



CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

INFORME DE  
ACTIVIDADES  
COPRED

2013





**Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa**

Jefe de Gobierno del Distrito Federal

**Lic. Héctor Serrano Cortés**

Secretario de Gobierno del Distrito Federal

**Lic. Rosa Icela Rodríguez Vázquez**

Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal

**Jacqueline L'Hoist Tapia**

Presidenta del 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**

Calz. México Tacuba 592, 2º piso del Edificio  
Anexo Sur del Metro Cuicláhuac. Col. Popotla.

Del. Miguel Hidalgo. C.P. 11400.

Tel: 53 96 72 85

Página web: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

Facebook: COPREDDF

Twitter: @COPRED\_CDMX

YouTube: COPREDCDMEX

# DIRECTORIO

## **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*

### **Javier Gilberto Dennis Valenzuela**

*Coordinador de Administración y Finanzas*

### **Amalia Zavala Soto**

*Subdirectora de Planeación*

### **Angélica Pineda Bojórquez**

*Cuidado de la Edición*

La elaboración del Informe de Actividades 2013 del COPRED estuvo a cargo de:

- ❖ **Pablo Álvarez Icaza Longoria**
- ❖ **María de Jesús Trejo Castillo**

Integrantes del equipo de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED, con base en información de cada una de las áreas que integran al Consejo.

**Asamblea Consultiva 2014 del COPRED:**

Federico Fleishmann Loredó.  
Gabriel Isaac Rojas Arenaza.  
Genaro Lozano Valencia.  
Guadalupe Loaeza.  
José Luis Caballero Ochoa.  
Juan Martín Pérez García.  
Juliana González Valenzuela.  
Lilian Magidin Bakcht.  
Lucía Lagunes Huerta.  
Luis Antonio Torres Osorno.  
Luis Enrique Hernández Aguilar.  
Mardonio Carballo.  
María Consuelo Mejía Piñeros.  
Miguel Concha Malo.  
Mónica González Contró.  
Nashieli Ramírez Hernández.  
Ricardo Raphael De la Madrid.  
Rogelio Gómez-Hermosillo Marín.  
Sinayini Ruiz Aguilar.

**Junta de Gobierno 2014 del COPRED:**

**Integrantes:**

*Secretario de Gobierno, Héctor Serrano Cortés.*

*Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, Rosa Icela Rodríguez Velázquez.*

*Secretario de Salud del Distrito Federal, Armando Ahued Ortega.*

*Secretaria de Educación del Distrito Federal, Mara Robles Villaseñor.*

*Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Patricia Mercado Castro.*

**Consejeras y Consejeros Ciudadanos:**

Genaro Lozano Valencia.

Luis Antonio Torres Osorno.

Miguel Concha Malo.

Mónica González Contró.

Sinayini Ruíz Aguilar.

**Invitados Permanentes:**

*Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Beatriz Santamaría Monjaraz.*

*Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, Gustavo Gamaliel Martínez Pacheco.*

*Instituto de la Juventud del Distrito Federal, María Fernanda Olvera Cabrera.*

*Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal, Rocío Bárcena Molina.*

*Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en el Distrito Federal, Andrea González.*

**Lic. Juan José García Ochoa**

Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal.

Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.



CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

INFORME DE  
ACTIVIDADES  
COPRED

2013







<b>INTRODUCCIÓN</b>	11
<b>PRESENTACIÓN</b>	13
<b>I. ACCIONES REALIZADAS DURANTE 2013</b>	17
1. PROGRAMA DE CULTURA POR EL TRATO IGUALITARIO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. (Capacitación, formación y sensibilización de las personas servidoras públicas y de la ciudadanía en general).	19
2. PROGRAMA DE JUSTICIABILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	33
3. AVANZANDO CON LA CIUDADANÍA Y LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA.	51
4. ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO, 2013.	63
5. PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL, 2013.	71
6. ASUNTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVAS.	79
7. CONCURSO DE TESIS SOBRE EL FENÓMENO DISCRIMINATORIO EN LA CIUDAD DE MÉXICO: Red de Investigadores e Investigadoras Jóvenes.	95
8. COMUNICANDO EL TRATO IGUALITARIO.	103
9. CONVENIOS Y ACUERDOS LOCALES, NACIONALES E INTERNACIONALES.	129
10. CIMENTANDO LA INSTITUCIONALIDAD.	141
11. TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.	159
12. PRESUPUESTO PARA CONSTRUIR UNA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL TRATO IGUALITARIO.	169
<b>II. BALANCE DE LAS ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2013</b>	175
<b>III. RETOS PARA EL QUEHACER INSTITUCIONAL EN 2014</b>	181
<b>REFERENCIAS Y FUENTES ANEXOS</b>	191

# ÍNDICE



# INTRODUCCIÓN

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es resultado de la instrumentación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) y de la aprobación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF). En esta última -que entró en vigor el 25 de febrero del 2011, abrogando la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal que databa del 2006- se enuncian las atribuciones del Consejo y su mandato legal, a la par de sustituirse el término “erradicar” por “eliminar” y destacarse que su ámbito de atención es la Ciudad de México.

Cabe destacar que el Distrito Federal es una de las 25 entidades del país (a enero de 2014) que contaba con una ley para prevenir y eliminar la discriminación<sup>1</sup> y se encuentra entre las 10 que contemplan organismos encargados de atender casos de discriminación diferentes a las comisiones estatales de derechos humanos. Sin embargo, es la única entidad que cuenta con un consejo en funciones para prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito local.<sup>2</sup>

La LPEDDF define que el COPRED es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Goza de autonomía técnica y de gestión para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja, así como de incidencia en la política pública y en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.

En la ley se señalan los tipos de conductas discriminatorias, las medidas generales a favor de la igualdad de oportunidades, así como las medidas específicas que ha de instrumentar el Consejo. Particularmente en el capítulo IV, sección primera, segunda y tercera quedan explicitadas las atribuciones y obligaciones que el Consejo debe desarrollar para contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación en la capital del país.

La misión del Consejo consiste en prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y de los entes públicos, así como de la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

<sup>1</sup> CONAPRED. Estados en los que se cuenta con cláusula antidiscriminatoria constitucional, ley antidiscriminatoria y conducta tipificada en relación a la discriminación. Versión en línea disponible en: [http://www.CONAPRED.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id\\_opcion=650&op=650&id\\_opcion=651&op=651](http://www.CONAPRED.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651)

<sup>2</sup> CONAPRED. Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2012, México, 2012, pp. 14.

Su visión radica en ser la institución referente en la Ciudad de México en la garantía del derecho a la igualdad, a través de la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.

El Consejo trabaja para hacer realidad el derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas que habitan y/o transitan por la Ciudad de México y, en particular, de aquellos grupos de población que potencialmente pueden ser víctimas de discriminación por distintas causas. De hecho, la LPEDDF menciona 10 grupos<sup>3</sup> en situación de discriminación que es preciso atender de manera diferenciada y oportuna.

El COPRED brinda atención a personas que hayan presentado situaciones de discriminación y realiza acciones de promoción, difusión y educación para construir una cultura a favor del trato igualitario. Para ello, participa en campañas de difusión, foros y eventos organizados tanto por entes públicos como por la sociedad civil, además de que realiza diagnósticos y análisis de las políticas públicas -aunque no opera programas específicos de atención a grupos vulnerables- que atienden a grupos en situación de discriminación.

La LPEDDF destaca como obligación de todas las autoridades del Gobierno del Distrito Federal garantizar a todas las personas el goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano. Uno de sus objetivos es establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer y promover el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como la coordinación interinstitucional para prevenir, atender y eliminar la discriminación.

El COPRED, por tanto, tiene la encomienda de vigilar el cumplimiento de la ley y de ser el órgano coordinador de acciones con enfoque de igualdad

y no discriminación que se instrumenten en el Distrito Federal, no obstante que la responsabilidad de la conducción de las políticas públicas para grupos o personas de manera específica recae en distintas dependencias.

Si bien el artículo 37 de la LPEDDF dota al COPRED de amplias atribuciones en materia de discriminación, cuenta con sólo doce personas en estructura para realizar tan amplia labor, por lo que la articulación de los esfuerzos interinstitucional y sectorial resulta no sólo necesario, sino indispensable para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México. En virtud de lo anterior, un enfoque de transversalidad resulta fundamental para que los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México puedan cumplir con las obligaciones de la ley y -de manera especial- con el establecimiento de mecanismos permanentes de seguimiento, con participación de organizaciones de la sociedad civil, para la instrumentación de las políticas públicas en materia de no discriminación, así como de medidas positivas y compensatorias.

Asimismo, el COPRED contribuye para hacer factible el cumplimiento de la LPEDDF, a través del análisis y propuesta de reformas al marco legal del Distrito Federal a fin de hacerlo armónico con los principios de igualdad y no discriminación que señalan los instrumentos internacionales firmados y ratificados por México, que la entidad debe adoptar y garantizar. De igual forma, el Consejo emite lineamientos generales para que en las políticas se incorporen los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

<sup>3</sup> Dichos grupos son: Mujeres, niñas y niños, las y los jóvenes, personas adultas mayores, pueblos indígenas y sus comunidades, población callejera, población LGBTTTI, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas víctimas de trata y/o explotación sexual y personas en situación de pobreza

# PRESENTACIÓN

El presente informe de actividades del COPRED ofrece un recuento de las acciones desarrolladas durante 2013, así como un balance de lo realizado y de los avances logrados en materia de igualdad y no discriminación, tanto en asuntos legislativos como en política pública, con la finalidad de coadyuvar para que la Ciudad de México sea una entidad federativa donde la cultura de la no discriminación y el trato igualitario sean una realidad.

El Informe Anual 2013 del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un documento que se fundamenta en la legislación, en los documentos programáticos, así como en la visión y compromisos del Consejo en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, con la finalidad de rendir cuenta de las acciones realizadas en el periodo.

Así pues, el presente informe de labores es, en primer lugar, un ejercicio de transparencia y de rendición de cuentas, considerando este principio como transversal a todos los entes públicos que por ley se debe cumplir.

Adicionalmente, se da cumplimiento a lo expresado en el artículo 37, fracción XXXVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal que mandata al COPRED a “Elaborar un informe anual de actividades para presentar ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal”, que previamente deberá ser aprobado por la Junta de Gobierno (artículo 40, fracción V), siendo puesto a su consideración por la Presidencia del Consejo (artículo 45 fracción IV y VI).

Paralelamente, se da cuenta de las acciones armonizadas con el programa rector de la política pública del Gobierno del Distrito Federal, es decir, con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2008-2013, en cuyo contenido destaca el Eje 1 -con sus respectivos objetivos y metas- Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano considerando el enfoque de derechos humanos, cuyo objetivo es reducir la exclusión y la discriminación y aumentar la calidad de vida de las y los habitantes de la Ciudad de México a través de la promoción colectiva y corresponsable de los derechos humanos.

En consonancia con lo anterior y a fin de considerar los contenidos de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en este documento se señalan estrategias transversales, tal como lo refiere en sus contenidos el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal: perspectiva de género e igualdad; participación de la sociedad civil; coordinación y articulación intersectorial de acciones, proyectos, programas y políticas; promoción de una cultura por la no discriminación; transparencia; y accesibilidad, relacionadas con el derecho que concierne al Consejo.

A la par, el presente informe responde al compromiso que ha adoptado el Gobierno de la Ciudad de México, mismo que se ve materializado a través del COPRED, en el sentido de dirigir y orientar las políticas públicas con un enfoque de igualdad y no discriminación como eje transversal. De esta forma, se sitúa a éste como un derecho “llave” que abre el acceso al cumplimiento de otros derechos humanos, como elemento central de la acción de gobierno para asegurar el desarrollo social y humano de quienes viven y transitan en la Ciudad de México.

Este documento se integra de tres capítulos. El primer capítulo, a su vez, está conformado por 12 secciones.

El primer capítulo narra de forma puntual, a través de once secciones, las acciones llevadas a cabo por el COPRED durante el año 2013 para cristalizar el derecho a la igualdad y la no discriminación de quienes habitan y transitan por la Ciudad de México.

La primera sección expone las acciones de sensibilización y capacitación de contenidos sobre igualdad y no discriminación desarrolladas con personas servidoras públicas; el proceso de formación a personas integrantes de organizaciones de la sociedad civil para crear una cultura por la No Discriminación en la Ciudad de México, así como la co-coordinación del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación efectuado en el segundo semestre del año en las instalaciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La segunda sección se refiere a la atención brindada a la ciudadanía en materia de quejas y reclamaciones, destacando los datos más relevantes. Algunos de estos casos dieron pie a opiniones jurídicas y consultivas emitidas por el Consejo, que son de gran trascendencia para visibilizar esta problemática sociocultural y hacer del conocimiento de la ciudadanía que el COPRED busca, a través de distintos mecanismos, hacer exigible el derecho a la igualdad y la no discriminación.

En la sección tercera se aborda la trascendencia del trabajo que el COPRED ha desarrollado con la ciudadanía y con organizaciones de la sociedad civil a través de dos mecanismos: la Red Ciudadana por la Igualdad y la No discriminación (RedCii) y la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (REDAC), con la finalidad de apuntalar una cultura de no discriminación y trato igualitario en la Ciudad de México.

El diseño, procesamiento y principales resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2013 (EDISCdMx 2013) es el tema al que está dedicada la cuarta sección, mientras que en la quinta se aborda el diseño y evaluación a la puesta en marcha del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013 (PAPED 2013). Dicha herramienta de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación ha posicionado a la Ciudad de México como pionera en el diseño de acciones encaminadas a construir sociedades más justas y con trato igualitario.

En la sexta sección se reportan asuntos legislativos y de política pública, entre los que destacan las aportaciones realizadas para la reforma a los contenidos de la LPEDDF, se comenta la emisión de las Circulares 002/2013 y 003/2013 por parte la Jefatura de Gobierno en materia de accesibilidad física y auditiva, así como los lineamientos acordados entre la Contraloría General del Distrito Federal y el COPRED para que conjuntamente verifiquen el cumplimiento de dichas disposiciones por parte de los entes públicos.

En esa misma sección se expone el involucramiento del COPRED en los Espacios de Participación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Se reporta la elaboración de monografías sobre las condiciones de vida de los grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación en la Ciudad de México, las cuales contribuyeron para tener un diagnóstico más preciso del fenómeno discriminatorio en la capital del país.

La sección séptima se refiere a la realización del “Primer Concurso de Tesis de Licenciatura sobre Temas Vinculados al Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México 2013”, que permitió la creación de la Red de Jóvenes Investigadores e Investigadoras especializados en temas de no discriminación y trato igualitario, que aporten elementos novedosos a la problematización de dicho fenómeno desde y para la capital de la República Mexicana.

El contenido de la octava sección refiere las actividades de Comunicación Social encauzadas a promover el trato igualitario y el derecho a la no discriminación en la Ciudad de México a través de distintos medios de comunicación, las cuales tuvieron como resultado de manera paralela que el COPRED lograra una mayor presencia y reconocimiento a la labor que desarrolló en 2013.

En este sentido destacan las campañas de difusión a la ciudadanía en general, así como los pronunciamientos y boletines de prensa que permitieron al Consejo posicionarse como una fuente de información y de referencia para los medios masivos de comunicación. Mención destacada merecen los mensajes emitidos en las redes sociales sobre trato igualitario y no discriminación, así como la actualización constante de la página web, para convertir a dichos espacios virtuales en importantes vehículos de información y posicionamiento del COPRED.

La sección novena es relativa a los convenios y acuerdos locales, nacionales e internacionales suscritos por el Consejo con instancias académicas, con entes de los gobiernos capitalino y federal, así como con representaciones diplomáticas de 12 naciones con población afrodescendiente. En dicha sección destaca igualmente la participación del COPRED en el “Premio Nacional Rostros de la Discriminación, Gilberto Rincón Gallardo”, en el Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México y en el Observatorio Rostros de la Discriminación.

La sección décima da cuenta de los avances en el edificio institucional que el Consejo ha logrado. Se detallan las sesiones efectuadas en 2013 de sus dos

máximos órganos de decisión y de consulta: la Junta de Gobierno y la Asamblea Consultiva. También se refiere que, como parte de su institucionalización, el COPRED cuenta con un Estatuto Orgánico el cual tiene por objeto regular su estructura, atribuciones y funcionamiento.

Y en la consolidación de la estructura administrativa se resalta la importancia de contar ya con un Reglamento Interior de Trabajo donde se enfatiza la importancia de ubicar a la persona como el eje principal para el trato igualitario en las relaciones laborales y en la vida cotidiana de las instituciones públicas. Mención destacada amerita la planeación estratégica efectuada por el COPRED con el apoyo de la organización civil GESOC, A.C., el cual permitió identificar las causas que expliquen las expresiones de discriminación más graves, con el propósito de incidir en aquéllas en donde existía una mayor posibilidad de éxito.

La undécima sección se relaciona con las actividades en materia de Transparencia y Rendición de Cuentas que van desde la asistencia a talleres de capacitación a cargo del Instituto de Acceso a la Información del Distrito Federal (INFO-DF), la respuesta a solicitudes de información, actividades relacionadas con la protección de datos personales y la integración del Comité de Transparencia y Acceso a la Información (CTAI) y del Comité Técnico Interno de Administración de Documentos (COTECIAD).

En la duodécima sección se aborda el tema presupuestal 2013, especificando el presupuesto asignado anualmente, así como el ejecutado por capítulo. En esta sección se destaca la ampliación de claves presupuestarias, permitiendo identificar los recursos destinados a cada área del COPRED y especialmente el presupuesto asignado a sus actividades institucionales sustantivas: las destinadas al desarrollo social, a la prevención y atención de la discriminación, así como las invertidas en evaluación y armonización de políticas públicas y en legislación en materia de no discriminación.

El segundo capítulo contiene un balance de las acciones realizadas en el 2013. La finalidad de

éste es dar cuenta de los logros obtenidos por el COPRED en materia de igualdad y no discriminación, así como visibilizar las áreas de oportunidad, ventajas y desventajas que este Consejo presenta para la prevención, promoción, atención, así como de los avances para garantizar la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

El tercer y último capítulo contempla un análisis prospectivo de la acción pública que el COPRED contempla desarrollar para el 2014 en materia de igualdad y no discriminación en los ámbitos: legislativo, políticas públicas y cultura por la no discriminación en el Distrito Federal, con la finalidad de hacer efectivas la obligaciones del Estado y encaminarse a hacer realizable el derecho que le compete garantizar: el derecho a la igualdad y la no discriminación.



# 1<sup>ER.</sup>

CAPÍTULO

ACCIONES  
REALIZADAS DURANTE  
2013



CULTURA DEL TRATO  
IGUALITARIO Y LA  
NO DISCRIMINACIÓN





## **1. PROGRAMA DE CULTURA POR EL TRATO IGUALITARIO Y LA NO DISCRIMINACIÓN** (Capacitación, Formación y Sensibilización de las personas servidoras públicas y de la ciudadanía en general)

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en sus fracciones XVI, XVII y XIX del Artículo 37, establece la atribución y la responsabilidad del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para dictar líneas estratégicas orientadas a la sensibilización, capacitación y formación de las personas servidoras públicas, así como al trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil, la academia y la ciudadanía.

Por ello, el COPRED instrumentó una estrategia para el fortalecimiento de las capacidades y la profesionalización en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación de las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, en el marco de un convenio de colaboración con el Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos A.C. (Cultura DH), organización ciudadana especializada en impulsar y promover la enseñanza, reflexión, análisis, difusión y práctica de los derechos humanos, desde una mirada crítica.



De esta manera, se cumplió el objetivo de coadyuvar con las instancias de gobierno para el fortalecimiento de la formación y profesionalización del personal de sus instituciones, con el fin de constituir una cultura a favor del derecho a la igualdad y la no discriminación que les permita incorporar herramientas prácticas y aplicables en su labor cotidiana en la Ciudad de México.

Este trabajo conjunto tuvo como resultado el desarrollo del Modelo de profesionalización, formación y capacitación en materia de igualdad y no discriminación, con lineamientos generales para el diseño de programas de educación, con actividades y sesiones de sensibilización y formación con las

personas servidoras públicas que ocupan posiciones de mandos altos y medios en las delegaciones políticas de la Ciudad de México y en distintas instancias del Gobierno de la Ciudad de México. Igualmente, con este programa de actividades se formaron representantes de comités vecinales de seis delegaciones políticas con las que el COPRED logró establecer convenios de colaboración en la materia.

COPRED y CulturaDH propusieron los siguientes ejes de trabajo que marcan la trayectoria cultural y educativa para el desarrollo de cualquier contenido, de acuerdo al contexto particular de cada instancia y para la población en general:



Con base en lo anterior, en 2013 el Consejo organizó y convocó a tres seminarios internacionales, los cuales se describen a continuación.



### 1.1. Seminario Internacional “YO CONSTRUYO LA IGUALDAD”

Para este ejercicio de formación, el Consejo y CulturaDH convocaron al personal de mandos medios y superiores de las delegaciones Álvaro Obregón, Cuauhtémoc, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo y Milpa Alta, donde participaron un total de 322 personas servidoras públicas en dos sedes: la Delegación Álvaro Obregón y la Delegación Milpa Alta.

Este espacio teórico académico estuvo conformado por seis conferencias magistrales con ponentes internacionales –de instituciones como la Universidad Javeriana de Colombia, la Universidad Autónoma de Nuevo León, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos y la Universidad de la Habana, Cuba– y doce sesiones de trabajo en talleres prácticos.



El trabajo de seguimiento y evaluación que se realizó durante este seminario dio como resultado que las personas servidoras públicas que participaron en el seminario elaboraran 17 documentos con propuestas de acciones a desarrollar en su trabajo cotidiano en las delegaciones políticas. Lo anterior a partir de los elementos teóricos que el seminario ofreció, los cuales permitieron la integración de un espacio de reflexión y elaboración de propuestas prácticas, fortalecido con las participaciones de quienes fueron ponentes y conferencistas magistrales.









### **1.2. Seminario Internacional “SEGURIDAD HUMANA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”**

En el marco del convenio de colaboración que firmaron la Presidenta del COPRED, Jacqueline L’Hoist Tapia, y el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, Jesús Rodríguez Almeida, con la finalidad

de impulsar un trabajo interinstitucional orientado a la capacitación, sensibilización y profesionalización de las y los elementos de la policía de la Ciudad de México, se desarrolló un seminario internacional en las instalaciones del Instituto Técnico de Formación Policial del Distrito Federal, que benefició a 300 policías de la Secretaría.

En esta ocasión participaron ponentes de la Universidad Javeriana de Colombia, la Universidad Autónoma de Nuevo León, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos y la Universidad de la Habana, Cuba, quienes realizaron seis conferencias magistrales, moderaron cuatro mesas de trabajo y facilitaron talleres de profesionalización. Con las aportaciones y los aprendizajes de las y los participantes se elaboró un documento final que reveló el interés de las personas servidoras públicas participantes por generar propuestas a favor de los derechos humanos, el trato igualitario y la no discriminación desde sus respectivos ámbitos de acción.

### 1.3. Seminario Internacional “POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN”

Este seminario fue dirigido a personas servidoras públicas de mandos altos y medios de las siguientes instituciones del Gobierno de la Ciudad de México: la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, LOCATEL, la Consejería Jurídica del Gobierno del Distrito Federal, el

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal y la Secretaría de Salud del Distrito Federal, con lo que se benefició a un total de 170 personas.

Se contó con la participación de Carlos Mendieta y Byron Barillas, del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) de Costa Rica; de Andrea García Becerra, de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia; de Lourdes Fernández Rius, de la Universidad de La Habana, Cuba; de Francisco Bonilla, de la Defensoría del Pueblo de Ecuador; y de Enrique Azua, del Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile.

Es importante mencionar que para la clausura y entrega de reconocimientos para las y los funcionarios que asistieron a los seminarios “Seguridad humana, igualdad y no discriminación” y “Políticas públicas para la igualdad y la no discriminación”, se llevó a cabo un acto protocolario encabezado por la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, Rosa Icela Rodríguez, así como por la Subsecretaria de Participación Ciudadana de la Secretaría de Seguridad Pública, Azucena Sánchez Méndez y la Presidenta del Consejo, Jacqueline L’Hoist, en las instalaciones del Museo de la Ciudad de México.





Con estas tres sesiones de sensibilización y fortalecimiento de capacidades se atendieron las necesidades de educación y formación en los temas de derechos humanos, igualdad y no discriminación de 733 personas servidoras públicas de la administración del Gobierno de la Ciudad de México, el cual -por medio del COPRED- ha creado una sinergia en torno a la importancia de la capacitación, la sensibilización y la adquisición de elementos de reflexión para la construcción de acciones relativas al trato igualitario y el respeto al derecho a la no discriminación.

Por otra parte el COPRED, con el apoyo de organizaciones civiles y académicas, ha abrazado el

panorama de desafíos que representa transformar la cultura de la desigualdad y la discriminación en una cultura que anteponga el reconocimiento, la prevalencia y la justiciabilidad de los derechos humanos, mediante la reeducación y el respeto al marco de la legalidad.

En este sentido, el Consejo desarrolló en 2013 una serie de acciones encaminadas a la sensibilización y capacitación de la ciudadanía, en un esfuerzo por formar personas “multiplicadoras” que, eventualmente, puedan organizar actividades de reflexión y sensibilización con otras personas, a partir de proporcionarles elementos teóricos, habilidades de reflexión y herramientas prácticas. Entre esas



acciones destaca la realización de un seminario y un diplomado que se describen a continuación.

#### **1.4. Seminario para la formación de una ciudadanía a favor del derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México**

El COPRED y la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii) coordinaron este seminario, cuyo programa educativo estuvo encaminado a generar una cultura de trato igualitario y no discriminación, a la par de dotar de herramientas a sus participantes para facilitar la detonación de procesos con la ciudadanía a fin de cambiar su realidad.

El seminario contó con la presencia de 25 ponentes (especialistas de la academia, del servicio público de la Ciudad de México, de organizaciones sociales y de la misma RedCii), y con una asistencia promedio de 70 promotores y promotoras ciudadanas, así como integrantes de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (REDAC), en cada una de las 15 sesiones que se ofrecieron.





Cabe mencionar que el seminario fue transmitido gratuitamente a la ciudadanía a través de los portales de Internet del Consejo y del Instituto para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), en donde participaron aproximadamente 50 personas por sesión.

### **1.5. IX Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación**

Por segundo año consecutivo y en seguimiento a los trabajos académicos coordinados por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM), el Consejo asumió el compromiso de participar en la realización del diplomado (en su novena edición), el cual fue convocado de manera conjunta por el COPRED, la UNAM, el CONAPRED y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

El diplomado estuvo dirigido a personas servidoras públicas, investigadoras e investigadores en el campo de las ciencias sociales y los derechos humanos, activistas en derechos humanos e integrantes de organizaciones sociales y civiles, y tiene como objetivo 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 laborales. Se logró una asistencia final de más de 90 personas que cubrieron con satisfacción los requisitos para hacerse acreedoras a una constancia con valor curricular.

Además de la colaboración en la organización y en la facilitación de sesiones de educación, el Consejo apoyó con la aportación de cincuenta mil pesos, de los cuales sesenta por ciento se utilizó para cubrir la coordinación del diplomado por parte de la UNAM y el cuarenta por ciento restante se destinó para el pago de honorarios de la plantilla docente.

Es importante mencionar que como parte de la estrategia de educación y capacitación instrumentada por el Consejo, en este año se otorgaron 25 becas a promotores y promotoras de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación, así como a integrantes de la REDAC, quienes asistieron y recibieron constancia de participación.



Entre quienes participaron como ponentes estuvieron destacadas figuras del Gobierno de la Ciudad de México y de la sociedad civil. Por parte del COPRED lo hicieron su presidenta, Jacqueline L'Hoist Tapia; el Director de Cultura por la No Discriminación, Iván Ricardo Pérez Vitela; y el Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas, Pablo Álvarez Icaza Longoria.

De esta manera, el Consejo ha capacitado en los últimos dos años a 1,700 personas servidoras públicas y ha sensibilizado a 300 integrantes de los Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos.





JUSTICIABILIDAD Y  
NO DISCRIMINACIÓN





## 2. PROGRAMA DE JUSTICIABILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Ante la complejidad cultural y social que se presenta en la Ciudad de México (misma que se constata día con día a través de la pluralidad de muchas de las expresiones sociales y de las problemáticas que se denunciaron ante COPRED en 2013), se propuso la construcción de un Modelo de Atención y Orientación Ciudadana en Materia de Igualdad y No Discriminación destinado a atender esta complejidad y dar cauce a todas y cada una de las solicitudes de intervención que se reciben de manera diaria.

Este modelo no sólo cumple con uno de los objetos de este Consejo -brindar atención ciudadana al trámite de reclamación y queja cuando exista una conducta discriminatoria cometida tanto por particulares como por personas servidoras públicas en agravio de cualquier persona, grupo o comunidad en la Ciudad de México-, sino que va más allá y pretende lograr tres propósitos fundamentales:

- El primer propósito se refiere a asegurar que la demanda que se busca con la intervención del Consejo quede satisfecha lo más plenamente posible. Para el efecto, deberá definirse con claridad y con la adecuada orientación y acompañamiento de la ciudadana si la problemática planteada corresponde a la competencia de este Consejo o a otra instancia;
- El segundo es buscar que a través de los medios de orientación, canalización y gestión brindados en la atención ciudadana se pueda otorgar la información

correcta para que la necesidad que se plantea quede satisfecha con la participación de otras instancias gubernamentales o bien de organizaciones de la sociedad civil expertas en distintos temas, y

eventualmente coadyuven a definir alternativas de solución a las problemáticas diversas que plantean los y las solicitantes. En este sentido, cabe destacar la labor que desarrolla la Red de Atención Ciudadana

**El Art 5º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal señala que está prohibida cualquier forma de discriminación.**

- **¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?** Es una práctica que diferencia en el trato a las personas, impidiéndoles el disfrute de sus derechos y colocándoles en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad.
- **MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN:** Por origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, socioeconómica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas y filosóficas, identidad o filiación política, orientación o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gustos, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra.

**En caso de actos de discriminación** las personas afectadas pueden presentar una queja o reclamación.

- **QUEJA:** Contra empresas y/o particulares presuntos responsables de actos de discriminación.
- **RECLAMACIÓN:** Contra instituciones del Gobierno del Distrito Federal y/o personas servidoras públicas presuntas responsables de actos de discriminación.

**Si has sido objeto de discriminación, puedes solicitar la intervención del COPRED a través de las siguientes vías:**

- **PERSONALMENTE.** Acude al COPRED, ubicado en: Calzada México Tacuba 392, Edif. Anexo Sur del Metro Cuatlahuac, 2º piso, Colonia Popotla, Del. Miguel Hidalgo, C.P. 11400. De 9:00 a 18:00 hrs., de lunes a viernes.
- **FORCORREO.** Envía al COPRED un escrito: Por correo electrónico o postal, donde incluyas tus datos mínimos de identificación, tales como nombre y apellidos, domicilio, número telefónico o correo electrónico.  
 Correo electrónico: [contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
 Correo postal: Calzada México Tacuba 392, Edif. Anexo Sur del Metro Cuatlahuac, 2º piso, Colonia Popotla, Del. Miguel Hidalgo, C.P. 11400.
- **FORTELÉFONO.** Llama a la Subdirección de Atención y Orientación. A los números: 55 96 72 85 y 55 41 38 10.
- **FORINTERNET.** Llena el formulario que se encuentra en: [http://www.copred.fgob.mx/wiki/copred/denuncia\\_un\\_acto\\_de\\_discriminacion](http://www.copred.fgob.mx/wiki/copred/denuncia_un_acto_de_discriminacion)

- El tercer propósito está centrado en lograr que, mediante esta atención ciudadana de carácter integral, sea posible generar un proceso en el que las personas conozcan sus derechos humanos y la manera en que pueden ejercerlos, así como las atribuciones de las instituciones que se encargan de su garantía y respeto. A la par, se plantea fomentar la cultura de la denuncia y la corresponsabilidad social, pues hoy por hoy sabemos que cumplir con el respeto hacia el trato igualitario y la no discriminación es una obligación que nos compete a todas y todos.

