje discriminatorio en medios electrónicos o respecto a propuestas de reforma al Código Civil. De igual forma, es importante destacar que la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, solicitó la opinión consultiva de este Consejo, motivo por el que se hace referencia a los siguientes casos:

- **Opinión Consultiva 1/2016** de fecha 20 de junio de 2016, conocida con el Caso del City Manager de la Miguel Hidalgo, en la que se hace referencia a posibles actos de discriminación cometidos por C. Arne Sidney Aus Den Ruthen Hagg entonces Director General de Administración Delegacional en Miguel Hidalgo. En la opinión consultiva referida este Consejo concluyó que el trato brindado y el lenguaje utilizado por el servidor público hacía las personas involucradas en los operativos que llevó a cabo fueron actos desproporcionados, irrespetuosos de la dignidad humana y ofensivos, lo cual generó un ambiente de confrontación y no respecto a la ley.

En ese sentido, este Consejo resolvió que la Delegación Miguel Hidalgo debería asegurarse que el trato que brinden las personas servidoras públicas a las que acuden a la demarcación territorial y/u oficinas delegacionales, así como

aquéllas que se vean involucradas en operativos realizados por personal de esa administración, sea siempre de respeto y acorde a los estándares de derechos humanos, evitando en todo momento las afectaciones a la dignidad humana.

Asimismo, ante la falta de sensibilidad con la que actuó el entonces Director, este Consejo estimó pertinente la capacitación del personal delegacional en derecho a la igualdad y no discriminación, así como en lenguaje incluyente, con especial énfasis en los derechos de las personas con discapacidad, LGBT TTI y género.

- **Opinión jurídica, Caso de la Alberca Olímpica “Francisco Márquez”** de la Delegación Benito Juárez, en la que una persona mayor con discapacidad motriz no le fue respetado el descuento del 50% del costo de recuperación del uso de las instalaciones a pesar de que durante ocho años le estuvieron realizando dicho descuento, con el argumento de que no habita dentro de la referida demarcación territorial de acuerdo a lo estipulado en el *“Aviso por el cual se dan a conocer los mecanismos y criterios para la aplicación de reducciones en la cuotas fijadas para los aprovechamientos y productos en las instalaciones y centros a cargo de la Dirección General de Desarrollo Social de la Delegación Benito Juárez para el ejercicio fiscal 2015, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 17 de agosto de 2015.*

Por tal motivo, este Consejo determinó que si bien es cierto que esa norma aparentemente es neutra, discrimina en razón de que no prevé un trato igual a las personas mayores y personas con alguna discapacidad que no se encuentran domiciliadas en la Delegación Benito Juárez, lo cual obstaculiza la accesibilidad en condiciones de equidad al servicio de la Alberca Olímpica, motivo el cual, no es objetivo ni razonable la diferenciación en el cobro de las cuotas de recuperación que establece el referido aviso. Por tanto, ante tal situación la Delegación Benito Juárez, se encuentra obligada a llevar a cabo las medidas conducentes para garantizar a la persona agraviada, en su condición de persona mayor y persona con discapacidad el goce y ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas de su misma condición.

Asimismo, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, solicitó una opinión

jurídica consultiva relacionada con la procedencia del reconocimiento de identidad de género de una mujer transgénero naturalizada mexicana. En este caso, el Consejo estimó que una mujer transgénero no por el hecho de ser naturalizada mexicana, no tiene derecho a que se le reconozca su identidad de género, al contrario, es una obligación del Estado el reconocer que la identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad.

En ese contexto, se puede visibilizar que la competencia consultiva del Consejo, se ha ido consolidando como una herramienta útil para los demás entes públicos que también tienen la encomienda de proteger los derechos humanos de las personas, particularmente para la garantía y el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación.

Solicitudes de Opinión Jurídica Consultiva

No.	Expediente/ caso	Opinión jurídica	Solicitante	Solicitud
1	Caso Mural UACM (Campus Centro)	Opinión Jurídica COPRED/OJC- 004/2014	Sociedad Civil	Opinión Jurídica Especializada, si el mural es muestra de intolerancia, misoginia y/o discriminación
2	Caso Narvarte	Opinión Jurídica COPRED/OJC- 002/2015	CDHDF	Se solicitó la opinión del COPRED respecto a posibles actos de discriminación en medios de comunicación
3	Caso Richard Cohen	COPRED/DCND/ 034/2015	Sociedad Civil	Se solicita la intervención del Consejo en un caso en el que se refiere a la homosexualidad como una condición "curable".