Por ello, el modelo ha considerado a todas las personas que denuncian una problemática relacionada con el ejercicio de algún derecho humano, tendiendo una serie de redes organizacionales e institucionales que

en Materia de No Discriminación (REDAC), compuesta por 130 organizaciones ciudadanas.



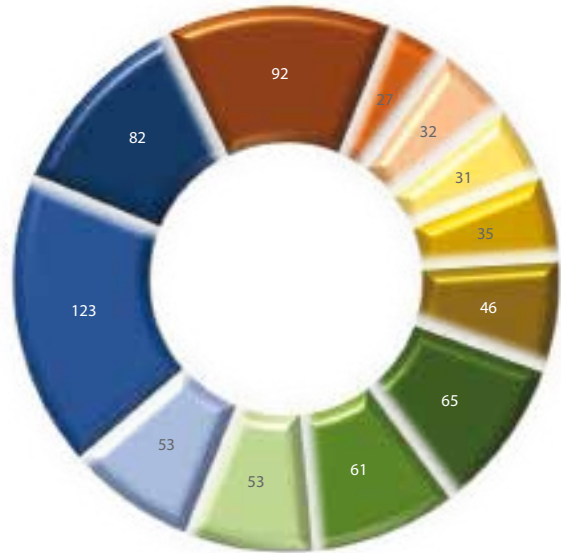
**2.1. Datos sobre el número de quejas y reclamaciones atendidas por el COPRED en el 2013**

En 2013 hubo un incremento considerable en la atención a denuncias presentadas ante este Consejo, pues comparando el número de personas atendidas en 2012 con las del 2013 el incremento fue del 621%. Esto ocurrió por el efecto que tuvo la estrategia de comunicación social, difusión y posicionamiento instrumentada por el Consejo, en la que se incluyeron acciones de difusión e impacto en medios de comunicación masiva, la presencia en redes sociales, la actualización constante del sitio web del Consejo y su presencia en diferentes foros y eventos; la suscripción de convenios con instancias gubernamentales con objetivos comunes y su posterior derivación de casos; la distribución masiva de material de divulgación a través de las actividades de la REDCII; la recomendación de persona a persona; y finalmente el desarrollo de campañas publicitarias con temas específicos relacionados con el trato igualitario como la denominada "Despido por embarazo, discriminación". Todos estos han sido los medios a través de los cuales la ciudadanía identificó al COPRED como una instancia donde puede recibir orientación y apoyo.

Como resultado, un total de 700 personas arribaron a esta institución para denunciar un hecho que consideraban discriminatorio o bien requerir asesoría en alguna problemática específica. Las mujeres solicitaron mayormente la intervención del

Consejo, pues se atendieron a 433 mujeres (60%), mientras que 265 (39%) fueron varones. También acudieron dos colectivos u organizaciones para solicitar atención a sus denuncias.

Casos de discriminación en la Ciudad de México  
Personas atendidas en 2013



Mes	Atención	Mes	Atención
Enero	27	Julio	61
Febrero	32	Agosto	53
Marzo	31	Septiembre	53
Abril	35	Octubre	123
Mayo	46	Noviembre	82
Junio	65	Diciembre	92



Como ya se mencionó, el Modelo de Atención Ciudadana contempla la participación del Consejo en problemáticas que no necesariamente son de su competencia, es decir que no se constituyen como conductas o acciones discriminatorias. Este fue el sentido de 535 de las denuncias o solicitudes de intervención presentadas en 2013 (es decir, el 76%), a las que si bien no se les iniciaron trámites de queja o reclamación, si se brindó a las y los solicitantes orientación y se les canalizó o se gestionó su caso ante las instancias correspondientes.

Las orientaciones estuvieron relacionadas con distintos temas, destacando los de carácter laboral como las denuncias por despido injustificado o acoso laboral. Otro tema fue la solicitud de apoyos o ayudas que se proporcionan en los Programas Sociales del Gobierno del Distrito Federal o el acceso a servicios públicos. Otros más se refirieron a problemáticas de índole vecinal y condominal, e inclusive se realizó el acompañamiento para la denuncia de la comisión de delitos como las agresiones cometidas a personas adultas mayores en su ambiente vecinal.

Se efectuaron canalizaciones a organizaciones integrantes de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación (REDAC) en materia de salud mental o acompañamiento jurídico o psicológico. También de casos de acoso escolar en escuelas públicas y particulares de educación básica, que también se canalizaron para realizar la denuncia ante instancias de procuración de justicia o ante organismos autónomos de derechos humanos.

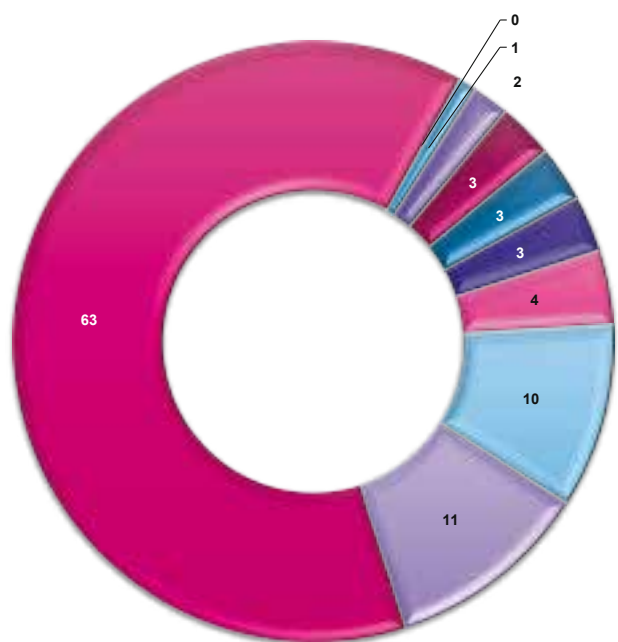
Asimismo, las personas peticionarias denunciaron cuestiones relacionadas con irregularidades en establecimientos públicos o en la compra de productos y servicios. Finalmente, se orientó a personas que así lo solicitaron en torno a la exigibilidad del derecho de petición y de información.

Se presentaron 51 solicitudes de intervención originadas en el Estado de México y 7 en otros estados como Morelos, Colima, Baja California y Chihuahua, así como dos provenientes de Estados Unidos y una de Perú, mismas que fueron canalizadas

y orientadas a organismos públicos autónomos de derechos humanos o también hacia instancias locales de gobiernos estatales.

Es importante destacar que de las 700 personas peticionarias que acudieron al COPRED durante el 2013, el 41% (287 personas) pertenecían a alguno de los grupos en situación de vulnerabilidad contemplados por el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal y por el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED 2013), destacándose las mujeres, la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual, las personas con discapacidad y las personas jóvenes, tal como se muestra a continuación:

Porcentaje de grupos en situación de vulnerabilidad atendidos



Grupo	Porcentaje
Personas víctimas de trata y explotación sexual	0
Poblaciones callejeras	1
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	2
Pueblos y comunidades indígenas	3
Infancia	3
Personas jóvenes	3
Personas adultas mayores	4
Personas con discapacidad	10
Población LGBTITI	11
Mujeres	63

### 2.1.1. Discriminación por grupos

En lo que se refiere a las problemáticas denunciadas por cada grupo, destaca que las mujeres alzaron la voz principalmente por haber sido hostigadas y despedidas de manera injustificada a partir de que notificaron su embarazo a la parte patronal, por recibir un trato denigrante por su apariencia física, por desigualdad de condiciones laborales con respecto a los hombres, o por ser víctimas de acoso y hostigamiento sexual de parte de sus jefes directos o compañeros de trabajo.

La población LGBTTTI denunció y solicitó orientación por casos de acoso homofóbico en escuelas públicas de nivel básico dentro del territorio del Distrito Federal, por incitación al odio en redes sociales, por violencia intrafamiliar debido a su orientación sexual o identidad de género y, en el ámbito laboral, por haber sido sujetos de hostigamiento derivado de que sus superiores o compañeros se enteraron de su orientación sexual. Es importante mencionar que la población transexual y transgénero refirió dificultades en el acceso a oportunidades de empleo, así como limitaciones al prohibírseles mostrar su identidad genérica o su rol de género en su entorno laboral.

Las personas con alguna discapacidad acudieron al Consejo por cuestiones de falta de accesibilidad a la información pública gubernamental, por lo que solicitaron se brinde capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas de delegaciones y de los diversos servicios y sistemas de transporte público de la ciudad para que les otorguen un trato digno y adecuado. Igualmente, demandaron accesibilidad en instalaciones de edificios públicos; reiteraron la imperiosa necesidad de traductores de Lengua de Señas Mexicana en instituciones públicas de impartición y procuración de justicia. Finalmente denunciaron falta de oportunidades para el acceso a empleos acordes con su capacitación y que garanticen condiciones justas para su desarrollo.

Las personas adultas mayores acudieron al Consejo para solicitar atención ante problemáticas vecinales y condominales, por presuntas violaciones a su

derecho de petición o por ser sujetas de maltrato y violencia intrafamiliar.

Las personas jóvenes denunciaron actos de discriminación por asumir públicamente su orientación sexual, identidad o rol de género o por cuestiones de salud. También denunciaron que en el entorno laboral y escolar habían sido sujetas de un trato discriminatorio motivado por su apariencia física, por su forma de vestir o por tener tatuajes o perforaciones corporales, e incluso por haber estado en un centro de rehabilitación.

En cuanto a los casos relacionados con la Infancia se denunciaron actos de discriminación tales como impedir a un niño la permanencia en una escuela particular de nivel básico por haber estado en un centro de rehabilitación juvenil. Asimismo, se recibieron solicitudes de atención y orientación por casos de violencia en agravio de niños y niñas en escuelas públicas y privadas de parte del personal docente.

Las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas también acudieron a denunciar ante el Consejo. Se tuvieron casos de mujeres indígenas trabajadoras del hogar que fueron despedidas injustificadamente debido a su origen étnico. Destaca el caso de un niño y su madre de origen mazateco, en un colegio particular de nivel básico, donde se acreditó la conducta discriminatoria de parte del personal docente<sup>1</sup>.

Las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo solicitaron la intervención del Consejo debido a irregularidades en los procesos de procuración de justicia, a la par de denunciar problemáticas vecinales.

Asimismo, personas de poblaciones callejeras acudieron al Consejo para solicitar información sobre bolsas de trabajo, albergues y comedores comunitarios.

Un aspecto que reviste particular interés para este Consejo es el poder conocer dónde se da la incidencia

<sup>1</sup> Opinión Jurídica COPRED/Q/01/2014

de los casos de discriminación, pues conocer dichos puntos geográficos nos pone una alerta que orienta hacia dónde hay que focalizar esfuerzos tanto para la prevención como para la atención de las problemáticas que están relacionadas con la imposibilidad de ejercer algún derecho humano, esto último como consecuencia de haber padecido una conducta discriminatoria.

Por lo anterior, se solicitó a las personas peticionarias mencionar las delegaciones políticas donde se ubicaron los actos presuntamente discriminatorios que motivaron su denuncia ante el COPRED. Al sistematizar esta información destacó que en 2013 la delegación Cuauhtémoc fue el lugar con mayor incidencia de presuntos actos de discriminación, con un 21% del total de las denuncias. Le siguió Miguel Hidalgo, con un 14%, y Benito Juárez, con un 12%. A continuación se ubicaron Álvaro Obregón, con un 9%; Iztapalapa y Coyoacán, con 7%; y Gustavo A. Madero, con 6%. El resto de las delegaciones tuvieron porcentajes entre el 5% y el 3%, en tanto que no se registraron denuncias de Magdalena Contreras y Milpa Alta.

De los 700 casos recibidos en 2013, 165 sí fueron competencia del Consejo al encontrarse elementos de discriminación que están definidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, es decir, que hubo un trato desigual no razonable relacionado con una característica personalísima o motivo y el impedimento para ejercer un derecho humano.

La mayoría denunció presuntas conductas de discriminación donde particulares habían sido los perpetradores, con 127 denuncias y otras 9 que se acumularon por tratarse de los mismos hechos o de un tema en común. De esta manera, se iniciaron 136 expedientes de queja. Del mismo modo, el COPRED dio cauce a 29 expedientes de reclamación, derivados de que las conductas de discriminación fueron cometidas por instancias y/o personas servidoras públicas.

La Ciudad de México, como ninguna otra entidad del país, ha realizado esfuerzos innegables ante la

desigualdad de género y para la promoción del ejercicio de los derechos humanos de las personas en general y de las mujeres en particular, haciendo que las ciudadanas cuenten con la certeza de que en todo momento podrán hacer exigibles estos derechos. En tal sentido, el Consejo ha hecho una mancuerna fundamental con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, que dio como resultado que un 23% de las personas que acudieron ante el Consejo durante 2013 fueron canalizadas por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La exigibilidad de las mujeres por denunciar presuntos actos de discriminación se hizo patente en el hecho de que el 77% de los 154 expedientes de queja y reclamación abiertos por el Consejo fueron casos de mujeres víctimas de discriminación por su estado de embarazo, por su género o su apariencia física.

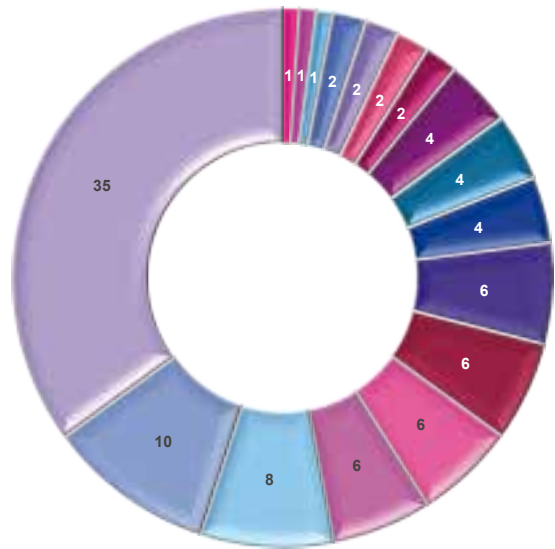
La discriminación es una conducta que constituye un delito en la Ciudad de México, a pesar de lo





cual está más presente que nunca. Los motivos por los que se discrimina son diversos. Si bien ésta es la ciudad de los derechos, aún persisten empresas y particulares en general que miran como un obstáculo la posibilidad de que las mujeres elijan su maternidad; por ello, el 35% de los casos de discriminación atendidos en el consejo tienen como principal motivo el embarazo, seguido de la orientación o preferencia sexual -con un 10%- y la discapacidad -con un 8%-. A continuación, la tabla correspondiente:

Motivos de discriminación en la CDMX en 2013



Motivo	Porcentaje	Grupo	Porcentaje
Opinión pública	1	Edad	4
Identidad de género	1	Origen étnico y nacional	6
Identidad indígena	1	Condición de salud	6
Forma de vestir	2	Apariencia física	6
Religión	2	Género	6
Expresión de rol de género	2	Discapacidad	8
Condición económica	2	Orientación o preferencia sexual	10
Por tener tatuajes	4	Por embarazo	35
Condición social	4		



### 2.1.2. Descripción de casos

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCdMx 2013) reveló que las personas indígenas, pobres, “gays” y con VIH/SIDA son las más discriminadas en la Ciudad de México. Sin embargo, no son quienes más presentaron denuncias por tal motivo ante el COPRED. Ello se deriva de las dificultades que dichas personas y colectivos pueden tener para conocer y exigir sus derechos, así como la fuerte estigmatización de que son víctimas.

Por ello no resulta extraño que en 2012 sólo se recibiera un caso relacionado con discriminación

hacia una persona que padece VIH/SIDA y otra denuncia relacionada con una persona indígena. En 2013 se recibieron 4 casos relacionados con personas con VIH/SIDA y 5 casos de personas indígenas.

Un hallazgo importante en los procedimientos de quejas y reclamaciones relacionados con discriminación hacia las mujeres fue la persistencia de motivos como el género, el embarazo y la apariencia física, lo que demuestra la desigualdad que aún persiste. Asimismo, el espacio laboral es el ámbito donde hay más prevalencia de casos de discriminación que se denuncian. Del total de las quejas tramitadas (127), el 75% corresponde a presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral. Los motivos de discriminación en el trabajo se detallan a continuación.

Causal de discriminación	Porcentaje
Por embarazo	57
Orientación o preferencia sexual	7
Género	6
Condición de salud	5
Apariencia física	4
Discapacidad	4
Edad	4
Por tener tatuajes o perforaciones	4
Origen étnico y nacional	3
Condición económica	3
Condición social	1
Expresión de rol de género	1
Religión	1
<b>Total</b>	<b>100</b>

Las quejas por presuntas conductas discriminatorias a razón de embarazo tuvieron un alarmante crecimiento, ya que durante el primer trimestre del 2013 representaban un 3.7%, terminando en el último trimestre con 35% del total de expedientes tramitados por este motivo.

## 2.2. Opiniones Jurídicas y Consultivas

La defensa de los derechos humanos representa un desafío constante para cualquier institución al momento de instrumentar estrategias que permitan asegurar la reparación y resarcimiento del daño de quienes han sido víctimas de discriminación.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal establece en el Capítulo V que el COPRED es la institución responsable de atender las solicitudes de defensa por hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias o que se presuman como tales, con el objeto de asistir a las personas que así lo soliciten ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan, haciendo puntual seguimiento a los procesos que se inicien para tal efecto.

A partir de ello, el Consejo desarrolló un proceso de intervención ante casos de violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Éste consiste en la institucionalización de un procedimiento de acercamiento entre las partes en conflicto, con el claro objeto de propiciar medidas de solución y, en su caso, de reparación del daño ocasionado. Dicho proceso se encuentra reflejado en el Estatuto Orgánico del COPRED, el cual señala en su artículo 4, fracción XII, que el Consejo emitirá una Opinión Jurídica en casos de quejas o reclamaciones, y que mediante esta determinación se formularán observaciones, sugerencias y/o directrices a quien omita el cumplimiento de la LPEDDF.

2013 fue un año que permitió al Consejo dar los primeros pasos para poner en práctica estos nuevos instrumentos y herramientas legales creadas para proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la población que vive y transita en la Ciudad de México. De esta manera, la Opinión Jurídica en materia de igualdad y no discriminación se colocó en el marco normativo de la capital del país como una herramienta legal innovadora para la defensa de los derechos humanos.

Es importante mencionar que la fundamentación de esta Opinión Jurídica proviene de las atribuciones

conferidas al Consejo en el artículo 37 de la LPEDDF, concretamente en las fracciones siguientes:

- XXXI. Emitir opinión a petición de parte, respecto de las iniciativas de leyes o decretos vinculados directa o indirectamente con el derecho fundamental a la no discriminación;
- XXXII. Emitir opiniones jurídicas a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil;

Con base en lo anterior y en los casos tramitados, se presenta a continuación la síntesis de las opiniones emitidas por el COPRED durante 2013:

### 2.2.1. Opinión Jurídica 01/2013. Expresiones antisemitas, negación del Holocausto

En el mes de enero del 2013, el Colectivo “Palestina Ya” llevó a cabo un evento académico donde una persona que se encontraba entre el público manifestó lo siguiente:

*“Ya hay mucha literatura que habla de que el holocausto no fue lo que ellos nos plantearon, que fue un gran negocio. Estaba leyendo incluso*

*un libro en el que dice que no es cierto que había ese gas que los encerraban para ducharse, que fueron cosas puestas, sobrepuestas, o sea, ya existe mucha literatura que dice que el holocausto fue una gran mentira. Si hubieran matado a 6 millones de judíos ya tuviéramos la suerte de que no hubiera judíos en este planeta.*

*“Entonces vamos a pensar que eso fue una gran mentira, ya que muchos intelectuales “no, no sé”, es lo que ellos nos vendieron muy bien, porque dominan a todo el ámbito, los medios, todo eso.*

*“Ay Dios mío, Dios mío, el holocausto, el holocausto. Otro detalles que te quiero decir también, los votos en la ONU a favor del Estado fueron comprados. Los que votaron en la ONU a favor del Estado recibieron un cheque en blanco con todos los ceros que le pudieron poner, las esposas recibieron anillos de brillantes, tapados de piel, fue un voto comprado, comprado por el poder judío y sionista, y hoy en día cuidado con México porque hoy en día todas las empresas inmobiliarias que están funcionando en México son de judíos y nos están acabando y están vendiendo nuestros espacios verdes, nuestras áreas, y son, los judíos han captado en este momento toda el área inmobiliaria y el desarrollo inmobiliario.” (sic)*



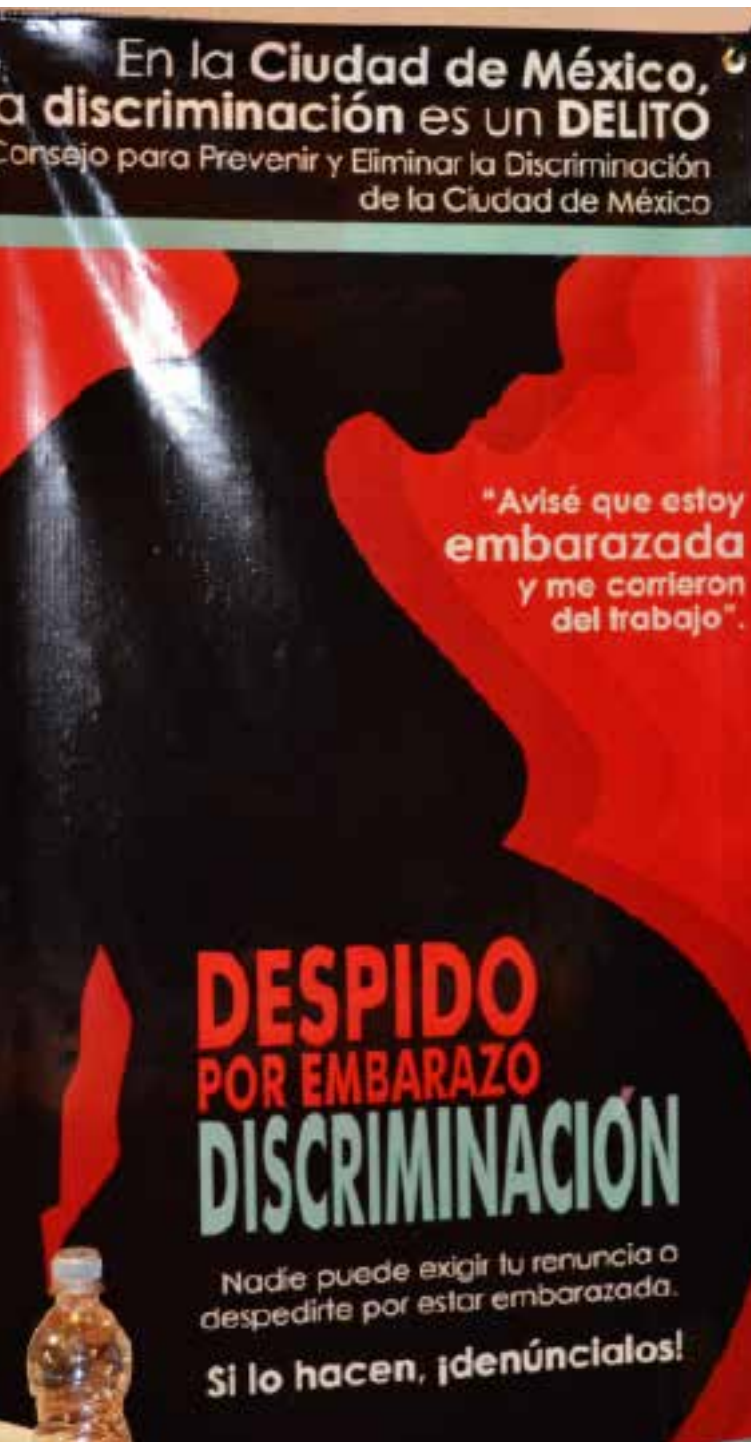
Derivado de estas declaraciones se inició el trámite de queja que contempla la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Una vez agotado el procedimiento conciliatorio que marca la normatividad, se determinó resolver emitiendo la primera Opinión Jurídica COPRED/P/DCND/OJ-Q/001-2013 en torno a las expresiones antisemitas y la negación del Holocausto vertidas durante el evento académico referido.

En dicha Opinión Jurídica se consideró que la libertad de expresión tiene límites porque ningún derecho es absoluto. Asimismo, se advirtió que dichas limitaciones están constituidas por otros derechos fundamentales (el honor, la dignidad, la intimidad, etc.) o por situaciones extremas en las que se ponga en riesgo la estabilidad de la democracia constitucional.

Finalmente, se destacan las siguientes conclusiones formuladas en dicha Opinión:

- En términos del artículo 6º, fracción XXIX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se considera como una conducta discriminatoria incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona, grupo o comunidad.
- Si bien la libertad de expresión es un valor e instrumento que sirve a la sociedad para la manifestación de sus ideas, pensamientos, propuestas, emociones -entre otras-, la experiencia internacional, nacional y local nos indica que la misma tiene limitantes a partir del momento que se lleguen a utilizar expresiones ofensivas y oprobiosas contrarias al respeto y al honor de las personas, que tengan una intención de vejación o de menoscabo, principalmente de aquellos sectores sociales históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.





### 2.2.2. Opinión Jurídica 02/2013. Discriminación contra 26 mujeres embarazadas despedidas injustificadamente de sus centros de trabajo

En mayo de 2013, derivado de un acuerdo de colaboración entre COPRED y la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal canalizó a este Consejo aquellos casos donde se consideró que hubo un despido injustificado en razón de una presunta conducta discriminatoria. Por ello se dio trámite a 26 expedientes de queja presentadas por mujeres embarazadas despedidas de su fuente de trabajo.

Una vez agotado el proceso conciliatorio con cada una de las empresas involucradas y tras el análisis de los 26 casos que integraron esta segunda Opinión Jurídica, el Consejo encontró elementos suficientes para determinar que en cada uno de ellos se discriminó a las mujeres que decidieron ejercer su derecho a la maternidad. Estos fueron los elementos que se consideraron:

- La existencia de un patrón de conducta más o menos generalizado, comprobable empíricamente:

Las mujeres peticionarias denunciaron que desde el momento en que dieron a conocer su condición de embarazo a la fuente empleadora, el trato cotidiano de sus superiores inmediatos fue diferente hacia ellas, preponderantemente de hostigamiento, violencia y trato indigno, con la intención de orillarlas a presentar su renuncia. En otros casos la notificación del despido -evidentemente sin justificación-, fue de inmediato al enterarse la empresa de su estado de gravidez.

- La posición dominante del sujeto o parte que discrimina;

Fue evidente la posición de poder de quien discriminó, es decir, de las y los patrones, las empresas o las fuentes empleadoras, que sin tener elementos acreditables del desempeño o evaluación de la calidad del trabajo de la empleada o una

razón argumentada, ejecutaron una acción de rescisión de la relación laboral de forma injustificada a partir de la ventaja que les confería su posición dominante al ser quien otorgaba el empleo. A esto se agrega que en los testimonios recabados, las mujeres embarazadas señalaron la imposibilidad de argumentar o proporcionar elementos para proteger su derecho al empleo, pues las empresas o empleadores/as, en su mayoría, carecían de mecanismos o instancias internas de apoyo.

- La afectación del núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad del sujeto pasivo de la discriminación.

Se determinó que hubo varios tipos de afectación hacia las mujeres denunciadas: psicológica al verse sometidas a desgaste emocional y a la angustia que les provocó la situación de conflicto; afectación en términos sociales derivada de la violación de sus derechos al trabajo, a la honra, a la dignidad y a la seguridad social. Esta situación también las segregó de pertenecer a una comunidad económicamente activa y obstaculizó su proyecto de vida. También se registró afectación en términos económicos que las colocó en situación de vulnerabilidad durante los meses de gestación restantes y sin que tuvieran la posibilidad de percibir un ingreso, adicionalmente a que quienes eran madres y/o jefas de familia debieron enfrentarse a la imposibilidad de contar con los recursos para resolver la economía de su hogar.

Se observó que los rangos de edad de las mujeres agraviadas se ubicaron entre los 20 y los 35 años. Los puestos que desempeñaban eran como secretarías, vendedoras, promotoras, trabajadoras de limpieza, educadoras, anfitrionas, entre otras.

Se detectó que las empresas señaladas como responsables de actos de discriminación por embarazo estaban abocadas a actividades de reclutamiento de personal, gestoría, administración, microfinanciamiento, tiendas departamentales, comercios, restaurantes, guarderías, casinos, lavanderías, servicio de limpieza, organizaciones sociales y aseguradoras. Con ello se pudo constatar que no existe inclinación a que los actos

de discriminación se configuren en cierto ramo o sector económico en específico, pues el fenómeno discriminatorio se manifiesta en muy variadas ramas del sector económico de servicios de la Ciudad de México.

Es importante destacar que, en el mejor de los supuestos, las empresas y fuentes empleadoras determinaron liquidar conforme a derecho a algunas peticionarias; sin embargo, en otras el hilo conductor fue negociar en detrimento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras o, peor aún, negar la relación laboral. Solo en un caso se logró la reinstalación de la peticionaria en una nueva área de trabajo dentro de la empresa.

Con esta negativa, se evidenció que para las y los empleadores resultó mucho más “redituable” negociar una mínima liquidación ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o, en su caso, sostener prolongados juicios laborales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Por último, se destacan las siguientes conclusiones de dicha Opinión Jurídica:

- En los 26 casos se acreditó la conducta discriminatoria en términos del artículo 6º, fracción XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, donde se señala como conducta discriminatoria el condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de embarazo.
- Se propuso implementar una campaña pública y permanente en la que el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México convoquen a las cámaras de comercio y al sector empresarial a tomar responsabilidad respecto a los derechos sociales y laborales de las mujeres embarazadas.
- Se solicitó a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal que mantuviera informado al

COPRED sobre la determinación a que llegaran las indagatorias iniciadas con motivo de los 26 expedientes que se le canalizaron por la comisión del delito de discriminación, establecido en el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, y se puso a su disposición la Opinión Jurídica para los efectos correspondientes.

### 2.2.3. Opinión Jurídica 03/2013. Discriminación contra una mujer transexual en la Liga Mexicana de Futbol Femenil A.C.

En el mes de febrero de 2013, la peticionaria Miranda Itzayana Sánchez Salman -quien es una mujer transexual- solicitó la intervención de este Consejo luego que se le negara seguir participando en la Liga Mexicana de Futbol Femenil A.C. por su condición sexual.

Miranda Itzayana refirió que se encontraba registrada como jugadora del equipo “Jaguars Aldana” en la Liga Mexicana de Futbol Femenil A.C., donde había podido participar sin ningún obstáculo hasta que muchos equipos adversarios empezaron a manifestar su inconformidad en contra de la Liga al considerar que “un hombre estaba jugando en los partidos”, desconociendo todo lo relativo a los procedimientos legales, hormonales y médicos a los que se había sometido hasta el momento. Ante esta situación, la denunciante manifestó que se vio en la necesidad de solicitar autorización a los equipos contrarios cada vez que se llevaba a cabo un partido, presentando su sentencia legal de reasignación sexogenérica y certificados médicos.