No.	Expediente/ caso	Opinión jurídica	Solicitante	Solicitud
4	Caso "Panfleto Fito Ortega, biografía no autorizada"	Oficio COPRED/DCND/ 157/2015	Sociedad Civil	Se solicita al Consejo una opinión sobre comentarios homofóbicos en una publicación
5	Caso Arne Aus Den Ruthen (Periscope-Del. Miguel Hidalgo)	Se emitió Opinión Jurídica COPRED/OC- 001/2016	CDHDF	Se solicita se determine si existen actos discriminatorios en las acciones llevadas a cabo por el servidor público en operativos públicos.
6	Alberca Olímpica "Francisco Márquez" (Del. Benito Juárez)	COPRED/OC- 002/2016	CDHDF	Se solicita la opinión del Consejo en un caso en el que se excluye a una persona adulta mayor de beneficios en el costo de los derechos del uso del espacio público con motivo de su lugar de residencia.
7	Caso mensajes en twitter y en encabezados de notas periodísticas "El Universal", contra población callejera	En trámite	Sociedad Civil	Se solicita la intervención del Consejo frente a diversos comentarios en redes sociales en contra de de las poblaciones callejeras
8	OPINION SOBRE REFORMA LEGISLATIVA AL CÓDIGO CIVIL (MATERNIDAD SUBROGADA)	COPRED/OC- 003/2016	Sociedad Civil	Se solicitó al Consejo una opinión respecto a una propuesta de reforma al Código Civil del Distrito Federal en los temas de infancia, modificación de actas de nacimiento y maternidad subrogada.
9	OPINION SOBRE VENEDORES AMBULANTES EN LA DELGACIÓN MIGUEL HIDALGO	COPRED/OC- 004/2016	CDHDF	Se solicitó la opinión en torno a posibles actos de discriminación en perjuicio de vendedores ambulantes indígenas.
10	OPINION SOBRE LA PROCEDENCIA DEL TRAMITE DE RECONOCIMIENTO DE IDENTIDAD CUANDO EL DOCUMENTO BASAL ES UNA CARTA DE NATURALIZACIÓN	COPRED/OC- 005/2016	DIRECCION GENERAL DEL REGISTRO CIVIL	Se solicitó una opinión técnica para conocer sobre la viabilidad de un trámite de reconocimiento de identidad de una persona trans cuyo documento de identidad es una carta de naturalización emitida con un nombre que ya no corresponde a su identidad.



3.2

Consensos para una agenda integral

3.2.1 Órgano Administrativo: Junta de Gobierno.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal prevé dos órganos de administración: la Presidencia del Consejo y la Junta de Gobierno. Esta última está conformada por trece representantes cuya voz y voto cuenta. Seis votos representan a las siguientes dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México: Secretaría de Gobierno, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, y Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades. Seis votos más representan a la Asamblea Consultiva del Consejo, el último voto corresponde a la Presidencia de éste.

A las dependencias enlistadas en el párrafo anterior, se suman otras instituciones que, si bien no cuentan con voto, sí se considera su voz de manera plena: Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en el Distrito Federal, Instituto de Atención al Adulto Mayor del Distrito Federal, el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal y la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

La naturaleza y atribuciones de las

dependencias representadas en la Junta de Gobierno del Consejo están interrelacionadas con su misión en dos sentidos fundamentales. En primer lugar, tienen a su cargo el diseño e implementación de política pública en materia de derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, mismos que deben de ser ejercidos sin discriminación alguna. En segundo lugar, es preciso añadir que en la medida en que estas dependencias diseñan e implementan política pública, cuentan con facultades y obligaciones para focalizar tal diseño e implementación hacia grupos específicos de población que de manera tradicional y estructural han sido excluidos y oprimidos en la esfera social y, por tanto, política. Tales grupos coinciden, si no de forma total, sí de manera mayoritaria, con aquellos en los que la incidencia de discriminación es alta: mujeres, indígenas, personas con una identidad, expresión u orientación sexual diversa de la heterosexual y cisgénerica, entre otras.

Por su parte, la presencia y voto de integrantes de la Asamblea Consultiva del Consejo en la Junta de Gobierno es un complemento sano a la participación institucional pues se ven representados algunos intereses ciudadanos. Tal composición, por tanto, constituye un ejercicio democrático y, en ese sentido enriquecedor, de pesos y contrapesos. Tal ejercicio tiene por finalidad no sólo hacer del conocimiento de la Junta de Gobierno buena parte de la vida institucional del Consejo, sino también solicitar su aprobación para aquellas

cuestiones que la Ley requiere en aras de garantizar el derecho a la buena administración.

Actividades

A lo largo de 2016, la Junta de Gobierno sesionó en cuatro ocasiones de manera ordinaria, con lo que se dio cumplimiento a la obligación establecida en el artículo

41 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Las sesiones ordinarias se llevaron a cabo en las fechas aprobadas por la Junta de Gobierno en la última sesión del ejercicio anterior, 2015. Además, se celebraron dos sesiones extraordinarias para solventar asuntos pendientes y urgentes de aprobación por parte de la Junta.

SESIÓN	FECHA Y HORA
Primera sesión ordinaria	Miércoles 17 de febrero, 18 hrs.
Primera sesión extraordinaria	Jueves 5 de mayo, 18 hrs.
Segunda sesión ordinaria	Lunes 30 de mayo, 18 hrs.
Tercera sesión ordinaria	Miércoles 17 de agosto, 18 hrs.
Segunda sesión extraordinaria	Martes 20 de septiembre, 18 hrs.
Cuarta sesión ordinaria	Lunes 5 de diciembre, 18 hrs.

3.2.2 Órgano de Opinión: Asamblea Consultiva.

La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que desarrolla el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación (LPEDDF, Art. 46). Está integrada por representantes de los sectores privado, social, organizaciones de la sociedad civil y la academia.

Para el Consejo, resulta primordial la participación continua de las

personas que conforman la Asamblea Consultiva. De esta manera, la opinión de personas expertas en el tema de la No Discriminación abona al trabajo de la institución y funge como guía para elaborar las estrategias necesarias para combatir a la discriminación.

Durante el año que se informa, se desarrollo de manera cotidiana tres sesiones ordinarias, entre las cuales se acordó nombrar como Presidenta de la Asamblea Consultiva a la Dra. Nashieli Ramírez. Entre los temas analizados de las personas que integran la asamblea, fueron las acciones frente a las poblaciones callejeras, personas de las poblaciones LGBTTTI entre, otros.

3.2.3 Acciones de Transparencia.

El año 2016 fue particularmente complejo para el trabajo de transparencia debido a la entrada en vigencia de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México. Esto ha motivado que el Consejo realice las adecuaciones necesarias para brindar una mejor atención basada en los principios que rigen a la materia

y puedan reflejar en resultado que la transparencia y la rendición de cuentas son prioritarias.

En el año 2016 se atendieron 231 solicitudes de Información, de las cuales 214 fueron clasificadas como competencia de este Consejo. Esto representa un aumento del 36 % respecto a las 157 recibidas en el año 2015.

Dirección de Cultura por la No Discriminación	44
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas	7
Coordinación de Administración y Finanzas	12
J.U.D de Recursos humanos y Servicios Generales	36
Subdirección de Planeación	7
Unidad de Transparencia	132
TOTAL	238

De las solicitudes contestas por el Consejo, 86 fueron dirigidas al área de atención a casos, lo que muestra el interés de la gente por conocer información relacionada con casos de discriminación que atiende el COPRED o a actividades con

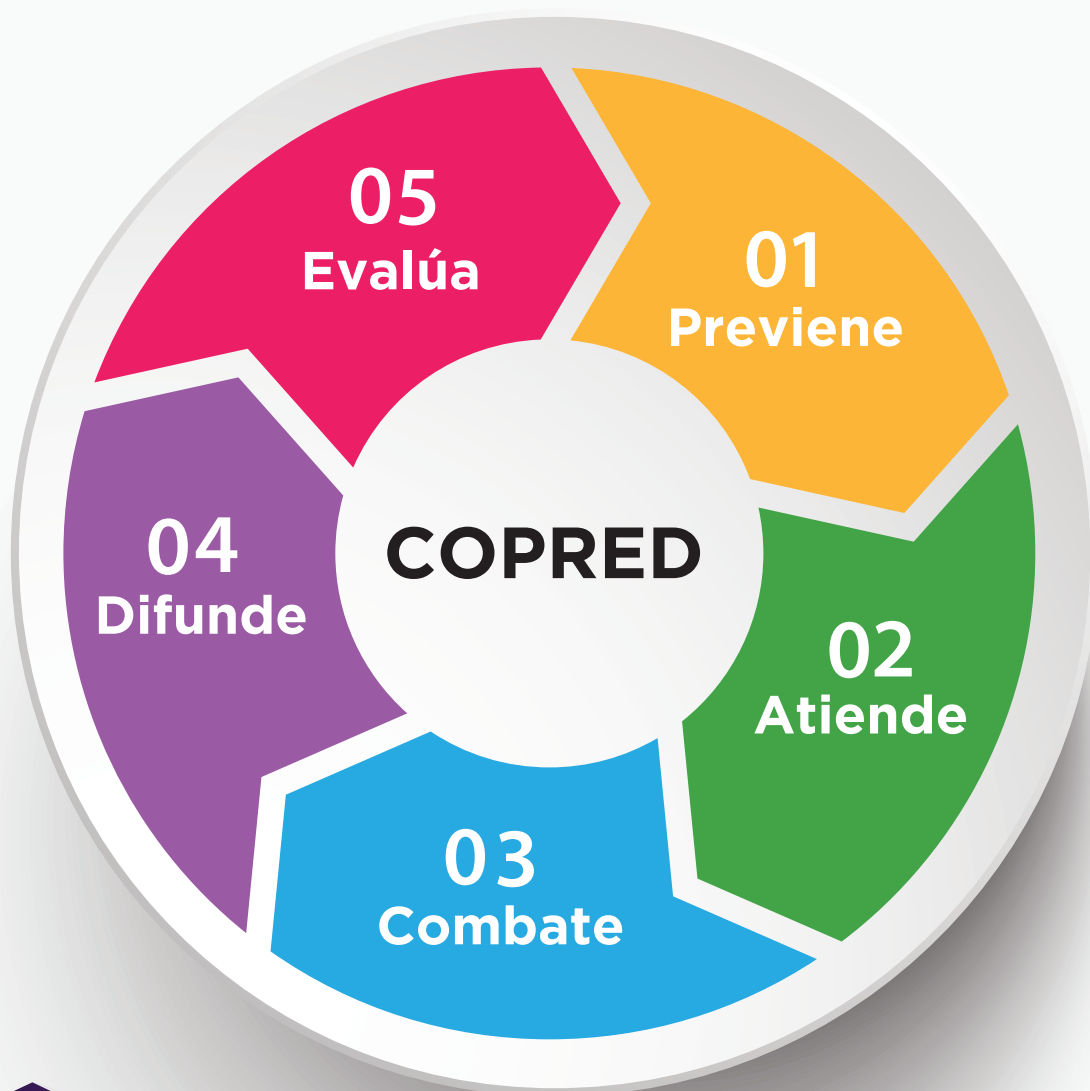
organizaciones de la sociedad civil. El desglose por áreas de atención a las solicitudes de información se puede ver a continuación.