Adicionalmente, Miranda Itzayana señaló la distinción en su contra que hizo la liga en su Reglamento de Competencia del Torneo de Apertura 2012 y Clausura 2013 en su VI Edición de la Liga Mexicana de Futbol Femenil, donde se especificaba que “se entiende por femenino, mujeres nacidas mujeres”.

Por los hechos anteriores se inició el trámite de queja contemplado en la ley y, una vez agotado el procedimiento conciliatorio que marca la normatividad, se determinó resolver emitiendo la



segunda Opinión Jurídica COPRED/Q/03-2013 por haberse acreditado la conducta discriminatoria en agravio de la peticionaria Miranda Itzayana Sánchez Salman.

En dicha Opinión Jurídica, el Consejo subrayó que en el ámbito deportivo internacional se han construido importantes criterios respecto a los derechos de las personas transexuales y transgénero para participar en competencias deportivas. En tal sentido, destacó la Declaración de Estocolmo, aprobada en 2004 por el Comité Olímpico Internacional, la cual establece lo siguiente:

... las personas que se sometan a una intervención de cambio de sexo masculino a femenino (o a la inversa) tras la pubertad, puedan participar en competiciones femeninas o masculinas, respectivamente, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Que los cambios anatómicos quirúrgicos hayan finalizado, incluyendo los de los genitales externos y la gonadectomía.
- Que el reconocimiento legal del sexo asignado haya sido conferido por las autoridades oficiales pertinentes.
- Que la terapia hormonal oportuna para el sexo asignado se haya administrado de forma comprobable y durante un período de tiempo suficiente a fin de minimizar las ventajas relativas al sexo en competiciones deportivas...

Todos estos elementos los cumplía la peticionaria Miranda Itzayana Sánchez Salman para poder participar y competir en igualdad de condiciones con otras mujeres.

El COPRED recopiló casos similares en el ámbito deportivo internacional, donde los reglamentos internos permitían únicamente la participación de “mujeres nacidas mujeres”, pero que al comprobarse que dicha acepción discriminaba a las mujeres transexuales -excluyéndolas y limitándolas- se tomaron medidas reivindicatorias que eliminaron dichas restricciones.

Finalmente, destacan las siguientes conclusiones de la Opinión Jurídica en cuestión:

- En términos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en el artículo 5 y del 6, en sus fracciones XXVI y XXXI, se considera como una conducta discriminatoria restringir, obstaculizar o impedir la participación de alguna persona en actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales, en razón de su identidad de género. Con base en ello se acreditó la conducta discriminatoria en agravio de la peticionaria Miranda Itzayana Sánchez Salman.

- Se analizó el Reglamento de Competencia del Torneo de Apertura 2012 y Clausura 2013 en su VI Edición de la Liga Mexicana de Fútbol Femenil (LIMEFFE), en el cual se establece que “se entiende por femenino, mujeres nacidas mujeres”, acreditándose que era discriminatorio.

- Se propuso a la Liga Mexicana de Fútbol Femenil A.C. la instrumentación de un taller de capacitación y sensibilización en materia de derechos de las personas transexuales, igualdad y no discriminación, dirigido a su cuerpo directivo, a las personas propietarias de los equipos que la integran y a las jugadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 57, fracción II, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

- Como medida reivindicatoria y de reparación del daño, se propuso a la Liga Mexicana de Fútbol Femenil A.C., la instrumentación de acciones orientadas a promover un trato igualitario y de no discriminación para lograr la eliminación de la transfobia entre los sectores que la componen.

#### 2.2.4. Opiniones jurídicas consultivas solicitadas

##### a) Caso IAPA-CDHDF

El 7 de diciembre de 2012, la Tercera Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) hizo del conocimiento del COPRED que había iniciado un expediente en torno a una queja presentada por el “Colectivo por una Política Integral hacia las Drogas”, al considerar como discriminatorio el lenguaje utilizado en la revista “Monos que previenen, Monos que protegen, Mariguana por Frink”, editado por el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones de la Ciudad de México (IAPA).

Con motivo de ello, la CDHDF solicitó una opinión técnica al COPRED para determinar si la publicación -misma que es distribuida gratuitamente por el IAPA- poseía contenido de índole discriminatorio o estigmatizador hacia algún grupo social.



En cumplimiento del mandato de ley, el Consejo notificó la procedencia de esta petición e informó que elaboraría la opinión técnica con el apoyo de su Asamblea Consultiva. Dicho órgano consultivo está conformado por representantes de la sociedad civil, la academia y personas expertas en temas de derechos humanos, grupos de población en situación de vulnerabilidad, derecho a la igualdad y a la no discriminación, quienes fungen como un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que desarrolla el COPRED en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

El análisis de la publicación del IAPA y las opiniones de expertos integrantes de la Asamblea Consultiva permitieron concluir que los contenidos, el lenguaje e imágenes del documento “Monos que previenen, monos que protegen, Mariguana por Frink”, podían ser mejorados y elaborados a partir de un enfoque de derechos humanos y no discriminación, para lo cual se sugirió al Instituto para la Atención y la Prevención de las Adicciones (IAPA), integrar un Comité Editorial donde estuvieran representados tanto instancias de gobierno como expertas y expertos de la sociedad civil y sector académico, así como de organismos especializados en materia de derechos humanos.

Se hizo un llamado a la instancia emisora de la publicación para que los materiales educativos, de promoción y difusión realizados por instancias gubernamentales fueran elaborados conforme a los estándares internacionales de derechos humanos y al marco normativo nacional y local en la materia, para lo cual también se sugirió revisar a profundidad la línea editorial de la institución.

Se reconoció que el modelo comunicativo de “historieta” resultaba muy apropiado para acercar a la población a todo tipo de temas de una manera accesible y entretenida. A la par se recomendó apoyar el proceso creativo en una línea editorial en la que estuvieran claramente definidos lineamientos para el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni discriminatorio.

Se precisó que si bien el uso de una imagen pública relacionada con cierto estilo de vida o postura puede ser útil para hacer llegar un mensaje, también se debe considerar que en un momento dado puede incurrirse en la estigmatización y creación de estereotipos en torno a personas que “se supone” se ven, hablan, visten o piensan de una forma. En tal sentido, la referencia del IAPA a la imagen de la cultura “cannabica” y el “reaggae” partía de un supuesto de imagen que se tiene de los consumidores de esta sustancia, pero a la vez estigmatizaba a quienes gustan de esta forma de vestir o de este tipo de música, sin que necesariamente consuman dicho tipo de droga.

Por ello, se sugirió trabajar de manera más creativa sobre el tipo de ilustraciones que se utilizaran en los materiales de difusión y promoción. Igualmente, se recomendó que las áreas involucradas en la definición de contenidos de materiales de comunicación, difusión, educación y promoción del IAPA recibieran talleres de sensibilización y formación en materia de derechos humanos, no discriminación y perspectiva de género.



#### b) Caso “Mujer joven indígena”

En diciembre de 2013, el C. Agente del Ministerio Público adscrito a la Unidad de Investigación Sin Detenido D-4, de la Fiscalía Central de Investigación para la Atención de Niños, Niñas y Adolescentes de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, solicitó a este Consejo una opinión técnica

jurídica para definir si hubo o no discriminación en los hechos relacionados con una investigación ministerial sobre una niña de 16 años de origen mixteco que había sido víctima de acoso escolar y violencia por parte de sus compañeros de la escuela.

Una vez revisada la averiguación previa, el Consejo determinó que la niña indígena mixteca efectivamente había sido víctima recurrente de conductas discriminatorias, puesto que desde su ingreso a la escuela secundaria técnica donde cursaba el tercer grado fue objeto de agresiones verbales y físicas infligidas de forma sistemática y reiterada motivadas por su origen étnico (ser de origen mixteco). Ello porque durante los ataques de sus agresores, éstos le habían hecho saber que la despreciaban por pertenecer a un grupo indígena.

Se concluyó también que la conducta desplegada por los agresores había generado un trato diferenciado o desigual hacia la niña. No se trataba de una diferenciación cualquiera, sino particular y específica que debía entenderse en sentido peyorativo en contra de la víctima. Sus compañeros le recalcan cuando la agredían su desprecio hacia ella por su identidad indígena y lo que eso implicaba (una lengua, historia, tradición y características físicas) que, desde su perspectiva, era algo negativo, vergonzoso, digno del insulto, la destrucción y el escarnio.

De ahí que la discriminación cometida contra la niña le causara un agravio al impedirle el ejercicio pleno de su derecho a la igualdad y a la educación de calidad en un ambiente propicio y libre de violencia. Se consideró que la principal responsabilidad de que estas conductas ocurrieran era atribuible a las autoridades de la escuela secundaria, quienes durante más de dos años de maltratos referidos por la adolescente no lograron garantizarle un trato respetuoso por parte de sus compañeros, en un ambiente de paz e igualdad de desarrollo y oportunidades, evitando la violencia y la discriminación hacia la víctima.

Es importante mencionar que a partir del momento en que COPRED tuvo conocimiento del caso estableció contacto inmediato con la niña y su familia. Les acompañó en las diligencias ante la PGJDF, obteniendo una excelente cooperación por parte de esta instancia del gobierno capitalino y de otras como el Instituto de la Juventud del Distrito Federal (INJUVE) y de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC). De esta manera, el COPRED tejió una red de apoyo integral para brindarles a la estudiante de secundaria las condiciones necesarias para continuar con sus estudios y con su vida cotidiana en un ambiente propicio para su desarrollo.



# CIUDADANÍA Y SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA





### 3. AVANZANDO CON LA CIUDADANÍA Y LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA

El COPRED ha desarrollado un trabajo constante con la ciudadanía y organizaciones de la sociedad civil a través de dos mecanismos: la Red Ciudadana por la Igualdad y la No discriminación (RedCii) y la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (REDAC).



CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO

CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO

CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO

CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO





CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO

www.copied.org.mx



CONSTRUYO LA IGUALDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO



INSTRUYO LA IGUALDAD A LA CIUDAD DE MEXICO

www.instruyolaindiferencia.org.mx

### 3.1. La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii)

El 24 de enero de 2013, la Junta de Gobierno del COPRED aprobó el punto de acuerdo correspondiente a la autorización de la suficiencia presupuestaria a la clave 271022 y partida 4451 por un monto de \$2,200,000.00 (Dos millones, doscientos mil pesos 00/100 M.N.) a efecto de instrumentar la Segunda Fase de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No discriminación (REDCII).

Lo anterior con fundamento en el artículo 37, fracciones X, XVI, XVII y XX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, donde se señalan las atribuciones del Consejo para realizar acciones de promoción del derecho humano a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación; proporcionar los servicios de asesoría,

orientación y capacitación integral a personas, grupos y comunidades en situación de discriminación; sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación y elaborar programas de capacitación para las y los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil a fin de que conozcan los procedimientos e instancias para la presentación de denuncias y quejas.

La RedCii es un espacio conformado por 150 voluntarias y voluntarios que promocionan la cultura de la No discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México. Particularmente promociona el trabajo del COPRED, difunde sus atribuciones, realiza actividades lúdicas, artísticas y/o formativas que buscan sensibilizar y concientizar a ciudadanas y ciudadanos sobre las prácticas discriminatorias y las consecuencias sociales de las mismas. Este espacio resulta importante como incentivo para la participación ciudadana.





La RedCii surge con el objetivo de coordinar los esfuerzos que realizan asociaciones, colectivos y personas en la promoción de los derechos humanos, específicamente el de la igualdad y la no discriminación, para contribuir al cambio cultural entre las y los habitantes de la Ciudad de México, a través de una estrategia combinada de promoción social.

En el 2013, las acciones realizadas fueron las siguientes:

- En marzo se impartieron 21 sesiones de capacitación a 117 promotores, sobre los temas de: la cultura y la discriminación; tecnologías apropiadas para la promoción y expresión escrita.
- En abril y agosto se impartió a 39 personas un taller de sensibilización en materia de No discriminación.
- De septiembre a noviembre se impartieron a las y los promotores seis talleres sobre derechos humanos y no discriminación de las y los jóvenes, niñas y

niños, mujeres, poblaciones LGBTTTI, personas con discapacidad y población callejera.

Con la finalidad de fortalecer las capacidades y la especialización de promotoras y promotores voluntarios en materia de difusión, la RedCii participó en 62 actividades en el periodo de febrero a diciembre, acompañando al COPRED en eventos, ferias y jornadas informativas. En total se realizaron 298 actividades comunitarias.

Como resultado de ello, el 8% de las personas peticionarias atendidas por el COPRED tuvo conocimiento sobre éste a partir de la difusión y promoción realizada por la RedCii, de acuerdo con información estadística del Consejo.

Los eventos realizados y convocados por la RedCii en diversas demarcaciones políticas contaron con la participación de 27,768 personas, de las cuales 1,483 fueron niñas y niños de 16 escuelas de educación básica de la Ciudad de México, quienes recibieron información sobre la no discriminación en la modalidad de plática.





COMISIÓN PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL  
**COPRED**



## Ganadores del 1er. Concurso de cuento

### destruyendo la discriminación

**Categoría Infantil:**

Daniela Valencia Aguillón 10 años

**Categoría Jóvenes**

Manuel Alfonso Zamora Gómez 24 años

**Categoría Adultos**

Agustín A. González Romero 39 años

**Categoría Adultos Mayores**

José Antonio Bello 62 años

**Mención Honorífica**

Elena García Morales 35 años

#### 3.1.1. Primer Concurso de Cuento: Destruyendo la Discriminación

El primer concurso de cuento “Destruyendo la discriminación” fue una iniciativa impulsada por la RedCii y dirigida a integrantes de la propia Red. El objetivo fue promover la participación de niñas y niños, las y los jóvenes, personas adultas y adultas mayores para elaborar un cuento que tuviera como personaje protagónico el alebrije del COPRED.

El Consejo apoyó la creación de la pieza con materiales, el diseño de la convocatoria y los premios que se entregaron a los primeros lugares. El jurado estuvo integrado por dos escritoras y una servidora pública del COPRED. La entrega de premios a los tres primeros lugares se realizó el 6 de diciembre del 2013 en el parque de diversiones Six Flags, en el marco de la sesión de cierre de labores 2013 de la RedCii.

#### 3.2. Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (REDAC)

La REDAC nace a partir de una iniciativa del COPRED para conformar, como parte de su modelo de atención<sup>1</sup>, un espacio de referencia y contrarreferencia al cual derivar y/o canalizar a las personas que acuden a solicitar su intervención. Para ello fue necesario diseñar una estrategia de vinculación y articulación con organizaciones y colectivos de la sociedad civil que atendieran a diversas poblaciones en situación de sufrimiento social en la Ciudad de México. Dicha estrategia se puso en funcionamiento, en colaboración con Hogar Integral de Juventud I.A.P.<sup>2</sup>, en el segundo semestre de 2012.

<sup>1</sup> Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, artículos 37, fracciones XIX, XX, XXIII, XXV, XXXII y artículos 54, 55, 56 y 57.

<sup>2</sup> Institución de Asistencia Privada con una experiencia de más de 30 años en la instrumentación de programas para la prevención, reducción de daños, tratamiento e incidencia en política pública frente al fenómeno de las adicciones y situaciones de sufrimiento social, a través de redes de intervención.



Este ejercicio, además de atender a las necesidades planteadas, se convirtió en una oportunidad de intercambio de visiones y experiencias exitosas de intervención entre las organizaciones y colectivos que se sumaron al proyecto. Asimismo, promovió se estableciera un interés común mediante la creación de sinergias y trabajo conjunto para impulsar la construcción de una cultura de trato igualitario y no discriminación en nuestra ciudad.

Para ello, el COPRED incrementó durante 2013 las acciones de vinculación con los colectivos y organizaciones de la sociedad civil. A la par, fortaleció y dio seguimiento a los logros alcanzados mediante una estrategia que extendió el impacto territorial<sup>3</sup> y la inclusión de grupos de población específica con menor representación

<sup>3</sup> Delegaciones Iztapalapa, Xochimilco, Magdalena Contreras y Tláhuac.

en la REDAC<sup>4</sup>. Con este fin se estableció contacto con 178 organizaciones y colectivos, de las cuales finalmente 136 firmaron convenios de colaboración para integrarse a la REDAC.

De esta manera, el COPRED estableció compromisos con organizaciones y colectivos miembros de la REDAC asentados en 13 de las 16 delegaciones políticas de la Ciudad de México, las cuales atienden a personas, grupos y comunidades que por razón de su origen, sexo, identidad, discapacidad, condición jurídica, condición económica, estado de salud, orientación o preferencia sexual se encuentran en situación de riesgo de ser vulnerados.

La pluralidad de acciones que realizan las organizaciones y colectivos miembro de la REDAC

<sup>4</sup> Personas migrantes, personas que viven con VIH, víctimas de trata y explotación, personas privadas de libertad y población LGTBTTI.

y la diversidad de personas, grupos y colectivos que atienden, ha permitido que el COPRED cuente con la colaboración de expertos en temas relativos a la niñez, adolescencia, juventudes y adultos mayores; personas que presentan algún tipo de discapacidad, que viven con VIH, que padecen diabetes, cáncer o enfermedades crónico degenerativas; que viven en la calle, privadas de su libertad o que presentan adicción a alguna sustancia; que son víctimas de violencia, abuso o explotación sexual; migrantes indígenas o que forman parte del colectivo LGBTTTI. Realidades, conocimientos y vivencias que enriquecen la posibilidad de que, desde su espacio, cada miembro de la REDAC sea actor en la promoción del reconocimiento de las diferencias como búsqueda de la igualdad.

La disposición de colaboración de las organizaciones y colectivos miembros de la REDAC permitió que el COPRED contara con el apoyo de 13 expertos en actividades de sensibilización, formación y capacitación, entre los que destacaron el Taller de sensibilización y capacitación en materia de No discriminación para promotores de la RedCii, el Seminario para la formación de una ciudadanía a favor del derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México y diversos talleres especializados en discriminación hacia grupos específicos de población



(mujeres, personas con discapacidad y poblaciones callejeras).

En esta experiencia participaron integrantes de 16 organizaciones, quienes replicaron los conocimientos adquiridos al interior de sus instituciones. Cabe



resaltar que, además, se otorgaron más de veinte becas a organizaciones de la REDAC para cursar el IX Diplomado Sobre el Derecho a la No Discriminación, organizado en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Las organizaciones y colectivos miembro de REDAC participaron en 20 eventos, reafirmando su compromiso por tener presencia activa en las acciones impulsadas por el COPRED para la atención de temas relevantes en materia de igualdad y no discriminación, entre las que destacan: la

Commemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto, la Campaña “Despido por Embarazo, Discriminación”, las presentaciones públicas de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México y del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013; la firma del Decreto del 18 de Octubre como el Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México, entre otras. Aunado a lo anterior, el COPRED promovió la presencia de la REDAC en diversos foros, como el realizado sobre el derecho a la alimentación y otro en el que se estableció la importancia del reconocimiento de los derechos de las personas transgénero desde la infancia.

En el marco de la campaña denominada “Octubre, Mes por la No Discriminación”, 14 organizaciones y colectivos miembros de la REDAC sumaron sus esfuerzos con el COPRED para llevar a cabo actividades de sensibilización y difusión del derecho a la igualdad y no discriminación, ejercicio pionero que constituyó una oportunidad para plantear la realización de un mayor número de acciones conjuntas.

El constante crecimiento de la REDAC planteó la necesidad de contar con una permanente comunicación y una estrategia de difusión de los temas y actividades promovidos por las organizaciones y colectivos miembros, por lo que a fin de agilizar y potenciar el trabajo de vinculación interinstitucional, el COPRED creó la página web de la REDAC e instrumentó un mecanismo que mantuvo una presencia contante en las redes sociales, visibilizando y posicionando temas prioritarios en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.



# DISCRIMINACIÓN EN LA CDMX







#### 4. ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO, 2013

El COPRED realizó la Primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013) tomando en cuenta las variables y especificidades propias de la metrópoli, caracterizada por ser un espacio plural y diverso, a la par de considerar que la población objetivo no sólo son sus habitantes, sino también las personas que transitan por ella.

La encuesta no sólo va a permitir avanzar en la construcción de indicadores específicos para la evaluación, revisión y fortalecimiento de políticas, programas o servicios orientados a la generación de condiciones de igualdad y no discriminación; sino también contar con un diagnóstico de la discriminación para la Administración 2013-2018.

Esta fue la primera vez que se levantó una encuesta específica sobre discriminación considerando las variables y especificidades propias de la Ciudad de México, es decir, donde se la visualizó como un espacio plural y diverso. Por ello, la población objetivo de este ejercicio estadístico no sólo fueron los habitantes que viven, sino también las personas que transitan en el Distrito Federal, tomando en cuenta que sigue siendo un importante polo de atracción migratoria interna y una puerta de entrada destacada para la externa.

Este tipo de estudios cuantitativos no tiene antecedente en el ámbito local. Si bien ya existía la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis 2010), aplicada por el CONAPRED a nivel nacional y la cual contaba con resultados específicos de las tres zonas metropolitanas más grandes del país -Guadalajara, Monterrey y la Ciudad de México-, dicha encuesta no fue diseñada para describir la situación en particular del Distrito Federal ni de las 16 delegaciones. Mientras que la Enadis 2010 estaba más bien definida con una lógica nacional, la EDIS-CdMx 2013 fue contemplada pensando en las características urbanas de su población.

La EDIS-CdMx 2013 constituye un primer gran esfuerzo para analizar un fenómeno que implica prácticas culturales, conductas aprendidas y normalizadas, difusión de prejuicios e ideas preconcebidas que no son fácilmente aceptadas e identificables. De ahí la necesidad de aplicar un instrumento que diera cuenta de las percepciones y prácticas que se relacionan con la discriminación en todas sus formas en la Ciudad de México.

La Encuesta se realizó con la colaboración de Consulta Mitofsky A.C., empresa que fue seleccionada por el procedimiento de invitación restringida para garantizar las mejores condiciones en cuanto a precio, financiamiento, calidad y oportunidad, como lo señala la fracción II Bis del artículo 54 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

El cuestionario se elaboró conjuntamente por COPRED y Consulta Mitofsky y fue enriquecido con las recomendaciones de integrantes de la Asamblea Consultiva. Los cuestionarios fueron aplicados de forma directa por el equipo de encuestadores de la empresa contratada, mismos que fueron capacitados en temas de discriminación y diversidad sexual por el COPRED. El cuestionario fue elaborado con una lógica que va de lo general a lo particular y cuenta con cuatro secciones:

- 1) Derechos Humanos,
- 2) Discriminación -que es el núcleo de la encuesta-,
- 3) Conocimiento acerca del COPRED y
- 4) Datos socioeconómicos.

La encuesta se aplicó en viviendas ubicadas en las 16 delegaciones de la Ciudad de México, y también se incluyó un segmento de encuestas enfocadas a la población que transita por la capital del país en cuatro puntos de afluencia como son las terminales de autobuses. La población objeto del estudio fueron las personas residentes de 18 y más años. El levantamiento se efectuó del 1 al 9 de junio de 2013.

La muestra aleatoria se compuso de 4,800 entrevistas efectivas en la Ciudad de México, distribuidas en 300 entrevistas por cada una de las 16 delegaciones políticas y 400 entrevistas realizadas en cuatro terminales centrales de autobuses). La captura y sistematización de la información corrió a cargo de la empresa Consulta Mitofsky.

La EDIS-CdMx 2013 arroja datos valiosos acerca de los grupos que se perciben como mayormente discriminados, las causas más comunes de la discriminación en la Ciudad de México y permite avanzar en la comprensión de un fenómeno tan complejo como es el de la discriminación. Los resultados de la encuesta fueron presentados el 12 de agosto en un evento público que contó con la presencia del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera; el Ombudsman de la Ciudad de México, Dr. Luis González Placencia; el Act. Roy Campos Esquerro, Presidente de Consulta Mitofsky; y la Presidenta del COPRED. Se destacó que la encuesta es pionera en generar información acerca del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, ofreciendo datos desagregados por delegación, por grupo, y por causas de las conductas discriminatorias.

#### **4.1. Principales resultados de la EDIS-CdMx 2013**

El análisis de la EDIS-CdMx y del Informe de Resultados de Implementación del PAPED 2013 arroja algunas líneas de análisis que es importante tomar en cuenta para el diseño de políticas públicas y para proyectar el trabajo del Consejo con objetivos y metas de largo aliento.

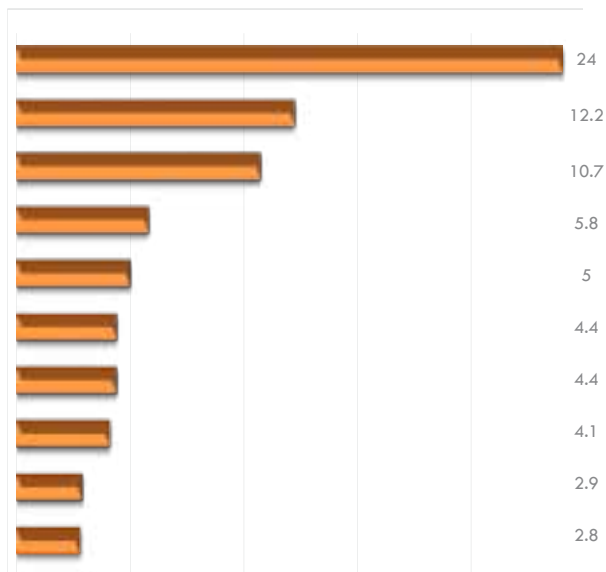
De acuerdo con los datos acerca de la percepción de discriminación, la Encuesta reafirma la necesidad de promover y difundir que la discriminación es una conducta violatoria de los derechos humanos, además de que en la Ciudad de México es considerada como un delito de acuerdo con el Código Penal del Distrito Federal.

Las respuestas de las y los entrevistados evidencian que las personas relacionan la discriminación con distintas formas de maltrato y violencia verbal o física, pero no como una conducta que obstaculiza, limita o hace menoscabo de sus derechos. De ahí que sea necesario difundir y promover entre entes públicos, instituciones privadas y ciudadanía en general la necesidad de visibilizar las conductas

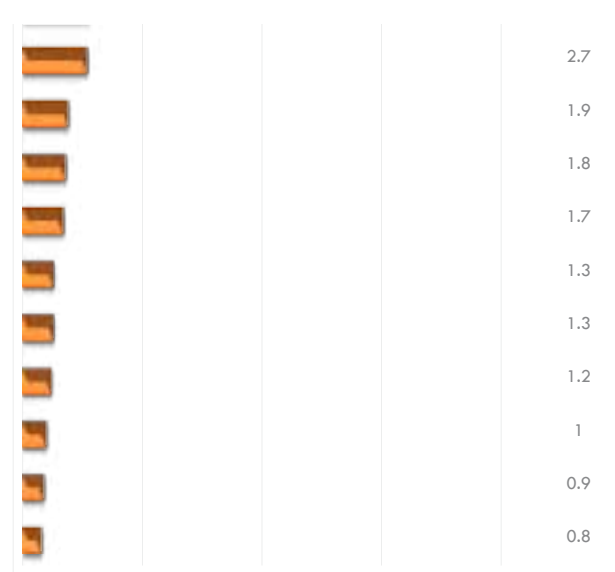
discriminatorias y los mecanismos que tienen a su disposición para la exigibilidad del derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.

En segundo término, la encuesta arroja datos importantes acerca de las causas de la discriminación, relacionadas principalmente con la apariencia, la identidad indígena, la situación económica y la orientación y/o preferencia sexual. En estos términos, se reafirma la necesidad de trabajar en contra de los prejuicios construidos social y/o culturalmente que son causas de discriminación, especialmente, las que ponen en desventaja histórica a grupos y personas como lo son la población indígena y la población LGBTTTI.

De una lista de 40 grupos en situación de discriminación ¿cuál es el más discriminado?



Indígenas	24
Gays	12.2
De piel morena	10.7
Pobres	5.8
Adultas mayores	5
Con distinta lengua, idioma o forma de hablar	4.4
Con VIH/SIDA	4.4
Con discapacidad	4.1
Lesbianas	2.9
De estatura baja	2.8
Mujeres	2.7
Con apariencia y modo de vestir diferente	1.9



Con sobrepeso	1.8
Por venir de algún estado de la República (no ser del DF)	1.7
Integrantes de la población callejera	1.3
De nivel educativo bajo (solo la primaria)	1.3
Niñas o niños	1.2
Trabajadoras sexuales (prostitutas)	1
De preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual	0.9
Con antecedentes penales, acusados o que estuvieron en la cárcel	0.8

Cabe destacar que se indagó sobre la situación de cada uno de los integrantes de la población LBTTTI, por lo que uno de los hallazgos más importantes es el desconocimiento de la ciudadanía sobre la existencia, condición y características de las personas travestis, transexuales, transgénero e intersexuales, pues en general se notó una confusión entre estas personas con las lesbianas y gays. Esta circunstancia influyó en los resultados sobre la percepción de su discriminación y a su vez se evidenció que los gays es el más visibilizado.

Es importante mencionar, además, que entre la lista de los 40 grupos que se perciben como mayormente discriminados se encuentran los 10 grupos que la LPEDDF considera en situación de discriminación y para lo cual mandata el establecimiento de acciones y medidas afirmativas. Ellos son:

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los Jóvenes
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Los pueblos indígenas y originarios y sus integrantes
- La población LBTTTI
- Las poblaciones callejeras
- Las personas migrantes, refugiados y solicitantes de asilo
- Las personas en situación de pobreza

Esta clasificación de grupos para los cuales hay que diseñar medidas específicas y la comparación con otros grupos de personas incluidos en la EDIS-CdMx 2013, confirman la necesidad de diferenciar entre los grupos, poblaciones y comunidades que viven discriminación y los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. En materia de diseño y análisis de política pública, la diferenciación es relevante porque confirma que en algunos casos de manera histórica, la discriminación es una condición que genera distintos niveles de vulnerabilidad y pobreza, que es preciso atender con estrategias articuladas de política pública diseñadas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Adicionalmente, se requiere hacer dos consideraciones referentes 1) al método de estimación de la encuesta en vivienda y 2) a la confianza y error máximo, que son consideraciones técnicas que el público en general, en ocasiones, pasa por alto.

Respecto al primer punto, cabe recordar que los resultados presentados no son frecuencias simples, sino estimaciones basadas en la utilización de factores de expansión, calculados como el inverso de la probabilidad de selección de cada individuo en la muestra y corrección por no-respuesta en cada punto de muestro. La utilización de los factores de expansión es un aspecto que deben tomar en cuenta quienes quieran explotar la base de datos y hacer sus propios cálculos.



Asimismo, deberán tener cuidado en no hacer demasiados cruces, porque las precisiones estadísticas podrían no ser adecuadas para los resultados obtenidos. Es decir, en la medida que las cifras muestrales son menores, se tiende también a una menor confiabilidad de las estimaciones.

En relación a la confianza y el error máximo, es oportuno destacar que aunque cada porcentaje tiene su propio error asociado, el diseño de la muestra garantiza que en al menos 95 de cada 100 veces, el error no sobrepasa 1.4% para la Ciudad de México y 5.7% para cada delegación.

En apego al principio de transparencia y de rendición de cuentas, el COPRED puso a disposición de quienes quieran consultar los productos y resultados de la EDIS-CdMx 2013 en su página electrónica, a saber, [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx). Allí podrán encontrar:

- La Base de datos.
- El Reporte con desglose por delegaciones (175 páginas).
- El Reporte con desglose por segmentos (236 páginas).
- La Presentación ejecutiva (37 páginas), de las 16 delegaciones y de los 40 grupos.

Los reportes con los desgloses por delegaciones y segmentos contienen los tabulados solicitados por

el Consejo, así como las precisiones estadísticas necesarias que se encuentran a disposición del público en general y de los especialistas para el análisis de la información. Es importante enfatizar que ésta es la única información con carácter oficial y, por ende, ni el COPRED ni Consulta Mitofsky se hacen responsables por el uso que puedan darle investigadores o público en general a otra información desprendida de la base de datos.