Dirección de Cultura por la No Discriminación	44
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas	7
Coordinación de Administración y Finanzas	12
J.U.D de Recursos humanos y Servicios Generales	36
Subdirección de Planeación	7
Unidad de Transparencia	132
TOTAL	238

En cuanto a las solicitudes de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición relacionados con la protección de datos personales, se tuvieron 7 solicitudes, las cuales no fueron procesadas debido a que las personas solicitantes no desahogaron las prevenciones efectuadas con motivo de su solicitud.

SOLICITUDES DE ACCESO, RECTIFICACIÓN, CANCELACIÓN U OPOSICIÓN DE DATOS PERSONALES	
TOTAL DE SOLICITUDES	7
SOLICITUDES “ARCO” EN TRÁMITE	0
SOLICITUDES “ARCO” PROCEDENTES	0
SOLICITUDES “ARCO”IMPROCEDENTES	0
SOLICITUDES “ARCO”PREVENIDAS	0
SOLICITUDES “ARCO” CANCELADAS EN LAS QUE LA SOLICITANTE NO ATENDIÓ LA PREVENCIÓN	7
SOLICITUDES “ARCO” CANCELADAS A PETICIÓN DEL SOLICITANTE	0

CONCLUSIONES



En el año 2011, con el surgimiento del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la sociedad de la Ciudad de México se encontró ante la posibilidad de contar con una institución de la Administración Pública local, especializada en establecer estrategias encaminadas a lograr la modificación de un pensamiento basado en estigmas, prejuicios y estereotipos que en el fondo, lo único que promovía era el incremento en las escalas de desigualdad y exclusión así como separación entre los diversos grupos que componen a nuestra sociedad.

Ante el desafío de modificar estas conductas excluyentes, el Consejo se abocó de manera creativa, a construir una plataforma compuesta por un marco teórico contextual que permitiera ubicar alternativas de intervención en los ámbitos públicos y de ciudadanía.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, ha sido el marco normativo al amparo del cual, la agenda de trabajo desarrollada durante estos últimos cinco años, ha logrado cimentar bases sólidas para fortalecer el quehacer cotidiano de quienes prestan todos los días, cualquier tipo de servicio público en el gobierno de la CDMX.

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX (PAPED), con un enfoque trienal en la influencia e incidencia para la formulación de políticas públicas, ha sido una muestra palpable de la relevante influencia en la agenda del gobierno encabezado por el Doctor Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, con lo cual la Administración Pública programa su operación a partir de una perspectiva transversal de no discriminación y trato igualitario.

Como se ha podido revisar en el transcurso de la lectura del Informe Anual de Actividades 2016, uno de los pilares que ha permitido una generación exitosa de acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación, ha sido el trabajo en coordinación y cooperación con los diversos sectores integrantes de la sociedad civil. Ejemplo de ello ha sido la vinculación estratégica con personas y colectivos ciudadanos representantes de organizaciones de sociedad civil, empresas nacionales y transnacionales, así como de la academia, entre otros grupos de población, con quienes este Consejo implementó ejercicios diversos entre los que destaca el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX. A cinco años del Consejo, el periodo 2016 representó la oportunidad de consolidar cinco ejes principales de trabajo: **PREVENCIÓN, ATENCIÓN, COMBATE, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN.**

Mediante procesos de sensibilización y capacitación, el Instituto Nelson Mandela CDMX sin Discriminación, abonó a la **PREVENCIÓN** en su primer año de operaciones, al lograr en el año que se informa, el acercamiento del modelo de educación y los procesos de formación hacia más de dos mil personas provenientes de la Administración Pública y de la sociedad en general, gracias al establecimiento de un programa de educación, sensibilización y capacitación. Resulta destacable mencionar la influencia lograda con la participación de 37 entidades públicas del gobierno de la CDMX.

La **ATENCIÓN** ciudadana a víctimas de la discriminación se realiza año con año en cumplimiento al mandato de la Ley en la materia, sin embargo, es importante resaltar el nivel de compromiso y vocación que el personal del Consejo ha reflejado en su actuar, al captar de manera gradual la confianza de la población al momento de presentar alguna denuncia o situación relacionada con acciones discriminatorias. Muestra de ello, ha sido el crecimiento escalonado de solicitudes de intervención por parte de la ciudadanía – 1,281 atenciones – que evidencian el firme incremento en los porcentajes de atención ciudadana. Un rubro importante en este apartado, resulta la confianza para generar procesos de corresponsabilidad interinstitucional como se refleja en el caso de las solicitudes de opiniones jurídicas y consultivas requeridas por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, con lo que se destacan los niveles de especialización desarrollados por el personal del Consejo en materia de igualdad y no discriminación.

El **COMBATE** al fenómeno discriminatorio en la CDMX, ha sido una de las estrategias frontales antidiscriminatorios a través de las cuales el Consejo ha desarrollado ambiciosas acciones como el establecimiento del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX, donde en conjunto con la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación, las organizaciones de la sociedad civil y el sector empresarial, se ha logrado conformar acciones de sinergia para el reconocimiento de los derechos de las poblaciones que viven en condiciones o se encuentran ante situaciones de discriminación.

Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX, bajo el tema “Ciudades Diversas, Ciudades sin Racismo”, permitió un acercamiento aproximado con más de tres millones y medio de personas en la capital del país, mediante la generación y multiplicación de mensajes de análisis y reflexión respecto a la relevancia de crear acciones a favor de una cultura de trato igualitario, respeto y e inclusión social hacia todos los grupos de la sociedad, pero principalmente, hacia aquellas personas y sectores que han estado en condiciones históricas de discriminación y de desigualdad.

La agenda internacional desarrollada en el 2016, representó una beta de oportunidad para el Consejo, para visibilizar ante la comunidad internacional, los avances alcanzados en la Ciudad de México en Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, así como también para fomentar el intercambio de buenas prácticas y experiencias con gobiernos locales internacionales, redes y órganos y organismos internacionales.

Las personas requerimos de información y de instrumentos y herramientas que permitan discernir entre cometer un acto discriminatorio o no hacerlo. Para ello, mediante la **DIFUSIÓN** el Consejo ha mantenido en estos cinco años, una permanente presencia en espacios públicos, redes sociales y diversos medios de comunicación, con el propósito de presentar campañas en las que se visibilice y reconozca los derechos de todas las personas y grupos de población, así como para conocer las instancias ante las cuáles se puede acudir para solicitar apoyo o intervención en caso de alguna violación al derecho a la no discriminación.

Finalmente, gracias a las acciones y desarrollo de estrategias de **EVALUACIÓN**, quienes viven y/o transitan en la Ciudad de México, se pueden encontrar ante la certeza de que el quehacer de la Administración Pública del Gobierno de la CDMX, se encuentra en un franco desarrollo hacia la construcción e implementación de indicadores y evaluaciones que permitirán contar con un andamiaje institucional que contemple de manera transversal la aplicación del enfoque del derecho a la igualdad y a la no discriminación en todas las generaciones de políticas públicas y acciones que se realizan diariamente en el servicio público y en atención hacia la población, gracias al Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.

Como se podrá analizar con detenimiento posterior, las acciones y rutas de trabajo planeadas para el año 2016, permitieron al COPRED la posibilidad de avanzar en la agenda de derechos, además de colocar como especial rubro a consideración, el fenómeno de la discriminación racial o mejor dicho, del racismo en México.



ANEXOS

ANEXO I

No.	TEMA	PERSONAS INVITADAS
1	Día de la Cero Discriminación	Ricardo Hernández Forcada, Director del Programa VIH de la CNDH
2	Día Internacional de la mujer	Vilma Ramírez Santiago, Subdirectora de análisis y Propuesta de COPRED
3	Movilidad Humana	Guadalupe Chiploe, Centro de Atención y Apoyo a Migrantes A. C., Jorge Mercado Mondragón, Departamento de Sociología Rural UAM, Alfonso García Castillo, Coordinador de Atención Ciudadana y Capacitación COPRED.
4	Racismo	María Elisa Velázquez, Presidenta del Comité Científico Ruta del Esclavo UNESCO, Natalia Gabayet, Secretaria de Cultura de la CDMX
5	Movilidad Humana	Leticia Calderón, Instituto Mora. Alfonso García, Coordinador de Atención Ciudadana y Capacitación COPRED.
6	Desaparición Forzada	Julio Mata Montiel, Secretario Ejecutivo de la Asociación de Familiares de Detenidos, Desaparecidos y Víctimas de Violaciones a los Derechos Humanos en México. Jorge Mercado Mondragón, Departamento de Sociología Rural UAM.
7	Empresas comprometidas con el Trato Igualitario	Rhina Torres, Directora de Gestión de Talento y Comunicación Institucional Scotiabank. Francisco Robledo, Asociación por la Diversidad e Inclusión Laboral.
8	Día Mundial de la libertad de prensa.	Lucía Vergara, Artículo 19. Coordinadora de Comunicación de CENCOS.
9	Racismo	Mariana Mora, Investigadora del Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social. Natalia Gabayet, Directora del Museo Nacional de la Revolución. Angélica Pineda Bojórquez, Coordinadora de Comunicación Social COPRED.
10	Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX	Óscar Emilio Laguna, Inmujeres CDMX. Carmen Miranda, Secretaria de Finanzas. María de Jesús Trejo Castillo, Subdirectora de Planeación. Pablo Álvarez Icaza, Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED.
11	Retransmisión	
12	Violencia contra la mujer	Gilberto Morales Arroyo, Investigador y Docente de Congenia A.C. Gloria Careaga, Activista y Profesora de la facultad de Psicología UNAM. Mónica Garza, Comunicadora.
13	Diversidad cultural	Rodolfo Martínez, Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe. Héctor Santaella Barrera, Asesor en la Subdirección de Educación y Capacitación de COPRED.
14	Trabajo sexual	Fernando Montoya, Director del Proyecto La Carpa. Elvira Madrid, Directora de Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer "Elisa Martínez" A.C.
15	Personas refugiadas	Cinthia Pérez Trejo, Directora de Atención y Vinculación Institucional de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. Francesca Fontaninin, Oficial Regional de Información Pública del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. José Luis Loera, Coordinador General de Casa Refugiados A. C.