El COPRED tiene contemplado realizar la misma encuesta dentro de cuatro años (2017), replicando el ejercicio para que sea comparable y se puedan evaluar los avances y retrocesos.

Puesto que la discriminación es una práctica social arraigada en la población, la prevención y eliminación requiere de modificaciones en la cultura que no se logran en el corto plazo. Es por ello que resulta conveniente realizar las encuestas asociadas al fenómeno discriminatorio en periodos de tiempo más largos.

Los hallazgos encontrados ayudarán al Consejo a definir mejor las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México, a partir de una mejor comprensión del fenómeno discriminatorio.





## GRUPOS MÁS DISCRIMINADOS

DE UNA LISTA DE 40 GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ¿CUÁL ES EL MÁS DISCRIMINADO?

PRIMERA RESPUESTA QUE ELIJERON LAS PERSONAS



PAPED 2013







## 5. EL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL, 2013

En 2013, el COPRED elaboró y puso en marcha el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED) a fin de instrumentar políticas públicas que garanticen una ciudad libre de discriminación. Fue la primera vez que se elaboró un documento de esta naturaleza con enfoque específico de no discriminación, lo cual ubicó a la Ciudad de México como pionera en el diseño de acciones encaminadas a construir sociedades más justas y con trato igualitario.

El objetivo del PAPED 2013 era definir las políticas públicas para reconocer y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en esta entidad federativa, a través de un proceso de acciones interinstitucionales coordinadas, es decir, buscando que éstas sean transversales a todos los entes y órdenes del Gobierno de la Ciudad de México.

Este programa tiene su fundamento legal en la sección segunda, artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que a la letra señala que el COPRED debe “diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, así como verificar y evaluar su cumplimiento”. Con la finalidad de cumplir con esta atribución, el COPRED diseñó el que es el primer programa de acción elaborado en el seno del Consejo, a nivel entidad federativa y en México<sup>1</sup>.

El programa buscó ser una herramienta de política pública para que a través de sus contenidos (objetivos, estrategias y líneas de acción) se planeen, programen, presupuesten y evalúen acciones, proyectos, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación por parte de los distintos entes públicos del Distrito Federal. El fin de la acción institucional es visibilizar, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, a través de estrategias coordinadas y transversales a todos los entes de gobierno.

Asimismo, a través de sus contenidos se fomenta el desarrollo de acciones intersectoriales, donde la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en general participen en acciones encaminadas a lograr una ciudad incluyente.

La importancia de este documento no sólo radica en dar cumplimiento a lo establecido en la ley ya señalada, sino en ser un instrumento eficaz para que

las políticas con las que están comprometidos tanto el COPRED como los entes públicos del gobierno capitalino hagan efectiva la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación a través de la acción pública.

Se estructura en cinco secciones: la primera dedicada a los antecedentes y marco conceptual para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México; la segunda da cuenta de la situación de la discriminación en la Ciudad de México; la siguiente considera los objetivos, estrategias y líneas de acción a realizarse en el 2013; la cuarta, señala la pertinencia de elaborar indicadores para prevenir y eliminar la discriminación; y la quinta y última menciona aspectos relacionados con la evaluación y seguimiento del PAPED. El programa contiene 5 objetivos específicos, 12 estrategias y 32 líneas de acción.

En materia de desarrollo de estrategias transversales relacionadas con el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, el PAPED es producto de acciones interinstitucionales coordinadas con la sociedad civil, la academia y diversos actores sociales que son encabezados por el Consejo, demostrando la inclusión de visiones y perspectivas diferentes sobre la problemática de la discriminación en la Ciudad de México.

Asimismo, tiene la particularidad de contar con un diagnóstico del problema público de la discriminación hacia los grupos de población que señala la LPEDDF: mujeres, niñas y niños, las y los jóvenes, personas de pueblos y comunidades indígenas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, poblaciones LGBTTTI, poblaciones callejeras, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y personas en situación de pobreza.

El 11 de febrero de 2013, la Junta de Gobierno del Consejo aprobó el PAPED para su difusión. Posteriormente, el 19 de abril, el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, encabezó la presentación del mismo. Éste fue el primer evento público del COPRED que contó con la destacada presencia del Dr. Mancera,

<sup>1</sup> El segundo programa en México diseñado en la materia en el ámbito local es el construido por el municipio de Querétaro a finales del 2013: Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013-2015, el cual debe aplicarse durante el trienio, a diferencia del elaborado en el COPRED, cuya instrumentación es anual, de acuerdo a lo que la LPEDDF señala.

así como del Lic. Federico Fleischmann, integrante de la Asamblea Consultiva del COPRED, quien durante su alocución hizo una valoración del trabajo del Consejo y de su Presidenta.

Igualmente estuvieron presentes en el evento el Mtro. Ricardo Raphael de la Madrid, catedrático-investigador del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), a quien correspondió hacer la presentación del programa; la Dip. Dinorah Pizano, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, quien expresó un reconocimiento a los coordinadores del PAPED; la Mtra. Elena Lugo, Directora General de Derechos Humanos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF), quien acudió en representación del Dr. Edgar Elías Azar, Magistrado Presidente del TSJDF, y se congratuló con el gran logro que implicó la presentación del programa; y la Lic. Rosa Icela Rodríguez Vázquez, Secretaria de Desarrollo Social, así como una significativa presencia de personas servidoras públicas, integrantes de la Junta de Gobierno, de la Asamblea Consultiva y personas destacadas de organizaciones de la sociedad civil.

Con la finalidad de difundir, dar seguimiento y evaluar las acciones que derivaran de la

instrumentación del PAPED 2013, el COPRED envió un oficio -con fecha del 22 de mayo- solicitando a todos los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal nombrar a una persona servidora pública como enlace institucional con el Consejo.

En el mes de agosto se celebró la primera reunión con las y los enlaces con la finalidad de enfatizar la importancia de la puesta en marcha del programa. En ese evento se les hizo entrega de un ejemplar impreso del PAPED 2013. A dicho evento acudieron 35 personas funcionarias públicas que habían sido nombradas por sus instituciones como enlaces.

Posteriormente, en septiembre se envió a las y los enlaces un cuestionario para registrar las acciones institucionales que habían realizado en materia de igualdad y no discriminación. Con la finalidad de que el cuestionario se respondiera de forma correcta y oportuna, se realizaron sesiones de inducción los días 5, 10 y 17 de septiembre, en las que se revisó su contenido y se recibió la retroalimentación de las y los enlaces institucionales asistentes.

Desde finales de septiembre hasta el mes de noviembre se realizó el seguimiento al llenado del cuestionario y la recepción de la información reportada.



En el mes de diciembre se realizó el procesamiento y análisis de la información, así como el Informe sobre los resultados alcanzados por los entes del gobierno capitalino en torno al Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013. Cabe destacar la labor fundamental que tuvieron los y las enlaces institucionales para la elaboración del informe, al proveer de la información necesaria al COPRED.

### 5. Resultados de la instrumentación

Algunos de los resultados reportados giraron en torno al tipo y número de acciones realizadas a partir de los contenidos de las líneas de acción, así como el número de áreas designadas para realizar acciones relacionadas con la igualdad y no discriminación.

Sobre este último aspecto se encontró que los entes públicos cuentan, en promedio, con 3 áreas por institución designadas para el desarrollo de acciones sobre igualdad y no discriminación. Debe señalarse que la asignación oscila entre 0 y 10 áreas. En su mayoría (13 instituciones de 38) cuentan con un área que desarrolla esta labor, en tanto que sólo cuatro enlaces institucionales refirieron que no contaban con un área especializada para llevar a cabo acciones en esta materia<sup>2</sup>.

Las actividades desarrolladas estuvieron relacionadas con las temáticas siguientes:

- Formación y capacitación de personas servidoras públicas en derechos humanos y equidad de género;
- Prevención de la violencia hacia las mujeres;
- Sensibilización sobre el tema de la discapacidad, diversidad sexual, geriatría, entre otros;
- Talleres y pláticas;
- Programas a grupos de población con actividades diversas;
- Acuerdos de colaboración;
- Campañas y difusión;

- Accesibilidad física a través de modificación a la infraestructura;
- Coloquios y foros;
- Transferencias monetarias a grupos de población específicos.

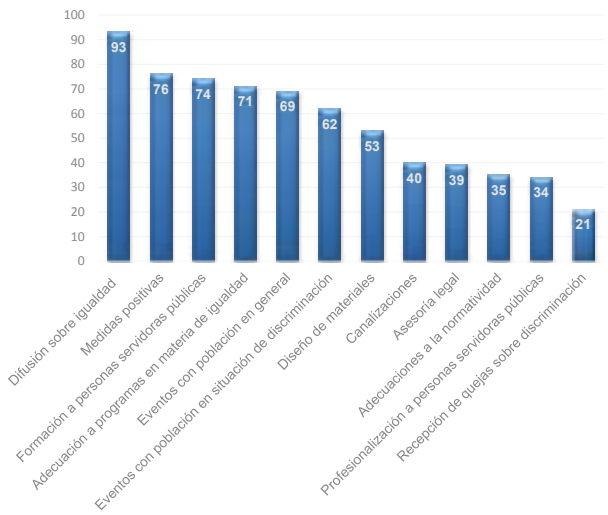
La siguiente tabla contiene las acciones realizadas, entre las que destacaron las relativas a difusión en materia de igualdad y no discriminación (con un total de 93 acciones reportadas); las que menos se ejecutaron tenían que ver con recepción de quejas sobre discriminación.

Tipo y número de acciones desarrolladas por los entes públicos			
Tipo de acción	No. de acciones	Tipo de acción	No. de acciones
Difusión en materia de igualdad y no discriminación	93	Diseño de materiales (diagnósticos, manuales, informes)	53
Medidas positivas	76	Canalización sobre casos de discriminación	40
Formación y capacitación a personas servidoras públicas	74	Asesoría legal por actos de discriminación	39
Adecuación a programas en materia de igualdad y no discriminación	71	Adecuaciones a la normatividad y reglamentación	35
Eventos con población en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (ferias informativas)	69	Profesionalización a personas servidoras públicas	34
Eventos con población en situación de discriminación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (ferias informativas)	62	Recepción de quejas sobre discriminación	21

La siguiente gráfica ilustra el tipo de acciones ejecutadas de forma descendente, destacando en primer lugar las de difusión en materia de igualdad. Las relacionadas con el diseño de materiales sobre igualdad y no discriminación se situaron en séptimo lugar, en tanto que el último lugar fue el relativo a recepción de quejas sobre discriminación.

<sup>2</sup> La información ha sido proporcionada a través del cuestionario de seguimiento a la instrumentación del PAPED, 2013.

Acciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación desarrolladas por los entes públicos en 2013



Los grupos en situación de discriminación a los que principalmente estuvieron encaminadas las acciones instrumentadas por los entes públicos fueron: mujeres, pueblos y comunidades indígenas, población LGBTTI, población callejera, niñas y niños, personas migrantes, personas con discapacidad y personas adultas mayores. Esto significa que se brindó atención a ocho de los nueve grupos de población que la LPEDDF considera como prioritarios<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Para mayor detalle acerca de las acciones realizadas en relación a los contenidos del PAPED 2013, revítese el Informe de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013.



# POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVAS







## 6. ASUNTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVAS

Durante 2013, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) realizó tres tipos de actividades relacionadas con asuntos legislativos: 1) Atendió solicitudes de opinión sobre propuestas de ley; 2) Construyó una propuesta de reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, con la asesoría de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales; y 3) Dio respuesta a diversos puntos de acuerdo que directa o indirectamente hicieron llegar integrantes de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados.

Adicionalmente, se atendieron aspectos de política pública, destacando la petición del Lic. Gustavo Gamaliel Martínez Pacheco, Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF), quien solicitó que el COPRED emitiera su opinión sobre las Reglas de Operación de los Programas Sociales a cargo del DIF-DF.





### 6.1. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018

El COPRED participó en el diseño del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Particularmente aportó elementos teórico-conceptuales para el desarrollo del Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, el cual posee un enfoque de derechos con el objetivo de reducir la exclusión y la discriminación, así como aumentar la calidad de vida de las y los habitantes de la Ciudad de México.

Asimismo, el Consejo aportó contenidos para la elaboración de las líneas de acción de este programa rector tomando como referente las establecidas en el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013. Se realizaron aportaciones significativas a los enfoques transversales de Derechos Humanos y de Igualdad de Género.

### 6.2. Espacios de Participación para el Seguimiento del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)

El COPRED participa como Invitado Permanente en el Comité de Seguimiento y Evaluación del Programa

de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF). El 7 de junio del 2013 se instalaron formalmente los Espacios de Participación (EP), convocados por la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, en un evento presidido por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa. Los espacios de participación tienen el objetivo de ampliar y articular la colaboración de instituciones académicas, organizaciones civiles y sociales, organismos internacionales de derechos humanos e instancias ejecutoras del PDHDF para aportar y coadyuvar en el proceso de seguimiento a su instrumentación.

De manera específica, en dichos espacios se promovió el trabajo conjunto entre organismos públicos y sociedad civil, para priorizar líneas de acción (LA) alrededor de los derechos y grupos específicos que marca el programa. Posteriormente se diseñaron los programas de trabajo, que quedaron a cargo de los entes públicos responsables de las LA, y se dejó como un pendiente para 2014 el dar seguimiento y evaluar las acciones ya instrumentadas.

El Consejo asiste a los Espacios de Participación que tienen relación directa con las actividades que desarrolla, además de que en algunos de ellos forma parte de la coordinación colegiada. Si bien en un principio se nombraron enlaces para 13



Espacios, se decidió que el COPRED concentrara sus esfuerzos en los siguientes:

**1. Derecho a la Igualdad y No Discriminación.**

COPRED es responsable de 13 LA y corresponsable de 24 LA.

**2. Derechos de pueblos y comunidades indígenas.**

COPRED no es responsable de alguna y es corresponsable de 11 LA.

**3. Derechos de poblaciones callejeras.**

COPRED es responsable de 1 LA y corresponsable de 9 LA.

**4. Derechos sexuales y reproductivos.**

COPRED es responsable de 1 LA y no es corresponsable de alguna LA.

**5. Derechos de la población LGBTTTI.**

COPRED no es responsable de alguna y es corresponsable de 20 LA.

**6. Derechos de personas con discapacidad.**

COPRED no es responsable de alguna y es corresponsable de 6 LA.

En el espacio Derecho a la Igualdad y No Discriminación, el enlace representante del COPRED fue electo titular de los entes públicos en su coordinación colegiada, y en los siguientes participa como suplente. En dichos espacios el COPRED ha colaborado en la priorización de líneas de acción y ha aportado información en materia de no discriminación y trato igualitario en la Ciudad de México, para fortalecer los procesos de diseño e instrumentación de acciones con enfoque de igualdad y no discriminación, espacios plurales de monitoreo y vigilancia social.

### 6.3. Participación en la reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

Durante el primer semestre del 2013, el Consejo contempló la necesidad de reformar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), considerando que la experiencia cotidiana acumulada desde que comenzó a funcionar -a finales del 2011- había permitido identificar la necesidad de elaborar una propuesta para que se reformaran y adicionaran diversas disposiciones

de la ley. Para ello se elaboró una propuesta conteniendo 13 modificaciones en borrador que se cabildearon con diputadas y diputados de la ALDF.

Cabe señalar que en virtud de que el Consejo es un organismo descentralizado, carece de la facultad para hacer llegar una iniciativa de manera directa a la ALDF. Por este motivo, se afinó la propuesta con la consulta de la Consejería Jurídica de Servicios Legales (CEJUR) durante el segundo semestre. Luego de un productivo intercambio de opiniones, el 9 de octubre se envió al Consejero Jurídico una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

La iniciativa incorpora aspectos que fueron omitidos en la LPEDDF, clarifica algunas atribuciones del COPRED para que se precisen mejor sus ámbitos de competencia, evitando confusiones o interpretaciones diferentes de parte de los entes públicos federales y locales; asimismo, amplía y define más claramente el proceso de la tramitación de reclamaciones y quejas presentadas por presuntas conductas discriminatorias. También propone algunos otros cambios que contribuyen a mejorar el funcionamiento del Consejo.

La adecuación del presente marco normativo armoniza diversos preceptos en el sentido de no excluir o estigmatizar a aquellos sujetos que se encuentren en situación de discriminación. De igual forma, se incluye a la homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo como supuestos de discriminación que se pretenden eliminar, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos.

La reforma incorpora el concepto de personas servidoras públicas a efecto de armonizar las leyes de la Ciudad de México como una acción afirmativa en el tema de equidad de género, tal como se ordena en el artículo Séptimo Transitorio de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011.

Es de ponderar que la iniciativa de reforma dota al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México de la potestad para actuar e intervenir de oficio en aquellos casos donde se vulnere el derecho a la igualdad y no discriminación, en beneficio de personas, grupos y comunidades.

La propuesta incorpora a dos invitados permanentes en la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: al Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal y a la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, toda vez que ambos entes públicos tienen competencia en la materia del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación en lo relativo a la participación en la vida civil, política, económica, cultural y social de la Ciudad de México.

Se propone el precepto que establece la duración del cargo de la o el Presidente del Consejo por cuatro años, homologándola con la de otros organismos públicos de derechos humanos del Distrito Federal, y con la posibilidad de ser ratificada o rariificada hasta por un periodo igual, a efecto de dar continuidad a los planes y programas del Consejo y así asegurar estabilidad y continuidad al desarrollo de sus atribuciones.

En materia de atención de reclamaciones y quejas era necesario ampliar el ejercicio de atribuciones incluyendo mecanismos y figuras jurídicas como la fe pública, con lo cual se pretende que los actos y diligencias derivadas de la tramitación de expedientes gocen de certeza y autenticidad.

Se establece la suplencia en la deficiencia de la queja con el propósito de generar procedimientos más eficaces y equitativos, evitando que la parte peticionaria quede en estado de indefensión ante la falta de precisión en la violación a su derecho a la igualdad y no discriminación. Con el mismo espíritu y justificación, se amplía la atribución de investigar los hechos discriminatorios denunciados para allegarse la información necesaria, garantizando con ello el perfeccionamiento en el trámite y resolución del expediente.

## 6.4. Respuestas a puntos de acuerdo del Poder Legislativo

### 6.4.1. Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Mientras que en el año 2012 el COPRED recibió dos puntos de acuerdo por parte de la ALDF, en 2013 fue objeto de seis puntos de acuerdo. Tres fueron interpuestos por la Dip. Miriam Saldaña Chaires (PT), dos por el Dip. Vidal Llerenas Morales (PRD) y uno por la Dip. Cipactli Dinorah Pizano Osorio (PRD). En el anexo se incluye la tabla Puntos de acuerdo e Iniciativas relacionadas con el Consejo 2013, que describe los detalles de los mismos. A continuación se presenta cronológicamente el resumen de cada uno y la respuesta que se les dio.

**15 de mayo.** Se pide que la Secretaría de Desarrollo Social y COPRED coordinen acciones necesarias para llevar a cabo políticas informativas de sensibilización y concientización, dirigidas al personal que labora en la administración pública local, con el fin de prevenir y erradicar prácticas de discriminación laboral por homofobia. La Secretaría de Desarrollo Social entregó un Informe de acciones coordinadas Sedeso-COPRED.

**27 de mayo.** Se solicita que todos los diputados de la ALDF sean capacitados por el COPRED contra la homofobia. Se envió un oficio a la Secretaría Técnica de la Comisión de Derechos Humanos señalando que no se cuenta con presupuesto para llevar a cabo esta labor.

**31 de julio.** Se solicita respetuosamente a la titular de la Secretaría de Educación del DF, Dra. Mara Robles Villaseñor, y a la Presidenta del COPRED, Jacqueline L'Hoist Tapia, la realización conjunta de acciones necesarias para promover y difundir, a través de esquemas didácticos, en las escuelas de nivel básico y medio superior de la capital los conceptos de "trato igualitario y no discriminación". Se envía un reporte de las acciones conjuntas SEDU-DF y COPRED, advirtiendo que las acciones en las escuelas de nivel básico son competencia del Gobierno Federal.

**7 de agosto.** Se solicita se remita un informe pormenorizado de las acciones que el Consejo lleva a cabo para combatir la discriminación y exclusión social de la población indígena y pueblos originarios, con el objetivo de atender los graves problemas que enfrenta este sector y garantizar -de manera urgente- el trato igualitario en el Distrito Federal. Se envía el informe solicitado.

**21 de agosto.** Se solicita generar una campaña de difusión para prevenir y eliminar la discriminación, a través de los módulos de las y los diputados de la ALDF. Se respondió informando sobre las actividades de difusión de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS CdMx 2013) realizadas y programadas.

**5 de noviembre.** Se exhorta al COPRED a que haga extensiva la “Primera Feria Interactiva por la No Discriminación” a diez delegaciones y a los Jefes Delegacionales para que apoyen con infraestructura dichos eventos. Hubo un acercamiento con las asesoras de la Dip. Saldaña para hacer algunas precisiones y para señalar que dicha actividad fue realizada en el marco de la campaña “Octubre, mes de la no Discriminación”, involucrando a las delegaciones que quisieron participar en la misma.

Cabe comentar que ese mismo día, el Dip. Marco Antonio García Ayala (PRI) presentó una Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del DF; con lo que se pretende hacer las adecuaciones pertinentes, a fin de que la ley local de la materia se actualice e incluya de manera armónica la garantía del respeto a los derechos humanos.

#### 6.4.2. Cámara de Diputados

**20 de marzo.** El Dip. Ricardo Monreal Ávila (MC) presentó un punto de acuerdo que también fue suscrito por el Dip. Ricardo Mejía Berdeja (MC) para que se condene el ataque y difamación de que fue objeto la comunidad judía mexicana e

internacional durante un evento registrado el 22 de enero en la UACM, así como de las expresiones antisemitas allí vertidas. Los diputados condenan el ataque, piden explicaciones a las autoridades del DF y una disculpa a la rectora de la UACM, Esther Orozco. Al respecto, se entró en contacto con los asesores del Dip. Monreal para darle a conocer las acciones que había tomado el COPRED al respecto, que culminaron con la emisión de una opinión jurídica. Cabe señalar que el punto de acuerdo fue modificado y aprobado por el Pleno de la Cámara de Diputados el 29 de abril, exhortando a la Secretaría de Gobernación a reforzar en el ámbito de su competencia sus acciones a fin de prevenir cualquier manifestación discriminatoria antisemita, y al CONAPRED a realizar y reforzar en el ámbito de su competencia, las acciones a fin de fomentar una cultura preventiva de la discriminación antisemita en cualquiera de sus manifestaciones.

#### 6.4.3. Cámara de Senadores

**7 de febrero.** La Sen. Hilda Esthela Flores Escalera (PRI) y la Sen. Angélica del Rosario Aruajo Lara (PRI) presentaron un exhorto a los congresos estatales y a la ALDF para diseñar y fortalecer los marcos jurídicos correspondientes en materia de prevención y eliminación de la discriminación. La Comisión de Derechos Humanos aprobó por unanimidad el punto de acuerdo, por lo que el COPRED emitió el pronunciamiento 007 saludando el exhorto del Senado (23-04-2013).

**3 de septiembre.** El Senador Pablo Escudero Morales (PVEM) exhortó al Jefe de Gobierno del Distrito Federal para instruir a quien corresponda a instrumentar campañas de capacitación, políticas públicas y llevar a cabo las acciones pertinentes para combatir la discriminación en la Ciudad de México. Cabe destacar que el Pleno aprobó el punto de acuerdo, pero con el matiz de que se informe sobre los puntos señalados y haciendo en el dictamen una valoración positiva del combate a la discriminación en la entidad. COPRED entregó el 18 de diciembre a la Secretaría de Desarrollo Social un Informe de acciones realizadas en el 2013

para que pudiera dar respuesta al requerimiento solicitado por la Secretaría de Gobierno para, a su vez, responder a la Cámara de Senadores.

Es de destacar que en algunos puntos de acuerdo, los legisladores en su exposición de motivos retomaron información contenida en la EDISCdMx 2013 y en el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013, lo cual resulta un reconocimiento implícito al Consejo y en otros se hizo de manera explícita.

#### 6.5. Circulares 002/2013 y 003/ 2013 emitidas por la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal

El 13 de mayo de 2013 se publicaron en la Gaceta Oficial del Distrito Federal las circulares 002 y 003, en las que el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, instruyó a la Contraloría General del Distrito Federal y al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México a que vigilaran que los inmuebles o espacios físicos utilizados para los trámites y la prestación de servicios públicos cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad (Circular 002); así como para que en los actos oficiales o eventos públicos se cuente con un o una Intérprete de Lenguaje de Señas (003). Ambas dependencias acordaron los lineamientos para la instrumentación de dichas circulares<sup>1</sup>, firmando un Convenio Marco de Colaboración que involucra a la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal en el diseño de contenidos de los cursos, talleres u otras capacitaciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal, entre otros aspectos.

#### 6.6. Investigación y actividades académicas

Se firmó un convenio de colaboración con el Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia A.C.,

<sup>1</sup> "Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes-traductores del lenguaje de señas mexicano", publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 20 de diciembre de 2013.

para elaborar propuestas legislativas y de política pública con la finalidad de atender a tres grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México: las personas migrantes, las personas adultas mayores y la población callejera. Estos proyectos permitieron que el COPRED contara con un mejor diagnóstico para formular lineamientos y elaborar algunas propuestas o iniciativas de ley.

El análisis comprende datos estadísticos y socio demográficos a nivel nacional y a nivel Ciudad de México relativos a los tres grupos mencionados; la revisión de buenas prácticas internacionales en la materia y la revisión del marco legislativo internacional, nacional y local vigente. También se realizó la sistematización de datos acerca de la pobreza extrema y de la situación de la población callejera en la Ciudad de México, grupo sobre el cual existen pocos datos disponibles provenientes de fuentes oficiales.

Ello condujo a la elaboración de propuestas específicas, identificando necesidades y áreas de oportunidad. En el caso de las personas migrantes, se elaboró una propuesta para discutir el derecho al voto en elecciones locales de la población radicada en la Ciudad de México. En el caso de las adultas mayores se identificó la necesidad de protegerlas de la violencia económica, para lo cual es necesario modificar el Código Civil del Distrito Federal para tipificar el delito de abuso de debilidad y establecer sanciones para ello.

Finalmente, en el caso de la población callejera se identificó la necesidad de contar con una ley especializada para la protección de derechos de este sector de la población.

El COPRED incorporará algunos de los hallazgos más importantes de estas investigaciones en la elaboración de lineamientos que deberán orientar las políticas públicas de la Ciudad de México para garantizar la igualdad y la no discriminación, así como en las agendas de propuesta legislativa para el próximo año. Adicionalmente, contribuirán a la construcción de posiciones del Consejo en estos temas.



### 6.6.1. Monografías sobre las condiciones de vida, grupos en situación de vulnerabilidad y de discriminación en la Ciudad de México

El COPRED tiene como parte de sus atribuciones “impulsar, realizar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como elaborar diagnósticos sobre la situación de discriminación que se presenta en el Distrito Federal (...)”, de acuerdo con el artículo 37, fracción XXII, de la LPEDDF.

La elaboración del PAPER 2013 requirió la elaboración de un diagnóstico acerca de la discriminación en la Ciudad de México en el que se incluyeron datos estadísticos y socio-demográficos de los 11 grupos en situación de discriminación que se mencionan en la LPEDDF. Dichos grupos son los siguientes:

1. Mujeres
2. Niñas y niños
3. Las y los jóvenes
4. Personas adultas mayores
5. Pueblos indígenas y originarios y sus integrantes
6. Poblaciones callejeras
7. Población LGBTTTI
8. Personas con discapacidad
9. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
10. Personas víctimas de trata y explotación sexual
11. Personas en situación de pobreza.

Este proceso requirió sistematizar la información socio-demográfica de cada grupo, con el objeto de ilustrar cómo la discriminación constituye una situación de vulnerabilidad para los grupos mencionados.

Por otra parte, además de ilustrar la condición general de vida de estos grupos, se identificó la necesidad de ampliar el análisis incluyendo información acerca de la oferta programática y presupuestaria orientada a la atención de grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México. Ello permitiría determinar si las políticas públicas, programas y acciones han incorporado el enfoque de igualdad y no discriminación en sus distintos procesos.

De este modo quedaron establecidas dos importantes categorías de investigación y análisis. La primera, referida a los datos actualizados acerca de los grupos en situación de discriminación; y la segunda, relativa a los programas, acciones afirmativas y medidas especiales establecidas con objeto de revertir las consecuencias de la discriminación que algunos de ellos han vivido de manera histórica.

Las monografías por grupo en situación de discriminación están disponibles para consulta en la página web institucional del COPRED y se actualizan cada vez que existe nueva información estadística, socio-demográfica, programática o presupuestaria, por lo que se considera una actividad de investigación, análisis y actualización permanente.

### 6.6.2. Informe

#### “Discriminación hacia las juventudes en el Distrito Federal”

El Informe es producto de un estudio realizado por el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P, A.C y el COPRED. Tuvo como objetivos: i) Desarrollar un análisis de la relación entre la discriminación ejercida hacia las personas jóvenes en la Ciudad de México y las violaciones a sus derechos humanos: educación, trabajo y laborales, salud y participación juvenil; ii) Dar a conocer y enunciar las responsabilidades del Estado ante el derecho a la no discriminación y los derechos humanos de las juventudes que habitan y transitan en la Ciudad de México.

El documento fue presentado el 25 de octubre, en el marco de actividades de la campaña “Octubre, Mes de la No Discriminación en la Ciudad de México”. El evento se realizó en la Sala de cabildos de la Delegación Cuauhtémoc. Como parte de este evento se llevó a cabo un concierto en la explanada delegacional en el que participaron personas jóvenes comentando los contenidos del documento. Como antecedente de este documento, se realizó el Foro por la No Discriminación de la Juventud en la Ciudad de México, efectuado el 30 de mayo del 2013, el cual fue organizado conjuntamente por

el COPRED y el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P., A.C.

En el informe se señala que las personas jóvenes en la Ciudad de México son un grupo de población que en muchas ocasiones es discriminado al considerárseles -desde una concepción adultista- como inmaduros e incapaces para tomar decisiones. Se les discrimina por su forma de vestir y por sus expresiones culturales. Tienen necesidades de salud, educación, empleo, libertad de expresión y participación, entre muchas otras.

#### 6.6.3. Desarrollo de Congresos y Foros en materia de igualdad y No Discriminación

El COPRED ha contribuido a la discusión del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México a

través de distintas actividades, en colaboración con otras instituciones académicas, organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil.

En este sentido, se realizaron siete eventos que han dado lugar a interesantes reflexiones acerca de cómo abordar el fenómeno discriminatorio desde lo local, lo cual quedó de manifiesto en la realización de eventos, foros y otras actividades académicas, que se refieren a continuación:

1. El 17 de mayo se llevó a cabo el Conversatorio “El concepto de tolerancia; más allá de su desgaste y de los prejuicios”, que contó con la participación de la Dra. Yael Siman Duke (UIA), del Dr. Bernardo Barranco (periodista), del Dr. Alejandro Nava Tovar (UAM-I) y del Dr. Enrique Dussel (UACM). La moderación del conversatorio estuvo a cargo del Mtro. Pablo Álvarez Icaza Longoria, Coordinador



Académico de Políticas Públicas y Legislativas de COPRED. El evento se realizó en el marco de la firma del Convenio de Colaboración entre el COPRED y la UACM.