No.	TEMA	PERSONAS INVITADAS
16	Familias Diversas	Jaime Morales y Francisco Nájera, Activistas por los derechos de las Familias Diversas
17	Discriminación como delito	María del Rocío Morales Hernández, Jueza de Control del Sistema Acusatorio del Tribunal Superior de Justicia del DF. Eunice Leyva, Análisis y Acción para la Justicia Social A. C. Vilma Ramírez Santiago, Subdirectora de Análisis y Propuesta del COPRED
18	La investigación como herramienta para abatir el fenómeno de la Discriminación	Teresa de Jesús Magaña Velázquez, Ganadora del Concurso de Tesis sobre el Fenómeno de la Discriminación. Marco Antonio Nepomuceno Gasca, Ganador del Concurso de Tesis sobre el Fenómeno de la Discriminación. Pablo Álvarez Icaza, Coordinador de Política Pública y Legislativa COPRED. Vilma Ramírez Santiago, Subdirectora de Análisis y Propuesta del COPRED.
19	Capacitando y educando para una cultura de inclusión social	Guadalupe Raquél Hernández, Representante de CulturAtlas.mx. Jacobo Fuentes Nájera, Sub director y VP Diversidad, Deporte y Cultura, Grupo Financiero Banamex. Roberto Vila Quiñones, Gerente Sr. Comunicación México y Centro América Mastercard. Cristina Ramírez, Directora de Recursos Humanos Accenture México.
20	Ciudadanía en acción	Xenia Hernández Barrios, Mateo Hernández Martínez, Fernando Murillo, Stephanie Paola Posadas, Personas promotoras de la REDCII.
21	y.. ¿Qué opinan los niños?	Transmisión Especial
22	Retransmisión	
23	Jóvenes emprendedores	Marco Bravo, Instituto de la Juventud CDMX. Xóchitl Mejía, Ganadora del Premio de la Juventud en la categoría Derechos Humanos.
24	Fiesta de las Culturas Indígenas	Natalia Gabayet, Secretaría de Cultura CDMX. Héctor Santaella Barrera, Asesor de la Subdirección de Educación y Capacitación de COPRED.
25	Fiesta de las Culturas Indígenas	Transmisión Especial
26	Retransmisión	
27	Retransmisión	
28	Tatuajes, perforaciones y discriminación	Gisela Muciño, Roberto Castillo, Osvaldo Castañeda.
29	Foro de Buenas Prácticas	Transmisión Especial
30	Octubre, Mes del Trato Igualitario	Transmisión Especial
31	Retransmisión	
32	La escuela como espacio libre de violencia	Transmisión Especial
33	Día del trato igualitario	Transmisión Especial

No.	TEMA	PERSONAS INVITADAS
34	Identities juveniles	Oscar Arellano Esparza, Biker Profesional BMX. Christopher Alan Aguilar, IEMS Magdalena Contreras, RAP. Julio César Aguirre, IEMS Coyoacán, HIP HOP.
35	Movilidad y accesibilidad	Carlos Alberto Arceo Novelo, Business Developer de secundamano.mx. Laura Bermejo, Libre Acceso A.C. Patricia Olivares, Fundación Gran Gente Pequeña.
36	Cine y Discriminación	Iván Pozos Pedraza, Time Out México.
37	Deporte y Discriminación	Daniela Velasco, Atleta Profesional. Yolotzin Medina Carrión, Asociación de Montañismo de la UNAM. Blanca Alicia Carrasco Lozano, Montañista Instructora.
38	Aniversario Declaratoria Ciudad Amigable LGBTTTI	Carlos López López, Activista. Salvador Irys Gómez, Promotor Cultural. Adriana Lecona, Consejería Jurídica y de Servicios Legales.
39	Día Mundial del SIDA	Ricardo Baruch, Activista. Fundación Arcoíris y CENSIDA.
40	Realidades en el Noviazgo	Transmisión Especial

ANEXO II

Boletines - Pronunciamentos

Durante 2016 se realizaron 33 boletines de diversos temas, entre los que destacan los relativos a las poblaciones migrantes y LGBTTTI, así como los referentes al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX, entre otros.

A continuación se enlistan los nombres y temáticas abordadas:

No.	NOMBRE	TEMA
01	Refuerzan COPRED y CEAV atención a víctimas de discriminación	Atención a víctimas
02	COPRED convoca al 4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la CDMX	Jóvenes - Investigación sobre discriminación
03	COPRED y Unidos vs Trata convocan a bailar el 5 de marzo contra la trata de mujeres y niñas	Trata de Personas
04	COPRED y Accenture realizan acciones contra la discriminación laboral	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX
05	COPRED realiza el 2° Foro de Movilidad Humana para que migrantes reciban un trato digno en la CDMX	Migrantes

No.	NOMBRE	TEMA
06	La CDMX se ha significado como lugar de acogimiento para personas migrantes y refugiadas	Migrantes
07	Como resultado del 2o Foro de Movilidad Humana COPRED y OIM	Migrantes - Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.
08	La CDMX se consolida como una Cd. amigable a personas migrantes	Migrantes
09	AMEDIRH se suma al gran acuerdo por el trato igualitario	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.
10	XXXVIII Marcha del Orgullo LGBT tendrá como tema central la defensa de las familias diversas	LGBTTTI
11	Abrirán áreas de enlace de delegaciones políticas con COPRED	Atención Ciudadana
12	La CDMX lleva a Berlín mensaje de inclusión hacia poblaciones LGBTTTI	LGBTTTI - Agenda Internacional
13	La Ciudad de México, protagonista del desfile Christopher St Day	LGBTTTI - Agenda Internacional
14	La Ciudad de México y organizaciones civiles de Berlín compartieron buenas prácticas sobre no discriminación.	Agenda Internacional
15	Combate al Racismo, agenda común entre CDMX y Berlín	Racismo - Agenda Internacional
16	Iztapalapa, primera delegación en abrir oficinas de enlace con COPRED para prevenir la discriminación en la CDMX	Atención Ciudadana
17	COPRED continúa impulsando investigaciones académicas sobre discriminación	Jóvenes - Investigación discriminación
18	Se suma HSBC México al compromiso de construir una cultura de no discriminación	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.
19	Presidirá COPRED mesa de casos emblemáticos de discriminación en red iberoamericana, RIOOD	Agenda Internacional
20	Microsoft México se une al compromiso por el trato igualitario en la CDMX	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.
21	Garantizar la inclusión laboral genera mayor crecimiento en las empresas: 3er Foro de Buenas Prácticas.	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.