2. El 13 de agosto de 2013 se desarrolló el Foro “Análisis sobre Discriminación desde una Perspectiva de Juventud”, convocado por el Instituto de la Juventud del Distrito Federal, la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Evaluación y Seguimiento del PDHDF y el COPRED. El evento se llevó a cabo en el Museo Memoria y Tolerancia y contó con la participación de 150 asistentes, quienes discutieron en 2 mesas de trabajo y una sesión plenaria.

3. Como parte de las actividades de fortalecimiento de la Red de Investigadores Jóvenes (conformada por el COPRED), el Programa de Estudios sobre Disidencia Sexual de la UACM y el COPRED realizaron el Coloquio “Inclusión y Diversidad Sexual”, que tuvo verificativo el 29 de agosto. El objetivo del coloquio fue apoyar el trabajo de investigadores seleccionados en el Primer Concurso de Tesis Acerca del Fenómeno Discriminatorio, que abordararan el tema de discriminación y diversidad sexual. El evento estuvo presidido por el Dr. Héctor Miguel Salinas Hernández, profesor-investigador y Coordinador del Programa de Estudios sobre Disidencia Sexual de la UACM y por el Mtro. Pablo Álvarez Icaza Longoria, Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED.

4. Del 8 al 11 de octubre de 2013, el COPRED convocó conjuntamente con diversos organismos públicos al VI Foro Internacional Derechos Humanos y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), con la temática de derecho a la no discriminación. El evento estuvo coordinado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), con el objetivo de proporcionar a las y los asistentes conocimientos y herramientas que les permitan, a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las innovaciones tecnológicas, reconocer la diversidad, favorecer la igualdad de oportunidades para todas las personas y transformar los entornos discriminatorios y violentos en espacios de respeto, empatía y participación.

5. En el Patio de la Fundación de la Universidad del Claustro de Sor Juana se realizó el “Foro Derecho a la Alimentación en el Marco de la No Discriminación”.



Ello ocurrió el 16 de octubre de 2013, fecha coincidente con el Día Mundial de la Alimentación, contando con ponentes tanto de organizaciones de la sociedad civil (Greenpeace, FIAN México, Centro de los Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria, O.P, A.C.) como de los sectores público (Instituto Nacional de Salud Pública y SEDEREC) y del académico (Universidad del Claustro de Sor Juana). El objetivo de este foro fue generar un espacio de reflexión diverso en torno al Derecho a la Alimentación relacionado con el Derecho a No ser Discriminada/o. Se desarrolló en la modalidad de mesas de trabajo; en la primera participaron ponentes de la sociedad civil y de la academia, mientras que en la segunda



fueron personas servidoras públicas. Implicó un espacio para una aproximación a la problemática de la discriminación desde una visión estructural. 6. El COPRED también fue co-organizador (junto con la Comisión de Desarrollo Social y el Instituto de Investigaciones Parlamentarias de la ALDF IV Legislatura, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal,

Convergencia de Organismos Civiles A.C. y la Red de Investigaciones y Estudios Avanzados en Trabajo Social A.C.) del Seminario “Equidad e Inclusión Social. Retos y Perspectivas de la Política Social en el Distrito Federal. Reflexiones en torno a la política de Desarrollo Social en el Distrito Federal.” El seminario se llevó a cabo en octubre y noviembre de 2013. La Presidenta del COPRED, Jacqueline L’Hoist Tapia, participó como ponente



junto con el Dr. Miguel Ángel Lugo, de la Universidad Panamericana, en la sesión del 14 de noviembre. 7. En otras actividades de colaboración académica, la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima invitó al COPRED para impartir un curso sobre violencia escolar, en el marco de la actividades del Proyecto “Ambientes y culturas escolares: un análisis de las estrategias de prevención de la violencia y la promoción de ambientes protectores en la educación

básica de la zona occidente”; desarrollado por dicha Facultad con el apoyo de Conacyt. El curso “Violencia en las escuelas, una perspectiva de derechos humanos y no discriminación” fue impartido por el COPRED a estudiantes, profesores e investigadores en la Universidad de Colima, y tuvo verificativo del 16 al 18 de noviembre de 2013.





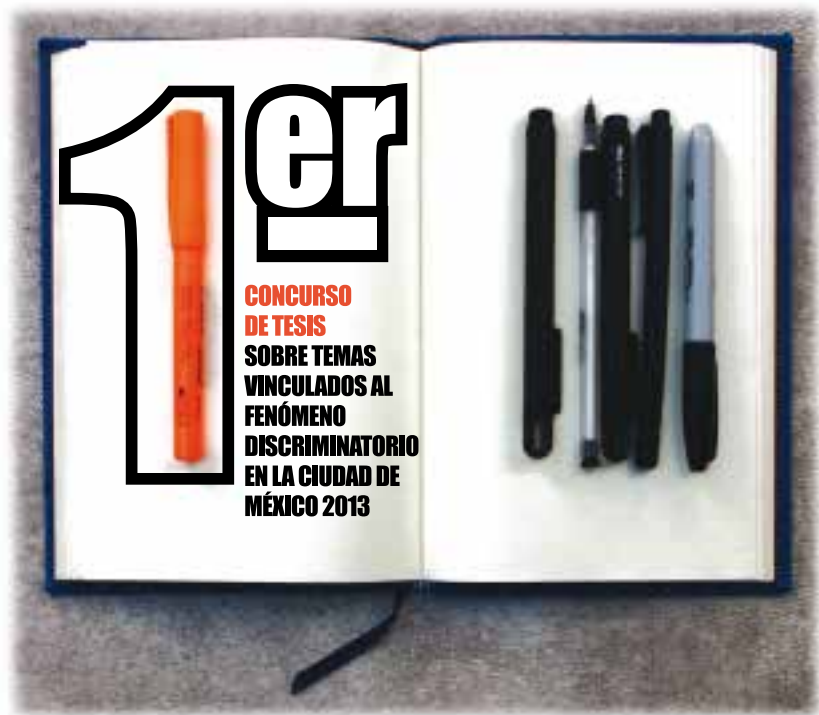
CONCURSO SOBRE  
EL FENÓMENO  
DISCRIMINATORIO  
EN LA CDMX







## CONVOCATORIA



### **7. PRIMER CONCURSO DE TESIS SOBRE EL FENÓMENO DISCRIMINATORIO EN LA CIUDAD DE MÉXICO: Red de Jóvenes Investigadores e Investigadoras**

El COPRED ha integrado la primera red de investigación en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México. Para este propósito llevó a cabo el Primer Concurso de Tesis sobre Temas Vinculados al Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México 2013, cuya convocatoria se publicó el 25 de febrero de 2013.

El COPRED está facultado para efectuar, fomentar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la no discriminación y otros relacionados al fenómeno discriminatorio.

Para cumplir con esta atribución llevó a cabo el Primer Concurso de Tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, dirigido a estudiantes de licenciatura para seleccionar los mejores trabajos enfocados al tema de la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.

La propuesta se planteó con el objetivo principal de 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 jóvenes investigadores e investigadoras que aporten elementos novedosos a la problematización del fenómeno discriminatorio desde y para la Ciudad de México.

El jurado estuvo integrado por la Mtra. Ma. de Lourdes Beltrán Lara, Profesora Investigadora de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Unidad Culhuacán del Instituto Politécnico Nacional (ESIME Culhuacán IPN); la Mtra. Lucía Montiel Romero, Académica de Tiempo Completo de la Universidad Iberoamericana (UIA) Ciudad de México; la Dra. Mónica González Contró, Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); la Mtra.

Norma Loeza Cortés, Subdirectora de Análisis y Propuesta del COPRED; el Dr. Miguel Ángel Lugo Galicia, Profesor de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana (UP); el Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, Profesor Investigador del Departamento de Filosofía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa (UAM-I); y el Dr. Héctor Salinas Hernández, Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), quien fungió como Presidente del Jurado.

Se recibieron en total 41 trabajos. En un primer filtro se descartaron ocho que no cumplían los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria publicada. Los 33 restantes fueron evaluados y dictaminados por el jurado, el cual finalmente determinó que solamente 26 de ellos reunían los requisitos exigidos a los proyectos para recibir el apoyo, de los cuales dos quedaron descartados por no poder acreditar el requisito de registro en sus centros de estudio. De los proyectos de tesis ganadores, 18 provinieron de alumnos de la UNAM, 4 de la UACM y 2 de la UAM. A cada proyecto se le otorgó una beca de \$2,500.00 pesos mensuales durante cinco meses. Las temáticas trabajadas se relacionan con discapacidad, homofobia y homosexualidad, personas privadas de la libertad, uso de lenguaje, inclusión social de la diversidad, transgénero, tatuajes, racismo e inclusión educativa. Los títulos y los nombres de los autores de los proyectos ganadores se enlistan a continuación<sup>1</sup>:



<sup>1</sup> Una de las investigadoras desistió de continuar elaborando su tesis, por ello sólo se enlistan 23.

	Nombre	Nombre del proyecto	Universidad/Facultad Escuela
1	Adriana Berenice Andrés Abundiz	¿Por qué discriminamos a las personas con discapacidad?	UNAM Fes Zaragoza
2	Alejandro Gabriel Flores Medel	Homofobia y discriminación: la representación de la homosexualidad en la Central de Abasto de la Ciudad de México	UNAM FCPyS
3	Alma Meneses Bernal	La igualdad sustancial en las normas de protección de los derechos de la infancia en el Distrito Federal	UNAM Fac. de Derecho
4	Angelina Deyanira Navarrete Paredes	El megaproyecto de "Vialidad Urbana de Peaje" (Supervía Poniente), ejemplo de crisis de urbanización, insustentabilidad ambiental y exclusión socioeconómica	UNAM Fac. de Economía
5	Claudia Denisse Cabeza Camacho	Mujer y reclusión en el Distrito Federal. La labor de la Comisión de Derechos Humanos. Un análisis desde la perspectiva de género y la no discriminación	UNAM FCPyS
6	Carolina Rodríguez Marín	Propuesta de campaña social contra la discriminación a partir del uso de un lenguaje ofensivo y peyorativo en adolescentes de la Ciudad de México	UNAM FCPyS
7	Diana Mildred Esquivel Cortés Marco Antonio González Rodríguez	Inclusión Social de la Diversidad Sexual en la Ciudad de México, de 1997-2012. Un análisis desde la Teoría Queer.	UACM
8	Erandi Avendaño Serrano	La configuración de identidades a partir del estigma; el caso del Colectivo Udiversidad	UNAM FCPyS
9	Luz Mariana Flores Rayón Laura Monserrat Rivas Olguín Cynthia Neith Reyes Uribe	Transgeneridades: transición, transgresión, identidad	UAM-X
10	Gabriela Alemán Cuevas	El tatuaje como factor de discriminación laboral contra jóvenes universitarios en el Distrito Federal	UNAM FCPyS
11	Leslie Diana Hernández Chávez	Como te ves te tratan: prejuicios, discriminación e inmersión a través de la prenda	UNAM FCPyS
12	Jorge Martín Rojas Téllez	Salsa contra la discriminación y el racismo en la Ciudad de México	UAM-X
13	Juan Carlos Castro Arenas	La inclusión educativa: educación con visión para personas con discapacidad visual	UNAM Fac. de Derecho
14	Lilian Lorenzo Saucedo	Mujer y espacio público. La planeación del espacio público a la luz de la perspectiva de género en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México	UNAM FCPyS

	Nombre	Nombre del proyecto	Universidad/Facultad Escuela
15	Luis Adolfo Matías Hernández	Festival de Teatro Por la Justicia Social; el acceso al arte teatral de las personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, como un derecho humano.	UNAM Fac. de Filosofía y Letras
16	Maai Enai Ortiz Sánchez	Homosexualidad y cristianismo protestante; la historieta como dispositivo discriminatorio en la Ciudad de México	UACM
17	Mario Jesús Leyva López	Las y los jóvenes migrantes en el Distrito Federal	UNAM FCPyS
18	Marisol Arellano González	Efectos psicológicos y sociales de la discriminación laboral en las personas con discapacidad motriz	UNAM Fac. de Psicología
19	Mónica Piceno Hernández	Reconocimiento y defensa del espacio público frente a procesos de urbanización neoliberal: el caso del Parque Reforma Social	UNAM Fac. de Filosofía y Letras
20	Vinissa Alejandra Morales Florido	Discriminación hacia los niños discapacitados que cursan primaria regular en la Delegación Iztapalapa	UACM
21	Esmeralda Berenice Guerrero Pineda	Medios de difusión y accesibilidad a la información de personas sordas en la ciudad de México	UNAM FCPyS
22	Óscar Madrigal Medina	Los matrimonios entre parejas del mismo sexo: A más de 30 años de lucha social y política para alcanzar derechos civiles en el Distrito Federal	UACM
23	Samantha Ocampo González	Propuesta de campaña social para la adopción de niños en parejas homosexuales	UNAM FCPyS
24	Tania Hernández Velasco	La diversidad sexual en la currícula educativa, desde los principios de la Educación en Derechos Humanos en la materia de Formación Cívica y Ética, hacia la construcción de una ciudadanía incluyente en el Distrito Federal.	UNAM FCPyS





El 24 de julio, la Dra. Mara Robles Villaseñor, Secretaria de Educación del Gobierno del Distrito Federal, y Jacqueline L'Hoist, Presidenta del COPRED, hicieron entrega de un reconocimiento a los ganadores de la primera etapa del concurso de tesis. La Secretaria de Educación manifestó el interés de publicar los tres mejores trabajos de acuerdo a las bases de la convocatoria del concurso.

En virtud de ello, el COPRED solicitó a los ganadores del concurso que enviaran sus tesis concluidas a más tardar el viernes 13 de diciembre del 2013, para que el jurado las analizara y deliberara cuáles serían los tres trabajos a publicarse.

# COMUNICANDO EL TRATO IGUALITARIO







## 8. COMUNICANDO EL TRATO IGUALITARIO

Durante el 2013, al interior del COPRED se trabajó con la certeza de que en virtud de que el 2012 había estado dedicado a la construcción de la institucionalidad del Consejo, ahora era necesario avanzar en su visibilización para posicionarlo como el ente del Gobierno de la Ciudad de México responsable de la atención de las conductas discriminatorias ocurridas en la capital de la República Mexicana.

Para el efecto, se fortalecieron las acciones de vinculación con medios de comunicación y se desarrollaron intensas campañas de difusión dirigidas al público en general, con la finalidad de que las personas que habitan y transitan por la Ciudad de México supieran qué es la discriminación y cómo lesiona la dignidad de quien la sufre, violentando el acceso al pleno goce de sus derechos fundamentales. Por ello, el mensaje central de las acciones de comunicación y difusión fue que los capitalinos reflexionaran en que la discriminación es una conducta inaceptable, que puede prevenirse y debe eliminarse de nuestras formas de convivencia social.



## 8.1 Campañas de difusión

### 8.1.1 “Yo construyo la Igualdad”

Su objetivo fue brindar información respecto del derecho a la igualdad y sobre las instituciones públicas a las que puede acudir en caso de ser víctima de discriminación.

Se impulsó en el marco de la firma de un convenio de colaboración entre el Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federal y el COPRED y se desarrolló en los meses de junio, julio y diciembre. En el mes de junio se colocaron 500 dovelas en los vagones del Tren Ligero y en los trolebuses del Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federal (STE), las cuales permanecieron en las unidades hasta el mes de diciembre. En diversas estaciones del Tren Ligero se instalaron módulos informativos donde 150 promotores de la Red Ciudadana por la Igualdad y No Discriminación, RedCii del COPRED, distribuyeron folletos con el mensaje de la No Discriminación.

En los meses de julio y diciembre la campaña se efectuó en el parque de diversiones Six Flags, llevándose a cabo actividades lúdicas con población infantil para identificar acciones de discriminación y promover el trato igualitario, mismas que estuvieron a cargo de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii).

### 8.1.2 “En este regreso a clases, denuncia el bullying”

Su objetivo fue brindar información en los ambientes escolares a niñas, niños y adolescentes en torno a que el acoso escolar o bullying es el maltrato de tipo verbal y/o físico que generalmente se presenta entre escolares y/o estudiantes, y que por ningún motivo debe permitirse porque va en contra de la dignidad de las personas.

La campaña inició con una conferencia de prensa en la ALDF, en el mes de agosto, y se difundió en las redes sociales y en el transporte público de la Ciudad de México.



### 8.1.3 “Octubre, mes de la no discriminación”

El objetivo de esta campaña fue visibilizar la discriminación en todos sus aspectos, enfatizando que los grupos en situación de vulnerabilidad resultan más discriminados, así como las acciones que pueden desarrollar las organizaciones y la ciudadanía para prevenir y eliminar esta conducta.

debate, presentación de publicaciones, ferias, festivales y jornadas culturales.

Entre las entidades públicas y organismos de la sociedad civil participantes destacan las delegaciones políticas Álvaro Obregón, Cuauhtémoc, Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Milpa Alta; las Secretarías de Cultura, Desarrollo Rural y Equidad



Se realizaron alrededor de 60 actividades de tipo cultural, social y político: obras de teatro, performance, conferencias de prensa, programas de radio y de televisión, pláticas y jornadas informativas, talleres, seminarios internacionales, foros, concurso de dibujo infantil, exposición fotográfica, talleres, firma de convenios de colaboración interinstitucionales, conciertos, cine-

para las Comunidades y de Desarrollo Social, así como el Instituto de la Juventud del Distrito Federal. Dieciocho organizaciones civiles y sociales: Almas Cautivas, A.C.; Apuesta Ciudadana, A.C.; Aquí nadie se rinde, A.C.; Asociación Audioamigo, I.A.P.; Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes Esquizofrénicos (AFAPE)- Alianza por la Salud Mental; Asociación Mexicana para el Beneficio

Integral de la Comunidad, A.C. (AMBIC); Asociación Tutelar I.A.P.; Campo Ciudadano en Acción Social México, A.C. (CCASM); Casa Hogar de las Niñas de Tláhuac, I.A.P.; Compañía Teatral Difusión Cultural Casa de la Cruz, A.C.; Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación; Cualidades, A.C.; CulturaDH.; Dignifica tu vida, I.A.P.; Fundación Mexicana de la Lucha contra el SIDA, A.C. (Fundasida); Fundación para la Dignificación de la Mujer, I.A.P.; La Carpa, Hogar Integral de Juventud, I.A.P.; Teatro Cabaret Las Reinas Chulas, A.C., así como las dos redes de organizaciones civiles y sociales que colaboran con el COPRED, es decir, la RedCii y la REDAC.

Asimismo, se distribuyeron folletos con información sobre los grupos en situación de vulnerabilidad que son discriminados en la Ciudad de México y sobre el procedimiento para presentar una denuncia por discriminación en el COPRED.

para que se dieran cuenta de que el despido por embarazo incurre en discriminación –de acuerdo con los contenidos de la LPEDDF, artículos 5 y 6, fracción XXXIII- y obstaculiza la realización de otros derechos tales como el derecho al trabajo. Asimismo, se hizo énfasis en la importancia de denunciar ante el COPRED esta práctica discriminatoria por ser un delito de acuerdo al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal.

“Despido por embarazo, discriminación” se desarrolló en los meses de noviembre y diciembre, y surgió en respuesta a que el 35% de los casos de discriminación atendidos en el COPRED habían tenido como principal motivo el embarazo.<sup>1</sup>

En el marco de la presentación de la campaña se dio a conocer la conformación de un Frente Común contra la Discriminación por Embarazo,



#### 8.1.4 “Despido por embarazo, discriminación”

Ésta fue una de las campañas más significativas realizadas por el COPRED en 2013, y tuvo como finalidad visibilizar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral por razón de embarazo. A la par, se exhortaba a las y los empleadores

integrado por mujeres líderes sociales, políticas y culturales quienes, desde sus espacios de influencia, apoyaron la causa de la No Discriminación a mujeres embarazadas en la Ciudad de México.

<sup>1</sup> Para mayor información revítese el Informe Anual sobre Casos de Discriminación, 2013. Disponible en línea en: [http://www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr\\_Infornes\\_](http://www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr_Infornes_)



Al frente se sumaron mujeres líderes de la talla de la Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Olga Sánchez Cordero; la diputada federal Teresa de Jesús Mojica Morga; la Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género de la ALDF, Dip. Rocío Sánchez Pérez; la Dip. Laura Ballesteros, Secretaria de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF; la Jefa Delegacional en Iztacalco, Elizabeth Mateos Hernández; la Presidenta del IEDF, Diana Talavera Flores; la Presidenta Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Margarita Darlene Rojas Olvera; la Subprocuradora de Atención a Víctimas del Delito de la PGJDF, Sulma Campos Mata; la Subsecretaria de Participación Ciudadana y Prevención del Delito de la SSPDF, Azucena Sánchez Méndez; la Directora General del Inmujeres-DF, Beatriz Santamaría Monjaraz; la Directora General del Instituto para la Atención de los Adultos Mayores del Distrito Federal, Rocío Bárcena Molina; la Directora General de Locatel, Karina Ocampo; la Coordinadora de Información de Tribuna Israelita, Lilian Magidín; la Presidenta de la Comisión Provisional para la institucionalización de la perspectiva de género y la No Discriminación del IEDF, Mariana Calderón Aramburu; las dirigentes de organizaciones civiles Elena Tapia Fonllem, de larga trayectoria como feminista; Lucía Lagunes Huerta, Coordinadora General de CIMAC; Areli Rojas, Directora de la organización ¿Y quién habla por mí?; Rosylaura Castellanos Mariano, Presidenta de la organización CulturaDH; Lolita Ayala, Directora y Conductora del “Noticiero con Lolita Ayala”, de Televisa; Patricia Colchero Aragonés, así como Nora Beltrán y otras víctimas de discriminación laboral por embarazo.

La difusión de la campaña “Despido por embarazo, discriminación” se realizó en el transporte, la vía pública y en televisión del Gobierno del Distrito Federal.

En la red del Metrobús se colocaron 76 mamparas en estaciones, así como 300 dovelas en el interior de los autobuses y se transmitieron 64,350 spots, de 20 segundos, en las pantallas de los mismos. En el Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federal (STE), se colocaron 10 mamparas en estaciones del Tren Ligero, así como dovelas al interior del Trolebús y Tren Ligero.





En la Red de Transporte de Pasajeros (RTP), se colocaron 200 dovelas y se mostraron spots de 20 segundos en las pantallas de estos autobuses. En el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC) se colocaron 20 paneles de estación, 300 dovelas, mamparas en andenes y escaleras de estación, spots de 20 segundos en Audiometro y spots de 20 segundos en pantallas de andén.

En el canal de televisión 'Capital 21', se transmitieron spots de 20 segundos en los cortes comerciales, así como en la estación de radio CódigoDF, en Locatel, Audiometro y en el segmento capitalino "Luces de la Ciudad" de "La Hora Nacional". Se difundió material impreso en 19 túneles de las principales vías de comunicación de la Ciudad de México: Viaducto, Periférico, Tlalpan, entre otras. Se distribuyeron carteles y postales a instituciones de gobierno y delegaciones políticas del Distrito Federal.

"Despido por embarazo, discriminación" logró el objetivo propuesto, pues el 36% de las mujeres embarazadas que denunciaron discriminación en el COPRED durante los meses de noviembre y diciembre llegaron por el impacto de esta campaña.

## 8.2 Día del Trato igualitario

Una de las estrategias desarrolladas por el COPRED para promover la no discriminación fue que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal emitiera el 18 de octubre un decreto declarando esta fecha como el "Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México". Con esta acción, se reiteró y remarcó el compromiso de la capital del país para combatir la discriminación, a la par de avanzarse en acciones para que sus habitantes gocen plenamente de sus derechos y libertades.



Este evento se llevó a cabo en el marco de actividades de la campaña “Octubre, Mes de la No Discriminación”, cuyo objetivo fue visibilizar la discriminación en todos sus aspectos, enfatizando que los grupos en situación de vulnerabilidad resultan más discriminados, así como las acciones que pueden desarrollar las organizaciones y la ciudadanía para prevenir y eliminar esta conducta.

Además se instruyó a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal para que se coordinaran con el COPRED en la realización de acciones a favor del trato igualitario y contra la discriminación en la ciudad.



### 8.3 Acciones de Comunicación Social

A la par de de las campañas de difusión, el COPRED instrumentó durante 2013 acciones de comunicación social encaminadas a que los medios masivos de comunicación ubicaran al Consejo como el ente del Gobierno del Distrito Federal abocado a la atención, prevención y eliminación de las conductas discriminatorias en la Ciudad de México.

Dichas acciones permitieron que el COPRED fuera considerado por quienes laboran en medios masivos de comunicación como una fuente confiable para proveerse de información o de consulta en los temas relativos a No Discriminación, Trato Igualitario y Derechos Humanos.

Ello permitió que el COPRED tuviera espacios de difusión en medios públicos y privados, con cobertura local y nacional. Entre ellos se encuentran, por citar algunos, los diarios Reforma, El Universal, Excélsior, La Jornada, Milenio, Publimetro, Máspormás; estaciones de radio como MVS, Radio Fórmula, Formato 21, Radio Red, Radio Educación, el IMER; televisoras como Canal 11, Capital 21, EfektoTV, Foro TV de Televisa, Canal 40 de Tv Azteca;



portales web como Yahoo, Terra, Sin embargo, Hoja de Ruta, SDP, Discapacidad.com, Animal Político, Revolución 3.0 y los portales de los diarios Reforma, El Universal, Milenio; así como agencias nacionales e internacionales como Notimex, AFP y EFE.

### 8.3.1 Boletines de prensa

Los boletines de prensa emitidos por el COPRED -los cuales se encuentran consultables en su página web<sup>2</sup>- tienen el propósito de conmemorar o dar a conocer una temática relacionada con los diversos tópicos que se relacionan con la igualdad y la no discriminación. La emisión de los mismos tiene su asidero en las actividades programadas por las áreas y la Presidencia del COPRED para fijar postura institucional acerca de alguna temática. Se elaboraron un total de 72 boletines de prensa durante el 2013, destacando los meses de agosto, abril y mayo en que se emitieron 14, 8 y 8 boletines respectivamente.

Número de boletines de prensa emitidos durante el 2013			
Mes	Número	Mes	Número
Enero	5	Julio	7
Febrero	4	Agosto	14
Marzo	4	Septiembre	5
Abril	8	Octubre	5
Mayo	8	Noviembre	4
Junio	6	Diciembre	2

<sup>2</sup> Para mayor información consúltese la página electrónica: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

En enero los elaborados estuvieron relacionados con i) el propósito de avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia y discriminación; ii) la importancia de incorporar el enfoque de derechos humanos y discriminación en las políticas públicas, iii) la importancia de contar con convenios que den por sentada la conformación de una Red de Atención Ciudadana con organizaciones de la sociedad civil, iv) la firma de una carta compromiso para preservar la memoria de las Víctimas del Holocausto y, v) la importancia de promover la construcción de la cultura de igualdad en el Distrito Federal.



Los de febrero se relacionaron con: i) la aprobación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal por parte de la Junta de Gobierno del COPRED; ii) la importancia de brindar capacitación a personas servidoras públicas y comités vecinales en la Delegación Iztacalco; iii) el apoyo económico a estudiantes de licenciatura para la elaboración de tesis sobre el fenómeno de discriminación en el Distrito Federal y iv) sobre el diseño del Estatuto orgánico del COPRED.



En marzo se realizaron cuatro boletines sobre las temáticas de: i) sensibilización a Agentes del Ministerio Público Federal y Policía Ministerial por parte del COPRED; ii) Seguridad social para matrimonios del mismo sexo en el Distrito Federal a fin de garantizar la no discriminación; iii) proceso de sensibilización a personas servidoras públicas del Servicio de Transporte Eléctrico y iv) la primera Opinión Resolutiva entre particulares por llamados de odio contra la comunidad judía.

Las temáticas de los emitidos en abril estuvieron relacionados con: i) el caso Six Flags referente a la modificación de su reglamento de acceso a sus instalaciones para eliminar la discriminación por motivo de apariencia; ii) acuerdo de colaboración por la no discriminación en establecimientos públicos

del Distrito Federal; iii) procesos de capacitación a personas funcionarias públicas y comités vecinales en la delegación Milpa Alta; iv) impulso del Decálogo por la Diversidad Sexual, en favor de los derechos de la población LGBTTTI; v) implementación por parte del COPRED de un taller a visitantes y personal de la CNDH para prevenir la discriminación de indígenas; vi) presentación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal; vii) propuesta a la ALDF sobre reformas a la Ley para Prevenir la Discriminación y al Código Penal del Distrito Federal; viii) presentación del informe sobre casos de discriminación en el Distrito Federal durante el primer trimestre de 2013.

Los de mayo tuvieron que ver con eventos como: i) la gran alianza en la Ciudad de México por las





personas con discapacidad; ii) el proceso de selección del primer Concurso de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México; iii) emisión de resultados del primer Concurso de Tesis; iv) propuesta a la ALDF para incluir en el Art. 5 de la LPEDDF los términos “homofobia” y “transfobia”; v) firma del Convenio de colaboración entre el COPRED y la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM); vi) acciones a favor de la población afrodescendiente en el marco del Día Mundial de la Diversidad Cultural; vii) acuerdo con 12 embajadas para prevenir la discriminación de la población afrodescendiente en la Ciudad de México; viii) inicio de elaboración de diagnóstico por parte de COPRED y el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria, A.C. sobre la discriminación que afrontan las juventudes en la Ciudad de México.

Los de junio se relacionaron con: i) la campaña “Yo Construyo la Igualdad”; ii) la prevención del delito como tarea que compete a todas y todos; iii) la discriminación en el empleo es un delito en



el Distrito Federal; iv) carecer de personalidad jurídica coloca a la población callejera en situación de vulnerabilidad; v) el convenio firmado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y el COPRED para trabajar conjuntamente a favor de una cultura de la igualdad y la no discriminación; vi) retos y pendientes para el reconocimiento de la diversidad sexual en la Ciudad de México.



En julio las temáticas fueron referentes a la importancia que brinda el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal al sistema de indicadores en materia de derechos humanos; el segundo con el fortalecimiento de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCiid); el tercero con el trabajo conjunto realizado entre el COPRED y la Delegación Álvaro Obregón en pro de la igualdad y la no discriminación; el cuarto, señalaba el acompañamiento brindado a la delegación Álvaro Obregón en materia presupuestal; el quinto se relacionaba con el Premio Rostros de la Discriminación; el sexto, referido a la importancia de armonizar la educación de las y los capitalinos con los principios de libertad, derechos humanos y no discriminación; el séptimo con la entrega de un reconocimiento a Six Flags por sus acciones a favor de la no discriminación.



Agosto fue el mes en el que más boletines se diseñaron. Entre las temáticas trabajadas destacaron: la Trata de personas como delito en la Ciudad de México; la estigmatización de las personas consumidoras de drogas; la difusión del IX Diplomado sobre el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación; el



trabajo en materia de no discriminación hacia las y los jóvenes en el Distrito Federal; la presentación de la primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México; los resultados del Noveno Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”; la campaña sobre la denuncia del bullying; información sobre que el segundo grupo más discriminación en el Distrito Federal es el de población gay; el incremento de despido laboral en mujeres embarazadas; la presentación de resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 en la Delegación Miguel Hidalgo, y la entrega del Premio Rostros de la Discriminación.

En septiembre se emitieron boletines relativos al tema de la discriminación hacia personas tatuadas; personas con discapacidad; el reconocimiento de los derechos de las personas transgénero;

mujeres presuntas víctimas de discriminación por embarazo y el llamado de la Presidenta del COPRED a construir durante octubre espacios libres de discriminación en la Ciudad de México.

Los elaborados en octubre se relacionaban con temáticas alusivas al seminario de sensibilización dirigido a personas servidoras públicas de nivel alto y medio de siete delegaciones del Distrito Federal; el decreto del 18 de octubre como Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México; la ampliación de la red de investigadores e investigadoras jóvenes en temas de discriminación entre la comunidad politécnica; el trato igualitario para personas de talla pequeña y la presentación del Reglamento Interior de Trabajo del COPRED.



Los de noviembre abordaron la importancia de elaborar políticas públicas delegacionales de combate al problema de la discriminación; la campaña de sensibilización contra la discriminación laboral a mujeres embarazadas; la capacitación dirigida a policías capitalinos en materia de trato igualitario y seguridad humana.

En diciembre se emitieron boletines sobre el apoyo del COPRED a una joven mixteca agredida en la secundaria 42 y la presentación de la opinión jurídica del COPRED en torno a una mujer transexual discriminada en la Liga Mexicana de Fútbol Femenil, A.C.

### 8.3.2 Pronunciamientos

Los pronunciamientos se relacionan con fechas históricas o conmemorativas donde el COPRED fija una postura. Durante el 2013 se emitieron 21 pronunciamientos, mismos que se pueden revisar a detalle en la página electrónica del Consejo<sup>3</sup>.

En enero se emitió uno relativo al Día Internacional de las Víctimas del Holocausto; en tanto que en febrero el tema abordado fue el Día Internacional de la Lengua Materna y en marzo COPRED difundió cuatro pronunciamientos con motivo del Día Internacional de la Mujer, Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, Día Mundial del Agua y por el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.

Número de pronunciamientos emitidos durante el 2013			
Mes	Número	Mes	Número
Enero	1	Julio	1
Febrero	1	Agosto	0
Marzo	4	Septiembre	0
Abril	2	Octubre	1
Mayo	2	Noviembre	3
Junio	3	Diciembre	3

En abril se emitieron dos pronunciamientos: el primero estuvo referido a la exhortación del Senado de la República a los congresos estatales para que fortalecieran sus marcos jurídicos en materia de no

discriminación, y el segundo fue para responder a una polémica generada en redes sociales a raíz de un monitoreo sobre discriminación en internet elaborado y presentado por el Consejo.

En mayo fueron dos los temas suscritos por el Consejo: el Día Mundial de la Libertad de Prensa y el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, mientras que en junio fueron tres los temas: el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, el Día Mundial de la Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, y el Día Mundial de los Refugiados. En julio hubo un pronunciamiento sobre el Día Internacional del Trabajo Doméstico.

Para el mes de octubre, COPRED se pronunció en torno al Día Internacional de las Personas de Edad, y en noviembre lo hizo en tres ocasiones: la primera con motivo de la designación de la nueva Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del DF, la segunda por el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y la tercera para repudiar la discriminación hacia una estudiante indígena de secundaria.

En diciembre fueron tres los pronunciamientos del Consejo: para repudiar la agresión sufrida por una integrante de su Junta de Gobierno, para manifestar su posición por el dictamen de ley de manifestaciones aprobado por la Cámara de Diputados y por el Día Internacional del Migrante.

### 8.4 Eventos

#### 8.4.1. Conmemoración del Día Internacional en Memoria de las Víctimas del Holocausto

En el mes de enero del 2013, en el marco de la conmemoración de los 60 años de la fundación de la Asociación Yad Vashem y de la conmemoración de las Víctimas del Holocausto, el COPRED firmó con dicha asociación una Carta Compromiso para preservar la memoria de las víctimas del mayor genocidio de la historia.

3 [www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr\\_Pronunciamientos\\_2013](http://www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr_Pronunciamientos_2013)

Este fue un evento en el que por primera vez participó el Gobierno del Distrito Federal. La sede del evento fue el Museo Nacional de Antropología, donde el Consejo rindió un homenaje a las víctimas de ese suceso reiterando la importancia de mantener viva su memoria.



El objetivo del convenio fue precisamente contribuir a la preservación de la memoria del Holocausto, así como enfatizar la importancia de contar con

procesos que contribuyan a la educación para la paz y los derechos humanos, particularmente entre las y los jóvenes, adolescentes y entre las niñas y los niños. Asimismo, el convenio consideraba acciones conjuntas hacia la construcción de una sociedad respetuosa de la diversidad y libre de discriminación.

El Presídium estuvo conformado por el Lic. Marcos Metta, Presidente de la Fundación Metta-Saade; el Lic. Juan José García Ochoa, Subsecretario del Gobierno del Distrito Federal; el Lic. Alain Schwartz, Presidente de Tribuna Israelita; la Lic. Isabel Turrent, escritora y periodista; el Diputado Manuel Granados, Presidente de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; la Dra. Eva Lijszain, Presidenta de la Asociación Yad Vashem de México; la Sra. Jacqueline L'Hoist, Presidenta del COPRED; y el Sr. Bedrich Steiner, sobreviviente del Holocausto.



Bedrich Steiner, sobreviviente del Holocausto.



#### 8.4. 2. Entrega de Reconocimiento a Six Flags

Este evento representó un magnífico ejemplo de cómo a partir de un acto discriminatorio se puede construir una acción afirmativa, una vez que la persona o entidad que lo cometió reflexiona sobre lo inapropiado que fue su conducta y asume el compromiso con el trato igualitario y la no discriminación.

A finales de 2012, el COPRED recibió una denuncia a través de redes sociales donde se señalaba que en Six Flags se negaba el acceso a personas con tatuajes o vestimenta “violenta”. En respuesta, el Consejo llevó a cabo una investigación que demostró la existencia de la conducta discriminatoria, por lo que convocó a la empresa a tener una conciliación. Los representantes de Six Flags comprendieron que su política de ingreso al parque de diversiones violentaba los derechos de las personas que usaban tatuajes o ropa poco convencional, y aceptaron cambiarla.

Adicionalmente y como muestra del compromiso que asumieron con la construcción de una cultura por la equidad y la no discriminación propusieron llevar a cabo acciones conjuntas con el COPRED en el centro recreativo. Por ello, en julio se instrumentó la campaña “Tatuajes por la Igualdad”, que consistió en el montaje de módulos informativos del Consejo donde se desarrollaron actividades lúdicas sobre la no discriminación y se pusieron tatuajes de agua a los visitantes de Six Flags.





Ese mismo día el COPRED le entregó un reconocimiento a la empresa Six Flags por la acción afirmativa que instrumentó, con la que enviaba un mensaje a otras empresas y comercios en el sentido de que los tatuajes no deben ser limitantes para ingresar a un empleo o a un trabajo o para que se niegue un servicio médico.



Posteriormente, en el mes de diciembre el COPRED realizó en Six Flags la premiación del Concurso de Cuento “Destruyendo la discriminación” (el cual se detalla en el apartado 4.6 Primer Concurso de Cuento), así como el cierre de actividades de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii).

#### 8.4.3. El Gran Acuerdo de la Ciudad de México por la Igualdad y la No Discriminación

Este programa inició en 2012<sup>4</sup>, y contemplaba sintetizar una serie de compromisos a ser asumidos por entes públicos, organizaciones de la sociedad civil, el sector académico, las iglesias, la iniciativa privada y medios de comunicación a favor de la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, la propuesta fue reformulada en 2013 enfocando los esfuerzos en el sector privado y social, con base en la consideración de que los entes públicos ya son sujetos obligados por la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y responsabilizados o corresponsabilizados en el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal 2013.



<sup>4</sup> Véase, Informe 2012, México D.F, 2013, 70 pp. Disponible en: [www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr\\_INFORME\\_2012\\_COPRED](http://www.COPRED.df.gob.mx/wb/COPRED/copr_INFORME_2012_COPRED)

En octubre de 2013 se convocó al “Gran Acuerdo por el Trato Igualitario y la No Discriminación”, siguiendo una iniciativa propuesta en el Primer Informe del Jefe de Gobierno del Distrito Federal. El Gran Acuerdo identifica al fenómeno de la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos de la población, por lo que busca sumar voces y esfuerzos múltiples para que nuestros derechos, plenamente reconocidos, ahora sean ejercidos.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario y la No Discriminación está dividido en tres etapas. En el 2013 se instrumentó la primera, que consistió en la invitación a empresas y comercios para firmarlo. En el 2014 se desarrollará la segunda, que comprende la aplicación de las cinco actividades previstas en el documento, y la tercera se llevará a cabo en octubre del 2014, con la entrega de reconocimientos públicos a las y los firmantes que hayan avanzado satisfactoriamente en dicha instrumentación.

#### 8.4.4. Exposición “Tatuajes por la Igualdad”

La exposición “Tatuajes por la Igualdad en el Metro” fue una gran acción que se desarrolló en el marco de la campaña “Octubre, mes de la No Discriminación”. Se montó en la estación Hidalgo, de la línea 3 del Sistema de Transporte Colectivo, y se inauguró el 5 de octubre de 2013, permaneciendo abierta al público durante todo el mes de octubre.



La exposición tenía el objetivo de sensibilizar al público sobre la discriminación que viven personas que utilizan tatuajes, a quienes por ese sólo hecho se les considera como criminales y se les niega el goce de sus derechos al trabajo, a la salud, a la educación, entre otros.

Con esta finalidad, se armó una exposición integrada por 31 láminas con fotografías y textos explicativos en torno a las consecuencias negativas que conlleva la discriminación hacia las personas tatuadas, cuando en realidad la práctica del tatuaje es un ejercicio de apropiación del propio cuerpo lleno de simbolismos.

El mensaje central fue que se comprendiera que quienes deciden usar tatuajes, perforaciones, escoriaciones o cualquier forma de ornamentación en su cuerpo son personas como cualquiera otra, con plenos derechos. Para el efecto, en las fotografías se mostraba a hombres y mujeres tatuados que





cargaban a sus hijos e hijas; otros y otras aparecían ataviados con su vestimenta de trabajo y con vestimenta para lucir sus tatuajes, y en otras más se podía observar la gran estética y colorido de los tatuajes.

La exposición tuvo una buena acogida por parte del público, por lo que se decidió volverla itinerante y posteriormente se la ha mostrado en otros espacios.

#### 8.4.5. Foro Derecho a la Alimentación en el Marco de la No Discriminación

Igualmente en el marco de la campaña “Octubre, mes de la No Discriminación”, el 16 de octubre se realizó el “Foro Derecho a la Alimentación en el Marco de la No Discriminación”, fecha coincidente con el Día Mundial de la Alimentación.

El escenario fue el Patio de la Fundación de la Universidad del Claustro de Sor Juana, con ponentes tanto de organizaciones de la sociedad civil (Greenpeace, FIAN México, Centro de los Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria, O.P, A.C) como de los sectores público (Instituto Nacional de Salud Pública, SEDEREC) y académico (Universidad del Claustro de Sor Juana).

El objetivo del foro fue generar un espacio de reflexión en torno al Derecho a la Alimentación relacionado con el Derecho a No ser Discriminada/o. Se desarrolló en la modalidad de mesas de trabajo. En la primera participaron ponentes de la sociedad civil y de la academia y en la segunda personas

servidoras públicas. Implicó un espacio para una aproximación a la problemática de la discriminación desde una visión estructural.

#### 8.5. Administración de la página web institucional

Una actividad permanente que forma parte de las acciones sustantivas del COPRED es la administración de la página web a través de la actualización diaria de la información institucional.

En 2013, un gran reto para el COPRED fue incursionar en las nuevas tecnologías con la finalidad de ampliar sus espacios de difusión y de llevar el mensaje de la no discriminación y el trato igualitario a públicos más amplios.

Con ese propósito, se fortaleció la actualización diaria de los contenidos de la página web para constituir la en un importante medio informativo sobre las actividades desarrolladas por el Consejo, alimentándola con fotos, videos, así como información relativa a dichas acciones.

Asimismo, también fue un medio de comunicación masiva y de capacitación a distancia. A través de ella se realizaron transmisiones vía streaming de eventos de difusión, así como de sensibilización y capacitación.

La estrategia de posicionamiento de la página web del COPRED se complementó con una amplia difusión en redes sociales, de manera tal que cada nuevo



contenido de la página se anunciaba en Twitter y en Facebook, lo que ha permitido enlazar a los seguidores del Consejo en dichas redes sociales con la página web institucional.

1,700 likes en Facebook, en tanto que en Twitter se cerró el año con 4,000 seguidores.

De igual manera se instrumentó una estrategia de difusión amplia de las actividades del COPRED en redes sociales como Twitter, Facebook y YouTube. Gracias a ello se llegó a





## 8.6 Concursos y Convocatorias

### 8.6.1. Primer Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México 2013

Con la finalidad de impulsar la creación de una red de jóvenes investigadores e investigadoras especializadas en temas de discriminación, el COPRED presentó en conferencia de prensa, el 25 de febrero de 2013, la convocatoria al Primer Concurso de Tesis de Licenciatura sobre Temas Vinculados a la Discriminación en la Ciudad de México, al que se invitó a participar a estudiantes de universidades públicas y privadas del Distrito Federal que tuvieran elaborado su proyecto de tesis.

El certamen contemplaba premiar a 30 ganadores con becas por \$ 2,500.00 pesos mensuales, a lo largo de cinco meses, para que se dedicaran de tiempo completo a la elaboración de su trabajo recepcional.

Para difundir el concurso se llevaron a cabo diversas acciones: a) dos conferencias de prensa, una para anunciar la convocatoria y otra para la premiación de los ganadores del concurso, en la que estuvo presente la Secretaria de Educación, Mara Robles; b) la elaboración de 1,000 carteles que se distribuyeron en universidades públicas y privadas asentadas en la Ciudad de México; c) inserciones en los diarios Reforma y La Jornada; d) la emisión de cuatro boletines de prensa para anunciar la convocatoria, el próximo cierre del concurso, el anuncio de los ganadores del certamen y la realización de una ceremonia para entregarles sus premios a los ganadores.

### 8.6.2. Certamen Nacional Rostros de la Discriminación "Gilberto Rincón Gallardo"

Con la finalidad de promover que los medios de comunicación masiva apoyen la concientización y el respeto a la diversidad, a la par de que coadyuven a erradicar las prácticas discriminatorias en medios impresos, televisión, radio e internet, el COPRED se sumó por segundo año consecutivo a la organización de la Novena Emisión del Premio Nacional Rostros de la Discriminación Gilberto Rincón Gallardo.



La presentación de la convocatoria al certamen se realizó el 29 de agosto de 2013, en el auditorio del Museo Franz Mayer, con la participación de los titulares de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU-DH), el Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (UIA), el Programa Prensa y Democracia de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (PRENDE), la Fundación Manuel Buendía A. C., el Instituto Mexicano de la Radio (IMER) y el COPRED.

Con el objeto de fortalecer el carácter nacional del premio, en su novena edición se sumaron el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro y las Comisiones de Derechos Humanos de los estados de Guerrero, Baja California Sur, Colima, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Querétaro y Tlaxcala.

El jurado estuvo conformado por reconocidos y reconocidas periodistas: Karla Iberia Sánchez, Carlos Puig, Katia D'Artigues, Pascal Beltrán del Río, Cintia Bolio, Darío Castillejos, María de la Cruz Gallut, Alejandro Almazán, Daniel Moreno, Diego Enrique Osorno, Daniel Aguilar, Frida Hartz, Ulises Castellanos, Elia Baltazar, Gabriela Warkentin, Marco Levario, Alma Delia Fuentes, Genaro Lozano, Rosalía Orozco Murillo, Fernando Chamizo, Guadalupe Juárez, Salvador García Soto, Elisa Alanís y Virgilio Caballero.

En el evento de premiación de 2013 participaron titulares de diversas instituciones públicas, así como destacadas y destacados miembros del gremio periodístico. La Presidenta del COPRED fue la encargada de entregar, junto con Elisa Alanís, miembro del Jurado, el Premio a Ana Lucía Hernández Sánchez por el trabajo: Somos Negros (Noticiero Primero Noticias de Televisa), correspondiente a la Categoría Reportaje en Televisión.

En la edición 2013 también se rindió un homenaje a la escritora Elena Poniatowska, por su trayectoria.



La lista completa de ganadores es la siguiente:

- Artículo de Opinión. Mario Luis Fuentes Alcalá. Trabajo: Discriminación y Pobreza, (Periódico Excelsior).
- Caricatura. Jesús Daniel Galindo Rivera. Trabajo: Sociedad limitada, (Periódico Entre Todos).
- Crónica. Quitzé Fernández Bonilla. Trabajo: El periodista gay que escribía cuentos de terror, (Semanao Vanguardia de Saltillo, Coahuila).
- Fotografía. Enrique Rashide Serrato Frías trabajo: Escuela de Cartón, (Revista Cuarto Oscuro).

- Categoría Reportaje Escrito. Fernando del Collado Cuevas. Trabajo: La homofobia vive en Nayarit “Besitos ipor ratas se volvieron jotos!” (Revista Emequis).
- Categoría Reportaje Multimedia. Dulce Abril Ramos Cardón. Trabajo: La traición de México, el desdén del Estado ante el migrante que retorna (Animal Político).
- Categoría Reportaje de Radio. Lucano Romero Cárcamo. Trabajo: Prueba de Vida (transmisión a través de Radio Teziutlán).
- Categoría Reportaje en Televisión. Ana Lucía Hernández Sánchez. Trabajo: Somos Negros (Noticiero Primero Noticias de Televisa).

### 8.6.3. Observatorio

#### Rostros de la Discriminación

El Observatorio Rostros de la Discriminación es un esfuerzo conjunto del Comité del Observatorio, conformado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México (OACNUDH), el Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México y su Programa Prensa y Democracia, PRENDE, la Fundación Manuel Buendía, La Cabaretiza A.C. y el Instituto Mexicano de la Radio (IMER) a fin de visibilizar y denunciar prácticas discriminatorias que persisten en los medios de comunicación masiva, a través de mensajes y contenidos.

Este espacio promueve el fortalecimiento de una visión crítica y reflexiva de usuarias y usuarios de las redes sociales sobre los mensajes o contenidos que se difunden en los medios de comunicación y en los espacios publicitarios, que potencialmente refuerzan prejuicios y/o estereotipos hacia grupos históricamente discriminados, así como sobre la violación al principio de igualdad y no discriminación y al respeto a la dignidad de las personas. Son las y los ciudadanos quienes realizan el monitoreo y visibilizan las problemáticas señaladas.

Cabe destacar que la dinámica de este proceso tiene como resultado la reflexión sobre el tema de la discriminación en los medios de comunicación de parte de observadoras y observadores, así como de las personas que conforman el Comité del Observatorio.

Durante los meses de enero a marzo del 2013, el COPRED administró la página de Facebook y Twitter del Observatorio, y al concluir el periodo acordado entre las instancias participantes en el Observatorio, les transfirió dicha responsabilidad.

#### 8.6.4. Primer Concurso de Cuento: Destruyendo la Discriminación

El primer concurso de cuento “Destruyendo la discriminación”, fue una iniciativa de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii). El objetivo fue promover la participación de niñas y niños, jóvenes, personas adultas y adultas mayores para elaborar un cuento que tuviera como personaje protagónico el alebrije del COPRED.



El Consejo apoyó con materiales para la creación del alebrije, así como en el diseño y difusión de la convocatoria del certamen, y otorgó los recursos económicos para los premios que se entregaron a los primeros lugares.



El jurado del concurso de cuento “Destruyendo la discriminación” estuvo conformado por dos escritoras y una integrante del COPRED.

La entrega de premios a los tres primeros lugares se realizó el 6 de diciembre del 2013, en el marco

del evento de cierre de actividades que la RedCii efectuó en el parque de diversiones Six Flags, con la asistencia de los 150 promotores y promotoras miembros de la Red.



# CONVENIOS Y ACUERDOS





## 9. CONVENIOS Y ACUERDOS LOCALES, NACIONALES E INTERNACIONALES

El trabajo a favor de la igualdad y la no discriminación es una tarea que involucra a diferentes actores sociales. Por este motivo, el COPRED ha dedicado esfuerzo y especial atención a la construcción de relaciones y acuerdos para el trabajo colaborativo con distintos tipos de instituciones con la finalidad de avanzar en el fortalecimiento del trato igualitario desde distintos ámbitos.



### 9.1. Convenios Marco de Colaboración

Una de las estrategias de vinculación que se instrumentó por parte del COPRED en 2013 fue la celebración de convenios marco de colaboración con instituciones públicas, a fin de desarrollar planes y acciones de trabajo a favor del trato igualitario y la no discriminación.

La siguiente tabla muestra las delegaciones políticas donde se firmaron y las fechas en que se llevaron a cabo:

Firma de convenios con delegaciones políticas para el desarrollo de acciones en materia de capacitación		
	Delegación política	Fecha
1	Iztacalco	20 de febrero
2	Magdalena Contreras	8 de marzo
3	Milpa Alta	15 de abril
4	Álvaro Obregón	8 de julio
5	Miguel Hidalgo	27 de agosto
6	Cuauhtémoc	27 de septiembre

Asimismo, se celebraron convenios de colaboración con Instituciones públicas diversas, las cuales se señalan en la tabla que a continuación se presenta.



Firma de convenios con delegaciones políticas para el desarrollo de acciones en materia de capacitación		
	Institución Pública	Fecha
1	Sistema de Transporte Eléctrico del Distrito Federal	21 de marzo
2	Instituto de Verificación Administrativa	9 de abril
3	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	3 de mayo
4	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	25 de junio
5	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	8 de octubre
6	Contraloría General del GDF	9 de diciembre

El quehacer interinstitucional ha sido fructífero en la rama de capacitación. Un producto importante fue la realización de seminarios con la Secretaría de Seguridad Pública, así como el desarrollo de ferias y actividades de promoción sobre la no discriminación. Buena parte de la articulación de actividades residió en las realizadas con motivo de la campaña “Octubre, Mes de la No Discriminación en la Ciudad de México”.

## 9.2. Acuerdos de Cooperación con 12 embajadas de naciones de tres continentes y Plan de Acción para prevenir la discriminación y garantizar una estadía libre de dicha conducta en la Ciudad de México a personas afrodescendientes y migrantes extranjeros

En seguimiento a las 22 recomendaciones del Comité para Eliminar la Discriminación Racial (CERD) de Naciones Unidas, el COPRED estableció acuerdos de cooperación con 12 embajadas de naciones de tres continentes, lo que permitió la elaboración de un Plan de Acción para garantizar una estadía libre de discriminación en la Ciudad de México a personas afrodescendientes y migrantes extranjeras.



Dicho plan fue anunciado el 23 de mayo, durante un evento que contó con el apoyo del Consejero Jurídico y de Servicios Legales del Gobierno del Distrito Federal, Mtro. José Ramón Amieva Gálvez; del Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal, Lic. Juan José García Ochoa; del Secretario de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades del GDF, Lic. Hegel Cortés Miranda; y de la Directora General de Igualdad y Diversidad Social de la Sedeso del GDF, Lic. Adriana Contreras Vera.

A la reunión asistieron los Embajadores de Haití, Excmo. Sr. Guy Lamothe; de República Dominicana, Excmo. Sr. Fernando Antonio Pérez Memen; de Cuba, Excmo. Sr. Dagoberto Rodríguez Barrera; y Sudáfrica, Excmo. Sr. Sandile Nogxina.



Igualmente estuvieron presentes la Sra. Larissa Lima Lacombe, Segunda Secretaria de Asuntos de Cooperación y Seguridad de la Embajada de Brasil; la Sra. Norma Andrea Sánchez Núñez, Agregada de Asuntos Económicos de Honduras; la Sra. Milessa Nicole Muchmore Lowrie, en representación de la Embajada de Estados Unidos de América; el Sr. Juan Carlos Gutiérrez Madrigal, Ministro Consejero de Nicaragua; la Sra. Yadisel Vaña Ábrego, Consejera Política de Panamá; el Sr. Leonardo Traversoni, Cónsul General de Uruguay; la Sra. Delphine Mercier, Directora del Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos (CEMCA) de Francia; el Sr. Luis Rafael Barreto Figueredo Perdigo, Consejero de Angola; y el Sr. Adah Geoffrey Edache, Ministro de Nigeria.



Como parte de las actividades para dar seguimiento al acuerdo, el 11 de septiembre se sostuvo una reunión de trabajo con representantes del cuerpo diplomático acreditado en México, con el propósito de acordar actividades concretas del “Plan de acción de población migrante y afrodescendiente” presentado anteriormente. También en 2013 se realizaron encuentros bilaterales con las representaciones diplomáticas participantes para dar continuidad a las acciones conjuntas.

### 9.3. Convenios de colaboración con instituciones académicas

En el 2013 se celebraron firmas de convenios de colaboración con diversas instituciones de educación superior con el objeto de promover la investigación, difusión y trabajo conjunto acerca del derecho a la igualdad y la no discriminación desde una perspectiva académica.





El 17 de mayo de 2013 se firmó un convenio marco de colaboración entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y el COPRED, siendo el primero de este tipo que se realizó con una institución académica.

El 17 de octubre se firmó un convenio de colaboración con la Universidad Insurgentes. Este convenio tuvo como objetivo desarrollar actividades conjuntas en materia de igualdad y no discriminación con la comunidad escolar de esta institución. El interés por el convenio surgió de una conferencia que les impartió la Presidenta del COPRED en junio del 2013.

El 21 de octubre de 2013 se firmó un convenio de colaboración con el Instituto Politécnico Nacional (IPN). Dicho convenio tendrá una duración de 3 años, con el objetivo de promover la cultura de la igualdad y la no discriminación entre la comunidad politécnica. El acercamiento con el Consejo surgió a partir del interés de la Defensoría Politécnica por realizar actividades conjuntas,



como es el sumarse como convocantes al VI Foro Internacional de Derechos Humanos y Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), evento en el que el Consejo tuvo una participación destacada.



#### 9.4. Participación en el Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México

En 2001, la UNESCO adoptó la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, con base en la cual la Asamblea General de las Naciones Unidas instituyó el 21 de mayo como Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo. Con este objeto, la comunidad internacional solicita a gobiernos, legislaciones, organizaciones de la sociedad civil, comunidades y pueblos indígenas, personas profesionales de la cultura y la educación, involucrarse en la promoción y desarrollo de actividades y acciones a favor de la cultura en toda su diversidad y formas de patrimonio material e inmaterial, industrias creativas, bienes y servicios.

Por ello, en 2013 el COPRED se sumó por segundo año consecutivo a las actividades del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México, que conjunta esfuerzos de instituciones académicas y de gobierno en la promoción de la diversidad cultural, así como en la visibilización de los distintos pueblos indígenas y sectores de la población, que a través de sus manifestaciones y expresiones culturales reproducen los valores y símbolos que identifican y caracterizan a la sociedad mexicana. En ese sentido, se han compartido foros con instituciones públicas y académicas federales, estatales y locales,

propiciando en la mesa de la discusión nacional temas apremiantes como el respeto a la diversidad cultural, la migración, las problemáticas ambientales y la violación de los derechos humanos.

Actualmente son 18 las instituciones y organizaciones que conforman el Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México: el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Dirección General de Culturas Populares, la Dirección General de Educación Indígena, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría de Salud, la Universidad Pedagógica Nacional, el Instituto Nacional de Antropología e Historia, la Dirección General de Atención a la Comunidad Universitaria-UNAM, el Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad UNAM, el Instituto Federal Electoral, la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, la Coordinación Nacional de Antropología del INAH y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).



## 9.5. Participación en Consejos Institucionales

### 9.5.1. El Consejo Asesor para la Integración, Asistencia, Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

El Consejo Asesor para la Integración, Asistencia, Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Adultas Mayores se creó el 7 de junio del 2000, a través del artículo 29 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal, como un órgano honorario de consulta, asesoría y evaluación de acciones de concertación, coordinación, planeación y promoción necesarias para favorecer la plena integración y desarrollo de las personas adultas mayores.

Este consejo está integrado por el titular de la Jefatura de Gobierno, las Secretarías de Desarrollo Social, de Gobierno y de Salud, la Procuraduría Social y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el D.F. El Instituto para

la Atención de los Adultos Mayores (IAAM) en el D.F. se encarga de la Secretaría Técnica Adjunta. También está integrado por dos diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y nueve representantes de organizaciones sociales, privadas o ciudadanas. Como invitados especiales se convoca a representantes delegacionales de instituciones públicas y privadas.

El COPRED participó en las cuatro sesiones realizadas en 2013 como invitado especial. Este consejo asesor ha sido un espacio importante para dar a conocer la problemática de las personas adultas mayores de la Ciudad de México, a la par de promover actividades conjuntas con el IAAM y otros entes públicos. Por ejemplo, en la XLVIII Sesión (5 de septiembre de 2013) se presentaron los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCdMx 2013) relativos a las personas adultas mayores. Con la participación del IAAM, Sedeso; de la Agencia Especializada para la Atención de las Personas Adultas Mayores Víctimas de Violencia



Familiar, PGJDF; del Centro de Atención a Riesgos Vitimales y Adicciones, CARIVA-PGJDF; del Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia, así como del COPRED, se conmemoró el “Día internacional de la toma de conciencia del abuso y el maltrato contra las personas mayores” (15 de junio).

#### 9.5.2. El Consejo para la Prevención y Atención del VIH-SIDA del Distrito Federal

El COPRED fue invitado a la VII sesión ordinaria del Consejo para la Prevención y Atención del VIH SIDA del Distrito Federal (19 de diciembre de 2013), por la Dra. Andrea González Rodríguez, Coordinadora del Programa de VIH/SIDA del DF.



Cabe señalar que la EDISCdMx-2013 evidenció que las personas con VIH/SIDA son uno de los grupos más discriminados; incluso fue el que recibió el mayor porcentaje (67.1%) de los 40 estudiados por parte de las personas encuestadas al ser cuestionados sobre si consideran que se discrimina mucho a quienes tienen VIH/SIDA.

#### 9.6. Participación y articulación: comités interdependenciales e interinstitucionales

La Presidenta del COPRED, por conducto de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), fue invitada a participar en la Tercera Sesión Ordinaria 2013 de la Comisión Interdependencial de Equidad para los Pueblos Indígenas y las Comunidades Étnicas del Distrito Federal (CIEPICE). Esta comisión es el órgano encargado de la coordinación entre las dependencias y entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México en materia de pueblos indígenas y comunidades étnicas.

Dicha sesión se realizó el 8 de octubre con el propósito de firmar el convenio de colaboración entre el COPRED y la SEDEREC para sensibilizar, capacitar y formar a las personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.



En el evento se presentaron los resultados de la EDISCdMx-2013 referentes a las personas indígenas, grupo más discriminado en la Ciudad de México. Posteriormente, la Presidenta del Consejo fue invitada a participar en las subcomisiones del CIEPICE, por lo que nombró representantes del COPRED para integrarse en principio a las de “Integridad Territorial, Fortalecimiento de la Integridad de Comunidades de los Pueblos Originarios” y a la de “Equidad Social con Perspectiva de Género”, a la par de invitársele a participar en las subsecuentes reuniones de la CIEPICE, acudiendo al llamado de la Cuarta Sesión Ordinaria de 2013, efectuada el 13 de diciembre de 2013.