No.	NOMBRE	TEMA
22	Unen esfuerzos empresas de la CDMX para abatir discriminación en espacios laborales.	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX.
23	Fortalece la CDMX su lucha contra el antisemitismo	Antisemitismo
24	Presenta COPRED "Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX"	Igualdad y No Discriminación
25	Ink Fest – Festival musical por la no discriminación a personas tatuadas	Personas Tatuadas
26	Conmemora COPRED 4° Aniversario del Día del Trato Igualitario	Igualdad y No Discriminación
27	Atiende COPRED a mujeres trans	Personas trans
28	Fortalece CDMX sensibilización en materia de no discriminación	Educación y Capacitación
29	Solicita COPRED información por el desalojo a poblaciones callejeras	Población callejera
30	COPRED sigue sumando empresas al Gran Acuerdo Por el Trato Igualitario	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX
31	Segundamano se una el Gran Acuerdo Por el Trato Igualitario	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX
32	Empresas enfocadas en salud, se suman a combatir la discriminación	Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX
33	Aprueba ALDF reformas por la no discriminación en establecimientos mercantiles	Igualdad y no discriminación - Incidencia Legislativa

ANEXO III

Durante 2016 se realizaron 17 pronunciamientos de diversos temas. A continuación se enlistan los nombres y temáticas abordadas:

No.	NOMBRE	TEMA
01	El reconocimiento de la identidad de género en la CDMX previene la discriminación a personas trans	Personas Trans
02	Las personas con VIH son el 7° grupo más discriminado en la CDMX	VIH
03	Los matrimonios entre personas del mismo sexo son más estables	LGBTTTI
04	COPRED celebra que en la CDMX exista una política de protección a las familias diversas	LGBTTTI
05	Mujeres, quienes más han denunciado discriminación ante el COPRED	Mujeres
06	COPRED e INMUJERES CDMX manifiestan su preocupación por la estigmatización de mujeres por su apariencia	Mujeres
07	Condición de salud, 2ª causa de denuncia por discriminación ante COPRED	Salud
08	La CDMX, una sociedad cada día más respetuosa de los derechos de las personas LGBTTTI	LGBTTTI
09	Ante la intolerancia y el fundamentalismo, el respeto a lo diverso	LGBTTTI
10	Urge romper el estigma de que el trabajo doméstico es sólo para mujeres	Trabajo doméstico
11	El COPRED impulsa acciones para modificar conductas que hacen menoscabo de las personas indígenas	Personas Indígenas
12	Construyamos una sociedad libre de discriminación hacia las y los jóvenes	Jóvenes
13	Mensaje del COPRED sobre las expresiones en contra de los derechos LGBTTTI	LGBTTTI
14	Necesario sensibilizar a medios de comunicación en lenguaje incluyente y no discriminatorio	Personas Trans
15	Pronunciamiento de la Asamblea Consultiva del COPRED sobre poblaciones callejeras	Poblaciones callejeras
16	Derechos LGBTTTI en la Constitución de la CDMX	LGBTTTI
17	Celebra COPRED aprobación del Artículo 9 de la Constitución Política de la Ciudad de México	Igualdad y No Discriminación

ANEXO IV

Organización de eventos

Conferencias de Prensa diversas acciones del COPRED a favor de la no discriminación.

Durante 2016 desde el COPRED se llevaron a cabo 9 conferencias de prensa.

NO.	NOMBRE
01	4° Concurso de Tesis Fenómeno de Discriminación CDMX
02	1 Billón de Pie
03	Convenio COPRED – OIM
04	Campaña Encaremos al Racismo
05	Concurso de fotografía MNDCM
06	Octubre, Mes de Trato Igualitario 2016
07	Inklusión AIFest
08	Horacio Corti de Buenos Aires
09	Pronunciamiento de Asamblea Consultiva del COPRED - Poblaciones Callejeras

GLOSARIO

BOLETINES. Herramienta documental e informativa que plasma las diversas acciones que realiza el COPRED y que son de conocimiento público.

CAPACITACIÓN: Procesos de corta duración dirigidos a ampliar los conocimientos y las habilidades y, desarrollar actitudes a favor del trato igualitario y la no discriminación de personas servidoras públicas, integrantes de organizaciones sociales, ciudadanía y sector privado. Estas actividades buscan incrementar sus capacidades individuales, colectivas e institucionales (conocimientos, habilidades, valores y actitudes) para el desarrollo de actividades, funciones y/o, responsabilidades con perspectiva de derechos humanos.

LINEAMIENTOS: Los lineamientos como documentos normativos constituyen una herramienta fundamental en el quehacer público, desarrollan los alcances de la política, así como los requisitos que éstas y otras actividades o acciones deberán tener. Son documentos de carácter obligatorio.