### 9.7. Certamen Nacional “Rostros de la Discriminación Gilberto Rincón Gallardo”

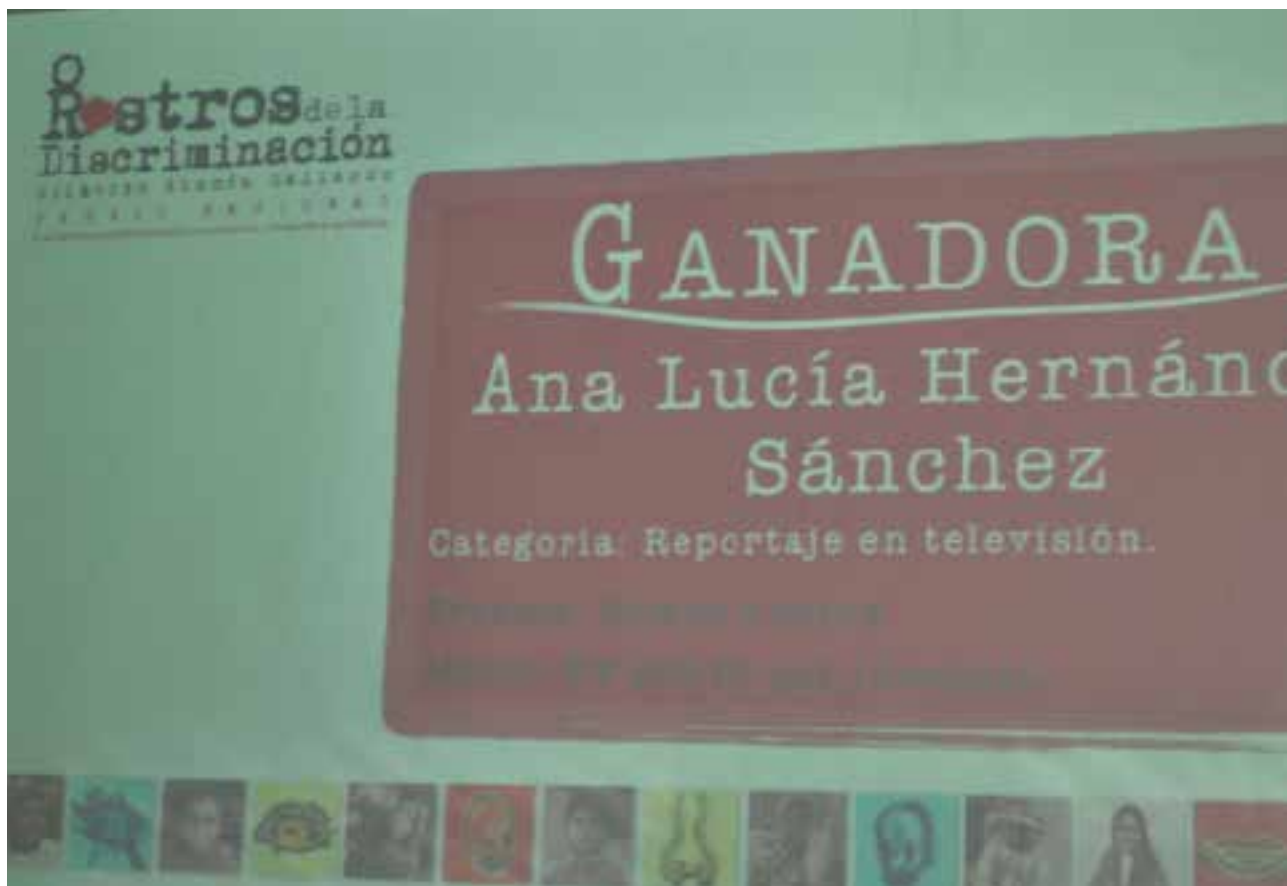
Como ya se mencionó en la sección 8. Comunicado el Trato Igualitario del presente informe, el COPRED conjuntamente con una pléyade de instituciones y

organismos relacionados con los derechos humanos, la no discriminación y la comunicación llevaron a cabo la novena emisión del “Premio Nacional Rostros de la Discriminación Gilberto Rincón Gallardo”, efectuada el 29 de agosto en el auditorio del Museo Franz Mayer.

El COPRED participó en el comité aportando la cantidad de \$30,000.00 M.N para los premios económicos, a la par de apoyar con viáticos (hasta \$20,000.00 M.N.) para que las cuatro personas ganadoras residentes fuera del Distrito Federal pudieran asistir a la ceremonia de premiación.

En el evento de premiación de 2013 participaron titulares de diversas instituciones públicas, así como destacadas y destacados miembros del gremio periodístico. También se rindió un homenaje a la escritora Elena Poniatowska, por su trayectoria periodística.





# CIMENTANDO LA INSTITUCIONALIDAD





## 10. Cimentando la Institucionalidad

### 10.1. Junta de Gobierno del COPRED

Uno de los órganos rectores del COPRED que juega un papel importante en cuanto a la toma de decisiones es la Junta de Gobierno, la cual de acuerdo a la LPEDDF, sección tercera del artículo 38 se integra por la o el titular de la Presidencia del Consejo y cinco representantes de la Administración Pública del Distrito Federal: de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Desarrollo Social, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Educación y de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.



El otro órgano importante que apoya al COPRED en la toma de decisiones y la definición de estrategias en materia de no discriminación y trato igualitario es la Asamblea Consultiva, integrada por especialistas de la academia y la sociedad civil organizada. La Asamblea Consultiva tiene representación en la Junta de Gobierno a través de las siguientes personas:

Asimismo, en la Junta de Gobierno tienen representación como invitados permanentes con derecho a voz, pero no a voto, los representantes de las siguientes entidades públicas: Inmujeres-DF, Injuve-DF, IAAM, Sistema DIF-DF y el Consejo para la Prevención y Atención Integral del VIH-Sida en el Distrito Federal.



Dr. Miguel Concha Malo



Dra. Mónica González Contró



Mtro. Genaro Lozano Valencia



Lic. Luis Antonio Torres Osorno



Psic. Sinayini Ruíz Aguilar





Las facultades de la Junta de Gobierno son nueve y se encuentran especificadas en el artículo 40. De entre ellas destacan:

- 1) Velar por el cumplimiento de las atribuciones del Consejo.
- 2) Aprobar el reglamento de las sesiones del Consejo.
- 3) Establecer las políticas generales para la conducción del Consejo.
- 4) Elaborar y aprobar el Estatuto Orgánico.
- 5) Aprobar el proyecto de presupuesto, el Informe Anual de Actividades del COPRED, el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Reglamento de la Asamblea Consultiva. Las sesiones a celebrarse serán de tipo ordinaria y extraordinaria; las primeras se llevarán a cabo por lo menos cada tres meses y las extraordinarias cuando lo convoque la Presidencia (artículo 41).
- 3) Concurso de tesis sobre discriminación en el Distrito Federal.
- 4) Elaboración de lineamientos para incorporar el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas del DF.
- 5) Programa Anual para Eliminar la Discriminación, PAPED.
- 6) Red Ciudadana REDCII.
- 7) En materia de Justiciabilidad, revisión del Modelo de atención y Red de Referencia y contra referencia con Hogar Integral de Juventud IAP).
- 8) Diplomado con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- 9) Mapa georeferencial (Proyecto y convenio).
- 10) Aprobación del Informe COPRED 2012.
- 11) Propuesta de integración del equipo ejecutivo del COPRED como invitados permanentes a la Junta de Gobierno.

En consonancia con lo anterior, durante el 2013 se efectuaron seis sesiones: cuatro de ellas ordinarias y dos extraordinarias.



La primera sesión ordinaria se efectuó el 24 de enero. Los temas que se revisaron fueron:

- 1) Presentación del presupuesto autorizado para 2013.
- 2) Solicitud de autorización de actividades con cargo al capítulo 4000.



La primera sesión extraordinaria se efectuó el 11 de febrero, con la finalidad de aprobar el PAPED 2013.

La Segunda sesión ordinaria se realizó el 29 de abril. El orden del día se integró con la revisión y aprobación de los siguientes temas:

- 1) Presentación del informe trimestral de COPRED.
- 2) Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal.
- 3) Suscripción de convenio de colaboración para capacitación con OSC.

- 4) Contratación de prestadores de servicios profesionales.
- 5) Contratación del sistema contable armonizado.
- 6) Gratificación anual a funcionarios y funcionarias 2012 (Aguinaldo).
- 7) Publicación del PAPED 2013 en la Gaceta Oficial del D.F.



La Segunda sesión extraordinaria, llevada a cabo el 21 de octubre, tuvo como puntos de discusión y aprobación los siguientes:

- 1) Presentación del Informe Trimestral del COPRED.
- 2) Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal.
- 3) Suscripción de convenio de colaboración para capacitación con OSC.
- 4) Contratación de prestadores de servicios profesionales.
- 5) Contratación del sistema contable armonizado.
- 6) Gratificación anual a funcionarios/as 2012 (Aguinaldo).



La Tercera sesión ordinaria se efectuó el 1 de agosto. Los puntos a tratar fueron:

- 1) Presentación del informe trimestral del COPRED.
- 2) Solicitud de autorización del Manual Administrativo del COPRED.
- 3) Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal a la contratación de prestadores de servicios profesionales.
- 4) Solicitud de autorización para abrir el capítulo 6000 en el presupuesto del COPRED.
- 5) Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal a diversas partidas del capítulo 2000 y 3000.

En la Cuarta sesión ordinaria realizada el 11 de diciembre, se abordaron los temas siguientes:

- 1) Presentación del Informe Trimestral del COPRED y Estados Financieros al mes de octubre.



- 2) Solicitud de autorización para que el COPRED inicie los trámites a fin de obtener el registro ante el FONACOT.
- 3) Aprobación del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Presupuestal 2014.
- 4) Aprobación de las reglas para el pago de aguinaldo al personal de mandos medios y superiores, así como enlaces adscritos al COPRED.
- 5) Aprobación de las reglas para el pago extraordinario a las personas físicas contratadas por honorarios asimilados a salarios, con cargo a la partida 1112.
- 6) Aprobación de las reglas para el pago extraordinario a personas físicas contratadas por honorarios profesionales, con cargo a las partidas 3331 y 3391.
- 7) Aprobación de la propuesta de reorganización orgánica del COPRED.



## 10.2. 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 (PPEDF, Art. 47)

En 2013 se realizaron tres sesiones ordinarias: el 18 de abril, 25 de julio y el 7 de noviembre, así como una extraordinaria el 30 de agosto. En la sesión del 18 de abril se abordaron los siguientes temas:

- 1) Entrega del Reglamento de la Asamblea Consultiva y del Estatuto del COPRED.
- 2) Selección de la persona integrante de la Asamblea Consultiva para representarla ante la Junta de Gobierno en sustitución de la Mtra. Patricia Colchero Aragonés.
- 3) Presentación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED).
- 4) Informe sobre quejas y reclamaciones atendidas por el COPRED.
- 5) Caso de población callejera

En la sesión del 25 de julio se presentó un informe semestral de actividades del COPRED y la programación de actividades para el segundo semestre del año. A la par, se realizó la presentación del Informe Semestral de Casos, Análisis y Tendencias; así como una explicación metodológica referente a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCdMx 2013).



El 7 de noviembre se presentó un Resumen Ejecutivo de Actividades 2013; se entregó el Reglamento Interior de Trabajo y se hizo una presentación del ejercicio de planeación estratégica realizado con GESOC, A.C.

El 30 de agosto se realizó la presentación de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCdMx 2013) a cargo del Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED y la presentación del calendario de actividades de la campaña “Octubre, Mes de la No Discriminación” por el Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED.

### 10.3. Estatuto del COPRED

Con la finalidad de fortalecer su proceso de institucionalización, el Consejo cuenta con un Estatuto Orgánico el cual tiene por objeto regular su estructura, atribuciones y funcionamiento, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 26 de febrero de 2013, acorde a lo establecido en el artículo 37 fracción VII de la LPEDDF y en el artículo 70 fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

En dicho Estatuto Orgánico se encuentra normado el procedimiento de atención a quejas y reclamaciones por violaciones al derecho a la no discriminación cometidas por presuntos actos entre personas físicas o morales o por autoridades de la Ciudad de México.





El nuevo estatuto considera como discriminación: el antisemitismo, la xenofobia, la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, y misoginia en cualquiera de sus manifestaciones; así como toda ley o acto que, siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias perjudiciales para los grupos en situación de vulnerabilidad.

Este documento normativo especifica que los actos de discriminación podrán ser imputables a personas físicas, morales o a entes públicos que -con intención o sin ella-, dolosa o culpable, por acción u omisión por razón de su origen étnico, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica o económica, apariencia física, condiciones de salud, embarazo, características genéticas, opiniones políticas, académicas, filosóficas, religión, preferencia sexual, forma de pensar, vestir, actuar, gesticular o por tener tatuajes, perforaciones, corporales o por cualquier otra que tenga efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales; así como la igualdad de las personas.

Asimismo, el estatuto establece la competencia y atribuciones del Consejo, entre las que destacan: promover el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano en materia de no discriminación por parte de los entes públicos del Distrito Federal, para lo cual

podrá formular observaciones o recomendaciones generales o particulares, entre otros<sup>1</sup>.

Es producto de la discusión intersectorial (sector público, académico y organizaciones de la sociedad civil) y es revisado y evaluado por la Asamblea Consultiva y la Junta de Gobierno del Consejo.

#### 10.4. Reglamento laboral

El COPRED dio un paso más en su consolidación institucional al presentar en el mes de octubre su Reglamento Interior de Trabajo, que marca un precedente en el trato igualitario e incluyente en materia laboral, y busca ser referente para otras instancias públicas o privadas al impulsar políticas laborales con equidad de género, de inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad y de prohibición de toda forma de discriminación. Entre sus aspectos más destacados se considera el permiso de paternidad por 30 días, así como la jornada reducida en dos horas para los padres y madres de menores de cinco años de edad o para quienes cuiden de una persona con discapacidad o persona adulta mayor.

---

<sup>1</sup> Para mayor información sobre los contenidos de este documento, revíse la página electrónica: [http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/116/27/Estatuto\\_Organico\\_del\\_COPRED.pdf](http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/116/27/Estatuto_Organico_del_COPRED.pdf)



Dicho documento fue aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el 9 de octubre. En él se plasman no sólo las obligaciones en el quehacer cotidiano de quienes colaboran en el COPRED, sino también destaca una perspectiva de inclusión laboral para los grupos en situación de vulnerabilidad y el impulso de políticas de equidad de género en el empleo<sup>2</sup>.

#### 10.5. Planeación estratégica 2014

Prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México es la compleja misión que sustenta la razón de ser del COPRED, tal como lo establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Lograrlo implica un ambicioso reto de política pública que pasa por la generación de

cambios sociales, económicos y culturales de gran calado.

Con la finalidad de maximizar el uso de sus recursos en aras de alcanzar tan ambiciosa meta, el COPRED llevó a cabo un ejercicio de planeación estratégica con el apoyo de la organización civil GESOC, A.C., el cual permitió identificar un conjunto reducido y manejable de variables intervinientes clave (causas) que expliquen las expresiones de discriminación más graves y/o con mayores externalidades o efectos sociales negativos, con el propósito de incidir en aquéllas en donde existía una mayor posibilidad de éxito.

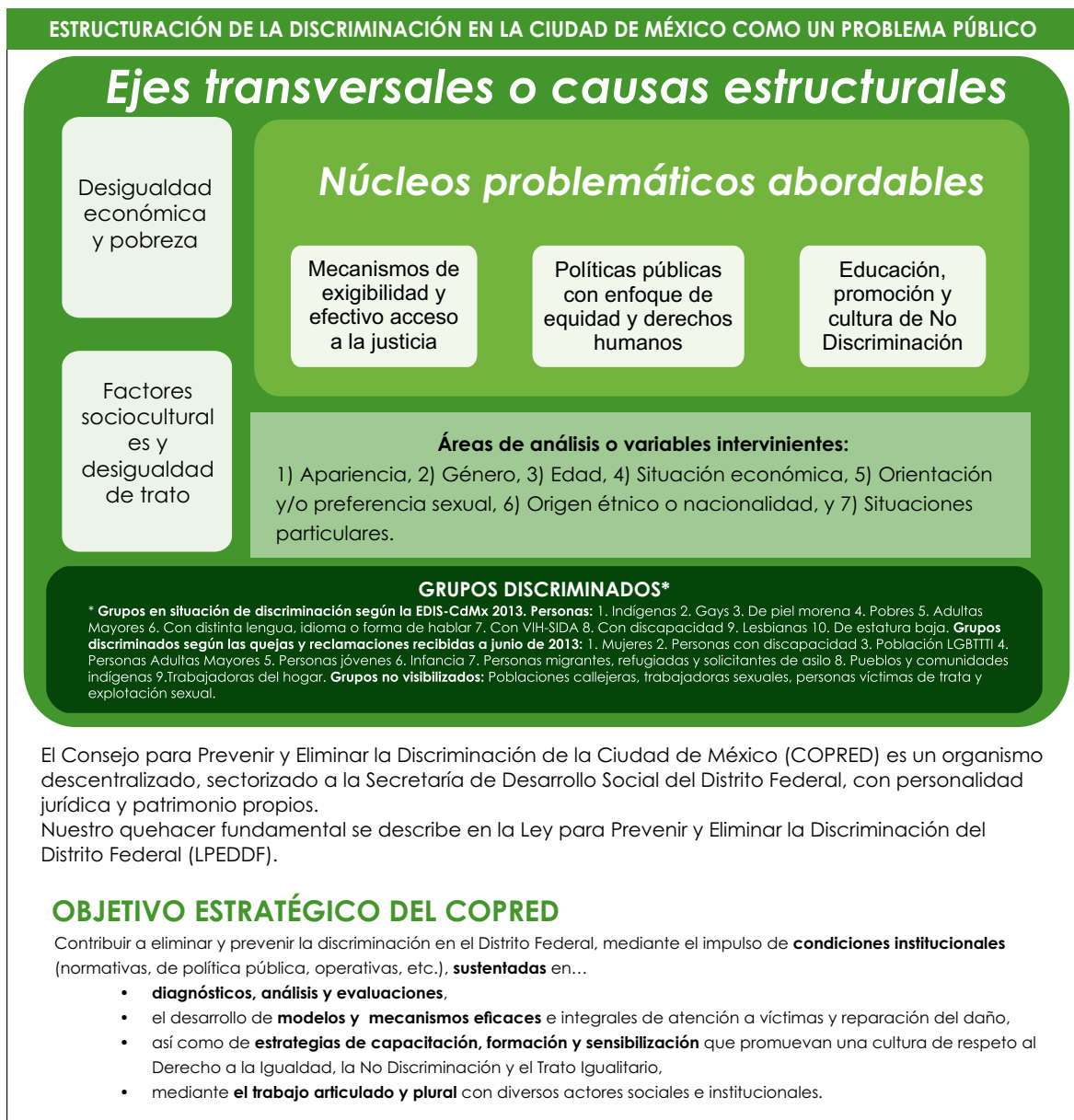
Para ello, el análisis convencional de políticas públicas aconseja distinguir entre una “situación problemática” y la definición causal de los problemas públicos que impiden el desarrollo y la igualdad social. Este análisis pide evitar la confusión entre los efectos visibles de determinadas decisiones

<sup>2</sup> Para mayor información acerca del documento revítese el siguiente link: [http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/116/27/Reglamento\\_Interior\\_de\\_Trabajo.pdf](http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/116/27/Reglamento_Interior_de_Trabajo.pdf)

o acciones públicas que producen consecuencias indeseables, y las causas que las generan. Lo que sugiere el enfoque de políticas públicas es no sólo actuar sobre los efectos, sino ir en busca de las causas que han generado esas problemáticas para tratar de modificarlas de manera definitiva. Dicho enfoque observa que los recursos que se destinan a atacar los efectos sin atender las causas, no sólo pierden sentido con el tiempo sino que pueden producir, a su

vez, nuevas dificultades a la solución de fondo de los problemas públicos.

Con base en lo anterior, el COPRED y GESOC, A.C. elaboraron un esquema de análisis para examinar el fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México a partir de una mirada integral del mismo, identificando los núcleos o ámbitos en los cuales se puede lograr una intervención pública.





De esta manera se definieron cuatro niveles de análisis:

1. Los ejes transversales o causas estructurales que están en el origen de la discriminación.
2. Los núcleos problemáticos abordables, es decir, aquellos ámbitos en los que se reproducen o generan prácticas discriminatorias y, a la vez, en donde es más viable promover políticas que contribuyan a su desarticulación
3. Las áreas de análisis o variables intervinientes, siendo aquellos elementos o características en los que las prácticas discriminatorias se agudizan y, por tanto, se profundizan los efectos negativos de éstas; y
4. Los grupos discriminados, que son los segmentos específicos de la población en los que se expresa la discriminación con mayor amplitud y profundidad.

El resultado de esta integración puede observarse en el esquema “Estructura de la discriminación en la Ciudad de México como un problema público”, que se presenta a continuación y en el cual se muestra el conjunto de las distintas dimensiones que tiene este complejo fenómeno.

#### 10.5.1. Ejes transversales o causas estructurales

En el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013 (PAPED 2013) se define a la discriminación como

“una práctica que diferencia en el trato a las personas por una condición determinada, haciendo menoscabo de sus derechos y colocándolas en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad”<sup>3</sup>. En el mismo documento se cita una definición más amplia, abarcando las distintas formas en que se expresa:

*“La discriminación es una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”<sup>4</sup>.*

Se identificaron dos ejes transversales o causas estructurales de la discriminación en la Ciudad de México, a saber:

- 1) Desigualdad económica y pobreza; y
- 2) Factores socioculturales y desigualdad de trato.

#### Desigualdad económica y pobreza

La pobreza, la exclusión social y la desigualdad económica se encuentran entre las principales

3 COPRED, Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013, México, p. 13.

4 Rodríguez Zepeda, Jesús, ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.



causas de discriminación en nuestro país y en el Distrito Federal<sup>5</sup>. Las personas que se encuentran en situación de pobreza, además de sufrir carencias económicas y falta de oportunidades, enfrentan la discriminación social por parte de algunos sectores de la comunidad, limitando aún más sus posibilidades de desarrollo e inclusión social.

En la Ciudad de México se presenta una gran segmentación, visibilizada por la conformación de “cordones de pobreza y enclaves de riqueza que reflejan la segregación de las personas por su condición social o económica”<sup>6</sup>. La pobreza genera una suerte de segmentación social en donde las personas con condiciones socioeconómicas desfavorables parecieran estar condenadas<sup>7</sup> a vivir en entornos territoriales inseguros e insalubres, con servicios públicos deficientes o que carecen de ellos, mientras que las personas de niveles socioeconómicos altos generan sus propios entornos y pagan sus propios servicios. Una dinámica que limita la interacción e impide la convivencia y conocimiento mutuo, lo que profundiza prejuicios y estereotipos que impiden el reconocimiento de lo diverso como una posibilidad de enriquecimiento, de aprendizaje mutuo y de reconocimiento recíproco de la dignidad de todas y todos.

### **Factores socioculturales y desigualdad de trato**

La discriminación repercute finalmente en la desigualdad de trato social a los grupos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad;

5 La Encuesta Nacional sobre Discriminación 2010 señala que en la zona metropolitana de la Ciudad de México se considera que el no tener dinero es uno de los principales motivos por los que los derechos no son respetados, resultado que coincide con la visión de que la riqueza es un factor que provoca mayor división entre la población.

6 Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008. p. 334.

7 De acuerdo a la CEPAL, “(...) En términos de igualdad de oportunidades, habitar entornos territoriales diferentes puede constituir un factor de discriminación. Así, por ejemplo, la pertenencia a un entorno territorial urbano marcado por la inseguridad física, la descomposición social, la erosión de normas de convivencia comunitaria y la pobre oferta educativa, donde se dan todos los círculos viciosos de la pobreza, constituye un factor que limita claramente las oportunidades de desarrollo. (...) ser niño o joven en un barrio marginal urbano o en zonas rurales dispersas plantea expectativas muy inequitativas si se compara con serlo en otros barrios u otras zonas.” “Equidad, desarrollo y ciudadanía”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Capítulo 4 Ciudadanía, igualdad y cohesión social: la ecuación pendiente. p. 304. Consultado en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/4425/cap14.pdf> el 28 de mayo de 2013.

en la restricción y violación de los derechos humanos de personas y grupos, así como en la negación de oportunidades para su desarrollo. De acuerdo con el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, elaborado en 2008, en la Ciudad de México se observa:

*“Una dinámica en la que se discrimina por temor a las diferencias, por el miedo a enfrentarse a las diversas identidades de las personas y grupos que componen una comunidad o una sociedad; se excluye porque a menudo se siente que estas diferencias amenazan la propia identidad, sin comprender que esta diversidad es la que lleva al enriquecimiento mutuo; se discrimina por el miedo que provoca lo desconocido, lo otro, lo diferente a las costumbres, tradiciones, ideología, formas de pensar y de sentir de un grupo social. Se discrimina por los prejuicios, los estereotipos y los estigmas que se han aprendido y reproducido a la largo de la vida, por costumbre o por tradición”<sup>8</sup>.*

A pesar de los avances que se han logrado en la Ciudad de México en materia legislativa y de políticas en la lucha contra la discriminación, aún persisten brechas importantes que acentúan la discriminación y exclusión que deben ser atacadas para alcanzar una igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que habitan y transitan por el Distrito Federal. La existencia de discriminación o desigualdad de trato, y por tanto, la desigualdad en la realización de derechos por el origen, la condición social o de salud, por la apariencia, por la forma de hablar o por la identidad o preferencia sexual, difícilmente permitirá avanzar en la construcción de una sociedad equitativa que sea capaz de garantizar oportunidades de desarrollo y bienestar para todas y todos.

#### 10.5.2. Núcleos problemáticos abordables

En este nivel de análisis se identifican las áreas de funcionamiento estatal y/o social que se consideran

8 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Informe de actividades, México, 2004. Citado en Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008. p. 333, párrafo 1367.

clave, tanto por su efecto social negativo a la hora de ser productoras de prácticas discriminatorias como por constituir campos susceptibles de intervención para el COPRED que, en caso de tener éxito, contribuiría a desarticular dichas prácticas. De esta forma se construyó “el núcleo duro” de una política contra la discriminación en el Distrito Federal, a partir de tres núcleos problemáticos, a saber:

1. Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia;
2. Políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos;
3. Educación, promoción y cultura de no discriminación.

Estos ámbitos coinciden con aquellos espacios o núcleos que resultan estratégicos para cualquier política que se proponga eliminar la discriminación y están adecuados a los instrumentos de política pública al alcance del COPRED.

### Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia

El efectivo acceso a la justicia y los mecanismos de exigibilidad resultan centrales para la realización de los derechos humanos de todas y todos<sup>9</sup>. Constituyen condiciones imprescindibles para alcanzar metas más amplias como el desarrollo y la reducción de la pobreza, pues el sistema legal ofrece un ámbito en el que es posible protegerse de la explotación que pueden ejercer quienes tienen más poder, exigir rendición de cuentas a funcionarios y líderes políticos, así como resolver conflictos individuales o colectivos. El efectivo acceso a la justicia es un derecho fundamental que obliga al Estado a atender a las personas que acuden

<sup>9</sup> La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha catalogado al derecho de acceso a la justicia como derecho fundamental del ciudadano, al señalar que “...cobra particular importancia en tanto impulsor y dinamizador del proceso criminal. El derecho a un proceso judicial independiente e imparcial implica no sólo el derecho a tener ciertas garantías observadas en un procedimiento ya instituido; también incluye el derecho a tener acceso a los tribunales, que puede ser decisivo para determinar los derechos de un individuo. Los tribunales, como mecanismo principal para interpretar y aplicar la ley, desempeñan una función fundamental para asegurar la efectividad de todos los derechos y libertades protegidos. Las deficiencias del sistema judicial y de la administración de justicia reducen la posibilidad del individuo de tener acceso a la justicia en todas las esferas de la vida. Consultado en Informe sobre la situación de los derechos humanos en Ecuador, <<http://www.cidh.org/countryrep/Ecuador-sp/Resumen.htm>>.

a las instancias de administración de justicia ante la amenaza o consumación de agresiones contra cualquier derecho y garantizar un proceso llevado a cabo bajo los principios rectores de continuidad, gratuidad, celeridad, igualdad y adaptabilidad del servicio público.

Para ser efectivos, los mecanismos de exigibilidad requieren de un mayor conocimiento y empoderamiento<sup>10</sup> de las personas, particularmente de aquéllas en situación de discriminación y vulnerabilidad, para hacer valer sus derechos.

Componentes para tomar medidas respecto de los derechos humanos
<b>Disponibilidad.-</b> Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población.
<b>Accesibilidad.-</b> Que los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas (física y económicamente), sin discriminación alguna.
<b>Calidad.-</b> Que los medios y contenidos por los cuales se materializa un derecho tengan los requerimientos y propiedades aceptables para cumplir con esa función.
<b>Adaptabilidad.-</b> Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho humano tengan la flexibilidad necesaria para poder ser modificados, si así se requiere, a fin de adaptarse a las necesidades de las sociedades y comunidades en transformación, y responder a contextos culturales y sociales variados.
<b>Aceptabilidad.-</b> Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho sean aceptados por las personas a quienes están dirigidos, lo que está estrechamente relacionado con la adaptabilidad y criterios como la pertinencia y adecuación cultural, así como con la participación de la ciudadanía en la elaboración de la política en cuestión.

<sup>10</sup> El concepto de empoderamiento se refiere al desarrollo de la capacidad de agencia de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas, tomar control sobre sus destinos e influir en la transformación de aquellos contextos o entornos en los que dichas capacidades les han estado negadas.

Los sistemas de justicia y aparatos del gobierno son diseños que no escapan a las construcciones de estigmas y prejuicios que históricamente han imperado y, por tanto, han excluido a grupos importantes de la población<sup>11</sup>.

Por ello, es importante que junto con la armonización legislativa y la ampliación de derechos se realicen procesos al interior de los diversos entes públicos para garantizar que los diversos trámites, procedimientos, formularios, reglas de operación, etcétera, que se encuentran dentro del ámbito de sus atribuciones, atiendan de manera efectiva los criterios de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad, definidos por Naciones Unidas, para ser adaptados a cada derecho:

### **Políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos**

Otro ámbito en el que la intervención de COPRED resulta necesaria es el impulso de políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos<sup>12</sup>, mediante la generación de lineamientos generales y directrices que garanticen que dichas políticas efectivamente conciban a los derechos humanos de manera integral, interdependiente y complementaria, y concentren su actuación en la realización efectiva de los derechos y la atención en condiciones de igualdad de todas y todos, especialmente de aquellos grupos en situación de mayor vulnerabilidad y marginación.

Promover políticas públicas que consideren las situaciones específicas de aquellos grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad como asuntos centrales a lo largo de todo el ciclo

<sup>11</sup> Elena Azaola citada en el "Reporte sobre la discriminación en México". Proceso penal, documentó que existe mayor severidad de sentencias para las mujeres, con una variación de 25% más que a los varones.

<sup>12</sup> Dado el análisis de causas estructurales de la discriminación, se requiere un énfasis necesario en el impulso de estos enfoques en aquellas políticas relativas a los derechos sociales planteados en la medición multidimensional de la pobreza del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), relacionados con indicadores de ingreso, rezago educativo, acceso a la seguridad social y a servicios de salud, calidad y espacios de la vivienda, acceso a los servicios básicos en la vivienda, acceso a la alimentación y grado de cohesión social. Véase <http://www.coneval.gob.mx/>



de la política, desde la identificación y priorización de problemas a la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las intervenciones. Políticas que vayan más allá de la descripción de situaciones específicas de grupos y sectores de la población con información estadística, y encuentren en la realización de los derechos de todas y todos, así como en el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad, el referente y fin último de la política.

Políticas públicas cuya "forma de ver" y "manera de hacer" sea la concreción de derechos en condiciones de igualdad efectiva, que incorpore de manera transversal los enfoques de derechos humanos y de igualdad de género<sup>13</sup> y contemple mecanismos

<sup>13</sup> Al respecto, conviene explicitar la concepción que se asume del término de transversalización de género, pues en materia de políticas es frecuente su uso discursivo, sin efectos reales en materia de igualdad. Retomamos el concepto del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) que lo definió en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier

efectivos de participación ciudadana y social de las personas y grupos afectados, de manera democrática y con nivel de incidencia en las distintas etapas del ciclo.