MANUALES: Los Manuales, como instrumentos que sirven para ordenar y sistematizar información y/o instrucciones para realizar mejor una actividad o función determinada, constituyen un instrumento eficaz en la transversalización del derecho a la igualdad y no discriminación. A través de este documento, se busca guiar el actuar de las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, pero también podrá servir a toda aquella persona en su cotidiano vivir, para que, en esas relaciones diarias, contribuya, desde el lenguaje, a la construcción de sociedades más justas, igualitarias y equitativas, basadas en el respeto a la dignidad humana y al libre ejercicio de derechos y libertades fundamentales.

PROFESIONALIZACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA: La profesionalización es un proceso amplio que involucra diferentes actividades que conforman un sistema orientado a lograr un fin específico: contribuir al mejoramiento de la administración pública, mejorando los procesos de toma de decisiones y se instrumentan mejores respuestas a las situaciones sociales. La profesionalización en el servicio público incluye procesos

de capacitación y formación continua, certificación, sistemas de certificación, promoción, estímulos económicos, ascenso y estabilidad laboral, y en el caso de la administración pública federal, está asociado al servicio civil de carrera.

PRONUNCIAMIENTOS. Instrumento informativo que plasma el posicionamiento público que tiene el COPRED frente a diversos temas conmemorativos o de coyuntura. Además pueden ser emitidos por la Asamblea Consultiva de este Consejo.

PROCOLOS: Los protocolos constituyen una sucesión de actuaciones o pasos coherentes con la búsqueda de resultados; a éstos se les asignan responsables para la toma de decisiones, ejecución y momentos, que permitan mantener la homogeneidad necesaria y la eficacia en los resultados que se pretenden alcanzar.

SENSIBILIZACIÓN: La sensibilización se entiende como la instrumentación de actividades y espacios de reflexión dirigidos a personas servidoras públicas y público en general, que buscan visibilizar problemáticas que viven diferentes grupos de la población en situación de vulnerabilidad y discriminación .

Acrónimos

Coalición LAC: Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia.

CGMA: Coordinación General de Modernización Administrativa de la Oficialía Mayor de la Ciudad de México.

EPADEQ: Estudios y Estrategias para el Desarrollo de la Equidad A.C.

INMCDMX: Instituto Nelson Mandela CDMX, Sin Discriminación.

LGBTTTI: Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero, e Intersexual.

MNDCM: Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México.

OACNUDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

PAPED: Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

RCN. Rainbow Cities Network.

RIOOD. Red Iberoamericana de Organismos y organizaciones contra la Discriminación.

TSJDF: Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

PUDH-UNAM: Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Se puede consultar en la siguiente liga <http://copred.cdmx.gob.mx/marco-normativo/ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-en-el-d-f/>
- El documento aprobado por la Junta de Gobierno (PAPED 2016 – 2018), puede ser consultado en la siguiente liga <http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/PAPED-2016-2018.pdf>
- La publicación del PAPED en la GOCDMX se puede consultar en la siguiente liga <http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/Gaceta-Oficial-de-la-CDMX-27-06-2016-PAPED-16-18.pdf>
- Instituto Nelson Mandela. Carpeta de presentación. Documento de Trabajo. Coordinación de Educación y Atención Ciudadana, COPRED, 2016.

ÍNDICE TEMÁTICO

CAPACITACIÓN: 12,29,36,45,62,76,93,94,95,100,122,148,152,,158.

CIUDADANÍA: 12,17,23,24,28,29,50,59,78,86,95,97,129,147,152,158.

CULTURA DEL TRATO IGUALITARIO: 13,17,23,72,118,123.

DERECHOS HUMANOS: 13,20,23,24,26,28,30,31,32,33,35,39,40,45,47,50,57,59,62,64,71,76,84,96,93,94,95,96,98,100,102,105,110,112,117,118,119,122,133,138,139,140,142,149,151,152,158.

DISCAPACIDAD: 20,23,24,40,42,44,59,64,70,74,84,95,102,105,107,130,131,133,138,142.

EDUCACIÓN: 32,57,77,93,96,100,105,107,111,112,119,122,134,136,148,151,152.

EMPRESAS: 63,64,69,70,72,132,133,147,151,154.

GRAN ACUERDO: 57,59,62,63,65,69,147,148,153,154,155.

INDÍGENAS: 17,59,77,84,89,94,95,96,100,105,107,110,112,,142,152,156.

JÓVENES: 72,76,77,105,131,136,152,153,154.

LENGUAJE INCLUYENTE: 20,25,29,30,31,44,96,138,156.

LGBTTTI: 20,40,44,45,46,47,50,52,59,70,84,115,116,117,120,123,130,131,133,,137,138,143,153,154,155,156.

MUJERES: 17,26,,40,44,47,59,60,63,65,76,84,96,105,107,117,122,130,131,133,142,151,154,155.

PAPED: 35,36,37,38,147.

PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS: 29,30,31,32,37,40,43,77,93,94,96,132,138.

POBLACIONES CALLEJERAS: 20,30,31,32,140,143,155,156,157.

POLÍTICA PÚBLICA: 20,28,35,12,142,152.

RACISMO: 17,43,57,76,77,81,86,88,89,105,112,113,117,119,121,122,148,149,151,154,157.

SOCIEDAD CIVIL: 13,35,45,59,62,80,83,84,87,88,94,96,97,98,99,118,123,138,139,140,143,144,147,148.

VÍCTIMAS: 12,29,40,45,81,129,148,153,154.





CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

2016