### **Educación, promoción y cultura de no discriminación**

Desde la perspectiva de este análisis, el derecho a la educación es concebido de manera amplia. El derecho a la educación no es sólo para niñas, niños, adolescentes y jóvenes, sino de todas y todos, independientemente de la edad y cualquier otro tipo de condición social. Su realización no debe estar limitada a la escolarización pues está relacionado con el aprendizaje y, de manera especial, con un proceso educativo a lo largo de la vida.

Por su papel destacado en los procesos de socialización, la educación significa el espacio en donde históricamente se han construido estigmas, prejuicios y estereotipos que dan origen y fundamento a la discriminación. Pero la educación también es el espacio en donde es posible desarticular la discriminación en el mediano y largo plazos, y es ésa la perspectiva que le interesa al COPRED.

Este núcleo alude a problemas de carácter estructural que por su magnitud y profundidad escapan del ámbito de competencia del COPRED e incluso del propio Gobierno del Distrito Federal, particularmente por el proceso inconcluso de descentralización educativa. No obstante, para los fines de la planeación estratégica del COPRED se identificaron las siguientes posibilidades de intervenciones públicas, importantes para contribuir a desarticular prácticas discriminatorias en la Ciudad de México: a) Espacios de encuentro y convivencia en la diversidad, es decir, estrategias que contribuyan, mediante la generación de espacios sociales, al

acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros". Consúltense <http://www.fongdcam.org/manuales/genero>

conocimiento mutuo entre diferentes y por tanto, al reconocimiento de la dignidad humana que nos pertenece a todas y todos por el sólo hecho de ser humanos; y b) el fortalecimiento de estrategias de educación formal, no formal e informal que contribuyan al aprecio de la diversidad, el respeto a la igualdad y la no discriminación.

#### 10.5.3. Áreas de análisis o variables intervinientes

El tercer nivel de análisis está conformado por las Áreas de análisis o variables intervinientes, es decir, aquellas situaciones o condiciones en donde las prácticas discriminatorias adquieren especificidad y modos de afectación de derechos a grupos y comunidades en particular. Las áreas de análisis constituyen el espacio en donde las prácticas discriminatorias, atravesadas por la pobreza, la desigualdad económica, factores socioculturales y la desigualdad de trato, se expresan con mayor intensidad. Las áreas de análisis identificadas son:



1. Apariencia.
2. Género.
3. Edad.
4. Origen étnico y/o nacionalidad.
5. Orientación y/o preferencia sexual.
6. Situación económica.
7. Situaciones particulares (sobrepeso, obesidad, VIH/SIDA, entre otras).



#### 10.5.4. Grupos discriminados y en situación de riesgo a ser discriminados

Un cuarto nivel de análisis se conforma por los grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad, es decir, aquellos segmentos de la población en los que se expresan las prácticas discriminatorias con mayor amplitud y profundidad en función de las variables intervinientes en dónde se agudiza la discriminación. De acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal<sup>14</sup>, se identifican los siguientes grupos que requieren de medidas

<sup>14</sup> Artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

positivas para favorecer el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones:

- 1) mujeres
- 2) niñas y niños
- 3) las y los jóvenes
- 4) personas adultas mayores
- 5) personas con discapacidad
- 6) comunidades y pueblos indígenas
- 7) población LGBTTTI
- 8) población en situación de calle
- 9) población migrante y refugiados
- 10) población en situación de pobreza.

Finalmente, a partir del análisis de cada variable interviniente y con base en el análisis de los resultados de la Primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, se elaboró una lista de poblaciones prioritarias, como una primera base para poder tomar las decisiones de política pública necesarias. Los grupos de población identificados como prioritarios son:

8. Población discriminada por apariencia física<sup>15</sup>.
9. Población discriminada por razón de su género<sup>16</sup>.
10. Población discriminada por edad<sup>17</sup>.
11. Personas discriminadas por origen étnico y/o nacionalidad<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Las prácticas discriminatorias por apariencia o características físicas afectan principalmente a mujeres y hombres con sobrepeso o estatura baja, personas con alguna malformación o discapacidad, personas indígenas, personas de piel morena, población LGBTTTI, personas en situación de pobreza, personas con apariencia o forma de vestir diferente, etcétera.

<sup>16</sup> Históricamente, las mujeres han sido un grupo de la población que han padecido del trato desigual, la discriminación, el abuso y la falta de oportunidades, como consecuencia de prácticas y prejuicios culturales. Esta situación, se agrava ante la presencia de otras variables intervinientes, como la situación económica, el origen étnico, la edad, etc.

<sup>17</sup> Otra variable interviniente en el fenómeno de la discriminación lo constituye la edad. Niñas y niños no son reconocidos como sujetos de derechos, mujeres y hombres jóvenes que son estigmatizados y en su expresión más grave, criminalizados, así como el abuso y abandono del que son víctimas las personas adultas mayores que injustificadamente son asociadas con enfermedad, ineficiencia, lentitud y baja productividad, reproducen y agudizan estereotipos que dañan y restringen los derechos de las personas que integran estos grupos de población.

<sup>18</sup> El origen étnico o nacional constituye otra variable interviniente en las prácticas discriminatorias que afectan la plena realización de las personas, tan sólo por su pertenencia a un grupo determinado con costumbres, lenguaje, formas de ver el mundo determinadas o bien por su origen geográfico. Las mujeres y hombres indígenas, por ejemplo, enfrentan situaciones de discriminación múltiple: por su origen étnico, por su color de piel, por su vestimenta o forma de hablar; además de la pobreza que suele afectarles de mayor manera. Así mismo, las personas de origen nacional diverso, en situación de migración, legal o no legal, enfrentan dificultades para la plena realización de sus derechos.

12. Población discriminada por orientación y/o preferencia sexual<sup>19</sup>.
13. Personas discriminadas por su situación económica<sup>20</sup>.
14. Personas discriminadas por situaciones particulares<sup>21</sup>.

Así, la planeación estratégica desarrollada por el COPRED, con el apoyo de GESOC, A.C. coadyuva a la consolidación institucional del Consejo para permitirle seguir avanzando de manera certera en la consecución de las metas institucionales y cumplir en el mediano plazo con la visión que se ha trazado: ser la institución referente en la Ciudad de México en la garantía del derecho a la igualdad, a través de la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.



<sup>19</sup> Pese a que todas las personas tienen derecho a sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas con ellas, cuando estas orientaciones o identidades no coinciden con la mayoría heterosexual se enfrentan a prácticas discriminatorias que atentan contra los derechos de estas personas e incluso, en manifestaciones extremas, producen fenómenos como la homofobia. Las y los entrevistados en la encuesta del COPRED afirman que los Gays (89.3%) y las personas con preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual (84%) son discriminadas en el D.F. Otros integrantes de la comunidad LGTBTTI comparten dicha situación: travestís (81.1%), lesbianas (80.9%), Transgénero (74.7%), Transexuales (71.2%) e Intersexuales (68.9%).

<sup>20</sup> La pobreza es, sin duda, un factor de discriminación que agudiza la situación de vulnerabilidad de mujeres y hombres que, por causa injustificada de otras variables, enfrentan prácticas discriminatorias. Es una causa estructural de discriminación y, a la vez, es una consecuencia de la misma.

<sup>21</sup> Existen otros factores diversos que de manera injustificada son utilizados en la comisión de prácticas discriminatorias, los cuales han sido agrupados en la variable de "situaciones particulares" con fines de análisis. Entre éstos se encuentran condiciones de salud específicas como la discapacidad, el VIH/SIDA, la obesidad o sobrepeso, así como características o condiciones específicas de la población, como el hecho de contar con antecedentes penales.

TRANSPARENCIA,  
RENDICIÓN  
DE CUENTAS Y  
PROTECCIÓN DE  
DATOS PERSONALES







## 11. TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México cuenta con una Oficina de Información Pública que emite respuesta a las solicitudes de información que ciudadanas y ciudadanos le envían a través del Instituto de Acceso a la Información del Distrito Federal, dando cumplimiento así a lo que señala la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (LTAIPDF), en su artículo 47, párrafo 2, y a lo que marcan los Lineamientos para la Gestión de Solicitudes de Información Pública y de Datos Personales a través del Sistema INFOMEX del D.F, en su numeral 1, párrafo segundo, fracciones II y XVIII y numeral 15 del capítulo II.

Asimismo, el Estatuto Orgánico del COPRED, en su artículo 36, señala que la Oficina de Información Pública y Protección de Datos Personales “es el área responsable de garantizar a la ciudadanía el acceso a toda la información pública que se genere con motivo de las actividades del Consejo, así como de garantizar el manejo adecuado y protección de los datos personales en todos los procedimientos que lleve a cabo el Consejo.

Los objetivos a realizar por parte de esta oficina tienen sustento normativo en el artículo 37 del Estatuto Orgánico, a saber:

- I. Capturar, ordenar, analizar y procesar las solicitudes de información;
- II. Proponer al Comité de Transparencia los procedimientos internos para el desahogo de las solicitudes;
- III. Asesorar y orientar a los particulares en la elaboración de su solicitud, así como en los trámites, procedimientos y en las instancias a las que puede acudir;
- IV. Recabar, publicar y actualizar la información pública de oficio;
- V. Proponer procedimientos de acceso a información confidencial que aseguren su entrega sólo al titular o representante;
- VI. Capacitar a los servidores públicos para la atención de las solicitudes;
- VII. Efectuar las notificaciones a los solicitantes de información;
- VIII. Apoyar al Comité de Transparencia en el desempeño de sus funciones;
- IX. Solicitar opiniones técnicas de aquellas unidades o áreas administrativas que estime convenientes;
- X. Presentar al Comité de Transparencia, las propuestas de clasificación realizadas por las unidades administrativas;
- XI. En caso de que el particular haya presentado vía solicitud de acceso a la información una relativa al ejercicio de derechos ARCO, la Oficina de Información Pública deberá prevenirlo sobre el alcance de la vía elegida y los requisitos exigidos por la Ley de Protección de Datos Personales del Distrito Federal.

En cumplimiento a lo estipulado tanto en la ley como en el estatuto y obligaciones del COPRED, se asistió a eventos convocados por el Instituto de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INFO-DF), se respondieron las solicitudes de información recibidas, se actualizó la Información Pública de Oficio que el INFO-DF solicita como parte de las responsabilidades de los entes del Gobierno del Distrito Federal en materia de información y se capacitó a integrantes del propio COPRED sobre los

contenidos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal.

La calificación anual que el COPRED obtuvo en 2013 fue de 8.2. Dicha calificación fue el promedio final de las calificaciones en los rubros de Información Pública de Oficio, capacitación, cumplimiento en tiempo y forma de los requerimientos del INFO-DF, así como en atención y gestión de las solicitudes de información.

### 11.1. Respuesta a solicitudes de información

Durante el 2013 la Oficina de Información Pública recibió 294 solicitudes, mismas que se resolvieron de la siguiente manera:

- 130 fueron contestadas vía INFOMEX.
- 125 correspondieron a otros entes públicos, toda vez que la información solicitada no era de la competencia del COPRED.
- En cinco solicitudes se solicitó ampliación de plazo para dar respuesta, debido a la complejidad o volumen de la información requerida.
- 27 fueron prevenidas<sup>1</sup> debido a que la solicitud no era precisa o faltaba claridad sobre el tipo de información solicitada.
- En siete se entregó información parcial o total con pago, en virtud de que la información solicitada rebasaba los límites de volumen establecidos para su envío a través del Sistema INFOMEX.

Considerando que en 2012 en el COPRED se recibieron 118 solicitudes de información, se observa que para el 2013 se tuvo un incremento en este aspecto del 149%, es decir, se tramitaron más del doble de solicitudes.

<sup>1</sup> De acuerdo con el artículo 47 de la LTAIPDF, si al ser presentada la solicitud no es precisa o no contiene todos los datos requeridos, en ese momento el Ente Público deberá ayudar al solicitante a subsanar las deficiencias. De ser solicitud escrita, el Ente Público prevendrá al solicitante por escrito, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, para que en un término igual y en la misma forma, la complemente o la aclare. En caso de no cumplir con dicha prevención se tendrá por no presentada la solicitud.

Para mayor información sobre el tema revítese la Ventanilla Única de Transparencia, ubicada en la página web del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Disponible en: <http://www.transparencia.df.gob.mx/wb/vut/COPRED>

Esto fue una consecuencia de las acciones de difusión y a la labor desarrollada por el Consejo durante 2013, que logró que la población que habita o transita por la Ciudad de México tuviera conocimiento sobre la existencia y funciones del COPRED.

Los temas sobre los que versaron las solicitudes de información dirigidas a la OIP del COPRED en 2013 se englobaron en ocho grandes categorías, definidas desde el Sistema INFOMEX.

Las clasificaciones de las solicitudes son las siguientes:

- Programático, presupuestal y financiero.- Se refiere a toda información relativa al presupuesto del ente (balanzas de comprobación, estados financieros, gastos, viáticos, presupuestos asignados, convenios, contratos, Cuenta Pública, etc.).
- Actos de gobierno.- Es toda información que está relacionada a eventos públicos (agenda y actividades de las personas servidoras públicas durante sus funciones).
- Otros.- Es aquella información que no se puede ser clasificada en los otros rubros.
- Regulatorio.- Es la información relativa a procesos administrativos, quejas, demandas, etc.

- Informes y programas.- Aquí se encuadran todos los informes y/o programas que realiza el ente obligado (también se incluyó la relativa a la Junta de Gobierno y la Asamblea Consultiva del COPRED).
- Relación con la sociedad.- En esta categoría se clasifican las acciones, capacitaciones con relación a diferentes temas hacia la población en general (información y estadísticas sobre grupos en situación de vulnerabilidad, investigaciones, censos, servicios de otros entes del gobierno, etc.).
- Datos Personales.- Es la información relativa a solicitudes ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) sobre tratamiento de datos personales en posesión del ente obligado.
- Organización interna.- Es toda aquella información relativa a los procesos y acciones internas del personal y del ente (directorio del personal del COPRED, datos de vacantes, datos de personas no adscritas al Consejo, etc.).

Una vez que se han definido los tipos de solicitudes de información, así como las categorías en que se clasifican de acuerdo con el tema que abordan, se presenta el siguiente cuadro sobre las solicitudes de información pública que se recibieron en el COPRED, durante el 2013:

Solicitudes de información 2013									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud improcedente	Entrega información vía INFOMEX	Prevención a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial	Inexistencia de la información	TOTAL
Programático presupuestal y financiero	9	0	20	3	5	6	0	0	43
Actos de gobierno	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Otros	18	0	12	11	0	0	0	0	41
Regulatorio	39	0	27	3	0	0	0	0	69
Informes y programas	38	0	39	2	0	1	0	0	80
Relación con la Sociedad	16	0	14	3	0	0	0	0	33
Datos personales	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Organización interna	5	0	15	3	0	0	0	0	23
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>294</b>

Durante este año, el mayor número de solicitudes de información estuvieron relacionadas con el rubro de “Informes y programas” (80), seguidas de las relativas al rubro “Regulatorio”(69), y en tercer lugar se ubicaron las solicitudes del rubro “Programático presupuestal y financiero” (43). A mayor especificidad, destacaron temas como Informes sobre personas que no laboran en COPRED, Información variada sobre la marcha del 10 de junio del 2013 (marcha estudiantil), programas para población en situación de vulnerabilidad, información de otros entes públicos, quejas, proyectos, denuncias en pro de los derechos de la población LGBTTTI y personas transexuales e información relativa a la Marcha Histórica del Orgullo LGBTTTI.

Entre las dependencias del gobierno capitalino a las que se turnaron las solicitudes que no eran de la competencia de la Oficina de Información Pública del COPRED, destacaron: la Secretaría de Seguridad Pública del DF, la Secretaría de Educación del DF, la Secretaria de Salud del DF y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del DF.

Si se desea consultar a detalle cuántas solicitudes se recibieron en cada categoría, consultar la tabla Clasificación de solicitudes de información pública por tipo y número, en la sección de Anexos.

### 11.2. Participación en cursos de capacitación, talleres y seminarios en materia de Acceso a la información

Durante el ejercicio 2013 el personal de la Oficina de Información Pública del COPRED, de acuerdo a lo estipulado en la LTAIPDF y a las convocatorias emitidas por el INFO-DF, participó en los cursos y talleres a los que le convocó dicho instituto, como se observa en el siguiente cuadro:

En virtud de lo anterior, el COPRED tuvo presencia en 23 eventos de capacitación en materia de transparencia y acceso a la información pública gubernamental, es decir, en cursos, talleres, seminarios, entre otros, impartidos tanto por el INFO-DF como por instituciones académicas. El resultado ha sido que el personal adscrito a la Oficina de Información Pública cuenta con mayores herramientas para brindar una atención oportuna y de calidad a las solicitudes de información que se reciben diariamente. A continuación se enlistan los eventos en los que COPRED tuvo participación:

Entes Obligados que participaron en los cursos-talleres de formación de instructores, 2013
Ente Obligado
Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Distrito Federal
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
Delegación Álvaro Obregón
Delegación Cuauhtémoc
Delegación Tláhuac
Delegación Tlalpan
Escuela de administración pública del Distrito Federal
Instituto de Acceso a la Información Pública y protección de datos Personales del distrito federal
Instituto de Vivienda del Distrito Federal
Jefatura de Gobierno del Distrito Federal
Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos
Partido del Trabajo
Partido Verde Ecologista de México
Policía Auxiliar
Proyecto Metro
Red de Transportes de Pasajeros del Distrito Federal
Secretaría de Desarrollo Rural y equidad para las Comunidades
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Finanzas
Secretaría de Salud
Secretaría de Seguridad Pública
Servicios de Salud Pública del Distrito Federal
Servicios Metropolitanos S.A. de C.V.
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal
<b>Total de Entes participantes :27</b>

1. Conmemoración del Día Internacional de la Protección de Datos Personales. Evento convocado por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 28 de enero.
2. Diplomado: “Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales en el Distrito Federal”, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, de octubre de 2012 a marzo del 2013.
3. Jornada sobre Protección de Datos, Innovación y Competitividad, impartida por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE) el 8 de abril.
4. Taller: Inscripción de Sistemas de Datos Personales en el registro electrónico de Sistema de Datos Personales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 12 de abril.
5. Mesa de análisis “Transparencia en la nueva agenda gubernamental”, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 8 de mayo.
6. Curso-Taller. “Formación de instructores”, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, del 21 al 24 de mayo.
7. Curso. Módulo I. Protección de Datos Personales: marco introductorio, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 18 de junio.
8. Curso. Módulo II. Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y Lineamientos I, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 25 de junio.
9. Conferencia impartida por el Dr. Puccinelli en temas como la regulación del video vigilancia en el marco de la protección de datos personales, el derecho al olvido y casos prácticos sobre el ejercicio de los derechos ARCO, convocado por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 11 de julio.
10. Mesa de Diálogo por la Transparencia en el Distrito Federal, con el tema Transparencia Legislativa Primer Seminario Nacional de Capacitación y Vinculación – COMAIP, el 16 de julio.
11. Curso. Módulo IV. Sistemas de Datos Personales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 27 de agosto.
12. Curso. Módulo VIII. Parte 1. Taller: Medidas de seguridad, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el día 27 de agosto.
13. Curso. Módulo VII. Taller: Deber de información al titular, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 4 de septiembre.
14. Curso. Uso y Operación de la Ventana Única de Transparencia, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, impartido el 9 de septiembre.
15. Módulo II. Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y Lineamientos, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 1 de octubre.
16. Módulo III. Principios que regulan a la protección de Datos Personales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el día 8 de octubre.
17. Curso. Módulo I. Protección de Datos Personales: marco introductorio, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 22 de octubre.
18. Curso. Módulo V. Taller: Creación, modificación y supresión de sistemas de datos personales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos



- Personales del Distrito Federal, el día 22 de octubre.
19. Séptimo Seminario Internacional “Hacia un sistema integral de rendición de cuentas en el Distrito Federal”, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, los días 24 y 25 de octubre.
  20. Curso. Módulo VI. Taller: Registro Electrónico de Sistemas de Datos Personales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el día 29 de octubre.
  21. Seminario de Protección de Datos en Redes Sociales, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 14 de noviembre.
  22. Módulo I. Derecho Constitucional, impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el 10 de diciembre.

23. Curso. “Ética Pública” impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal impartido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, en proceso.

### **11.3. Acciones sobre Protección de Datos Personales**

En lo que respecta a la Protección de Datos Personales, se crearon siete sistemas que fueron autorizados por el INFO-DF y publicados en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, el 4 de junio de 2013<sup>2</sup>.

Estos aparecen en la página del Registro de Protección de Datos Personales como parte

---

<sup>2</sup> Gaceta del Gobierno del Distrito Federal, con fecha 4 de junio de 2013, pp. 11-19. Versión disponible en línea: [http://www.evalua.df.gob.mx/files/pdfs\\_sueltos/nota\\_aclaratoria\\_convno.pdf](http://www.evalua.df.gob.mx/files/pdfs_sueltos/nota_aclaratoria_convno.pdf)

de la información pública que las instituciones gubernamentales deben publicar en las páginas electrónicas, de conformidad con los artículos 6, 7, 8, 13 y 14 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal (LPDPDF).

Los datos personales son registrados en formatos autorizados, los cuales tienen leyendas específicas que señalan el tipo de tratamiento que se dará a los mismos, a partir de lo que establece el artículo 9 de la LPDPDF. Cabe destacar que cada documento con este tipo de datos tiene un sistema de seguridad que garantiza su confidencialidad e integridad.

Si bien en 2012 el COPRED recibió cuatro solicitudes ARCO —que finalmente no fueron competencia del Consejo—, en 2013 no hubo persona alguna que manifestara estar interesada en consultar sus datos personales registrados ante el COPRED.

En materia de solicitudes ARCO (Derecho de Acceso, Derecho de Rectificación, Derecho de Cancelación y Derecho de Oposición) el INFO-DF otorgó al COPRED un reconocimiento por dar respuesta al 100% en tiempo y forma a las solicitudes de información pública que eran competencia del COPRED, o bien por contestar de manera oportuna que dicha información no obraba en los archivos del Consejo sino de otro ente público.





#### 11.4. Integración del CTAI y COTECIAD

En el mes de agosto se instaló y sesionó por única vez el Comité de Transparencia y Acceso a la Información (CTAI) del COPRED, de acuerdo a lo establecido en el artículo 59 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal. En el mes de noviembre se realizó la instalación y primera sesión del Comité Técnico Interno de Administración de Documentos (COTECIAD), con la presencia de la Coordinación Administrativa del Consejo -sobre la cual recae la Presidencia de dicho comité-, así como la participación de la Secretaría Ejecutiva -representada por la titular de la Unidad de Enlace con el INFO-DF- y de la Secretaría Técnica y dos vocales.



INVERSIÓN DE  
RECURSOS PÚBLICOS  
PARA LA CULTURA  
DE LA NO  
DISCRIMINACIÓN





## 12. LA INVERSIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN

El 2013 fue de consolidación institucional para el COPRED, lo cual se reflejó en el comportamiento presupuestario de ese año. El Consejo es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que cuenta con autonomía técnica y de gestión, como se expresa en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF).

Esta condición de autonomía técnica y de gestión se identifica claramente en las actividades encaminadas al diseño de programas y políticas que le permitan cumplir con las atribuciones que la ley le asigna; asumiendo con ello la responsabilidad de administrar recursos propios para la conducción de actividades sustantivas en materia de defensa, promoción, garantía y respeto del derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.

Con la finalidad de comprender mejor el proceso institucional y su impacto presupuestario, se presenta la información acerca de los recursos financieros del Consejo y cómo se ejercieron, organizada de la siguiente manera:

- 1) Información del presupuesto asignado, desglosado por capítulos y programas; y
- 2) Comportamiento por categorías -original, modificado y ejercido-, desglosado por capítulo de gasto. El objetivo de presentarla de esta manera es resaltar las actividades que fueron prioritarias para avanzar en la institucionalización del Consejo y en fortalecer las acciones diseñadas para cumplir con las atribuciones que la ley le otorga.

### 12.1. Presupuesto asignado 2013

En 2013, el Consejo estuvo en posibilidad de identificar mejor el destino del gasto desde la asignación presupuestaria. Es importante recordar que en el año fiscal 2012, el presupuesto asignado se concentraba en una sola clave denominada "Administración de recursos institucionales", que no reflejaba el destino del gasto para la realización de las actividades sustantivas del Consejo.

Empero, en el ejercicio fiscal 2013 las claves presupuestarias se ampliaron y diversificaron, permitiendo identificar los recursos destinados a cada área del COPRED y especialmente el presupuesto asignado a sus actividades institucionales sustantivas: las destinadas al desarrollo social, a la prevención y atención de la discriminación, así como las invertidas en evaluación y armonización de políticas públicas y en legislación en materia de no discriminación.

El presupuesto asignado al COPRED para el ejercicio 2013 fue de \$22,686,176.00 pesos, de acuerdo al Programa Operativo Anual 2013.

Dichos recursos se distribuyeron de la siguiente manera:

### 12.2. Presupuesto 2013 por capítulo de gasto

El análisis del presupuesto por capítulo de gasto en el 2013, permite identificar las prioridades en cuanto a la institucionalización del Consejo. Los recursos se concentran en el capítulo 1000 de Servicios Personales y en el 3000 de Servicios Generales, relativos a la contratación de personal por honorarios con la finalidad de que el COPRED pudiera contar con equipos de trabajo especializados y profesionales para realizar una labor sin antecedentes en la administración local. Una apuesta fuerte en este sentido ha sido la de reforzar la plantilla de personal con recursos humanos especializados en temas de derechos humanos, y con las herramientas administrativas y de gestión necesarias para desarrollar su labor.

El Consejo también ha destinado recursos de manera importante al capítulo 4000 de transferencias, asignaciones y otras ayudas, con el objetivo de ampliar y fortalecer el trabajo con promotores comunitarios y organizaciones de la sociedad civil, en el entendido que son un componente indispensable para llevar a cabo labores de promoción, difusión y fortalecimiento de una cultura por la no discriminación y el trato igualitario en la Ciudad de México.

Capítulo de gasto	Descripción	Presupuesto Original	Presupuesto Modificado	Presupuesto Ejecido
1000	Servicios Personales	7,826,835.00	7,826,835.00	6,798,648.73
2000	Materiales y Suministros	786,699.00	947,134.97	875,429.29
3000	Servicios Generales	9,288,682.00	8,174,246.03	7,260,476.59
4000	Transferencias	4,783,460.00	5,737,960.00	5,737,956.00
5000	Bienes muebles e inmuebles	0.00	0.00	0.00
6000	Inversión Pública	0.00	0.00	0.00
7000	Inversión Financiera	0.00	0.00	0.00
<b>Total</b>		<b>22,686,176.00</b>	<b>22,686,176.00</b>	<b>20,672,510.61</b>

Fuente: Cierre Programático Presupuestario COPRED 2013. Diciembre 2013

### 12.3. Presupuesto ejercido 2013

El presupuesto ejercido muestra un comportamiento apegado a los criterios de la Secretaría de Finanzas y a los lineamientos de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente. Las variaciones entre el presupuesto asignado y el ejercido fueron producto de movimientos internos que se detallan tanto en los informes trimestrales como en el Cierre Programático Presupuestario que se entregó en diciembre de 2013 a la Secretaría de Finanzas, cumpliendo con los plazos establecidos y la normatividad vigente. Dichos movimientos se deben principalmente a economías, a excedentes presupuestarios de origen y a ajustes presupuestarios internos para destinar recursos suficientes para apoyar el cumplimiento de los planes y programas de trabajo de las áreas sustantivas del Consejo.

En este año, el COPRED logró un presupuesto que le permitió avanzar tanto en su institucionalización como en el desarrollo de las actividades sustantivas para las que fue creado. También dio pasos importantes en su consolidación al ampliar y fortalecer el capital humano y destinar recursos para el trabajo con y para la ciudadanía.

Asimismo, se logró un ejercicio del 90% del total de presupuesto asignado. El 10% que no se ejerció se

debió a las vacantes que no se pudieran ocupar por la política definida desde el Gobierno del Distrito Federal.

### 12.4. Acciones en materia de transparencia presupuestaria

El COPRED adquirió en 2013 un sistema contable que le permite armonizar la información contable y financiera conforme a la Ley General de Contabilidad Gubernamental, a la Normatividad Contable de la Administración Pública Federal y a las disposiciones emitidas por el Consejo Nacional para la Administración Contable (CONAC).

El gasto eficiente y la rendición de cuentas en materia de presupuestos han sido uno de los temas centrales en este proceso, ya que el Consejo también tiene el interés de colaborar en la construcción de un presupuesto basado en resultados con enfoque de derechos humanos para la Ciudad de México.

En este sentido, el avance de contar con claves presupuestarias específicas para las distintas actividades institucionales que realiza el Consejo y el poseer un sistema contable adecuado a la normatividad vigente en la materia, permitió una mejor estrategia de gasto, además de facilitar



la transparencia presupuestaria y la rendición de cuentas para el monitoreo y la contraloría ciudadana.

### 12.5. Auditoría externa

En el mes de marzo de 2013 iniciaron los trabajos de auditoría externa a los estados financieros del COPRED correspondientes al ejercicio presupuestal 2012, los cuales fueron realizados por el Despacho Vargas, Martínez, Palacios, S. C. Contadores Públicos y Asesores, mismos que culminaron en el mes de octubre de 2013.

Al respecto, el despacho de auditoría externa determinó que no encontró omisión alguna en el cumplimiento de las obligaciones fiscales como contribuyente o como retenedor. Asimismo, constató que los bienes y servicios adquiridos por el COPRED durante 2012 (equipos de cómputo, archiveros, sillas y escritorios, cámaras fotográficas y equipos de audio, así como automóviles) habían sido registrados

debidamente en la contabilidad, y seguían localizables y en uso en las instalaciones del Consejo.

### 12.6. Estructura del COPRED

En 2013, la estructura organizacional básica del Consejo se mantuvo con 12 plazas, a pesar del incremento exponencial en las labores sustantivas, entre ellas la atención de personas que acudieron a denunciar presuntas conductas discriminatorias, así como en el desarrollo de nuevos proyectos y programas que no se tenían en 2012.

De esta manera, el COPRED funcionó durante 2013 con la siguiente estructura organizacional:

<b>Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México</b>		
<b>Cantidad</b>	<b>Descripción del Puesto</b>	<b>Nivel</b>
1	<u>Presidencia del Consejo par Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México</u>	<u>45.5</u>
1	<u>Dirección de Cultura por la no Discriminación</u>	<u>40.5</u>
1	<u>Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas</u>	<u>35.5</u>
1	<u>Coordinación de Administración y Finanzas</u>	<u>34.5</u>
1	<u>Subdirección de Planeación</u>	<u>29.5</u>
1	<u>Subdirección Jurídica y de Vinculación</u>	<u>29.5</u>
1	<u>Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana</u>	<u>29.5</u>
1	<u>Subdirección de Análisis y Propuestas</u>	<u>29.5</u>
1	<u>Subdirección de Seguimiento y Evaluación</u>	<u>29.5</u>
1	<u>Jefatura de Unidad Departamental de Recursos Humanos y Servicios Generales</u>	<u>25.5</u>
1	<u>Enlace del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal</u>	<u>20.5</u>
1	<u>Enlace de la Oficina de Información Pública y Oficialía de Partes</u>	<u>20.5</u>
<b>12</b>	<b>Total en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México</b>	

# 2<sup>o.</sup>

CAPÍTULO

**BALANCE  
DE LAS ACCIONES  
REALIZADAS DURANTE  
EL 2013**







## BALANCE DE LAS ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2013

Cuando el Consejo entró en funciones el 25 de noviembre de 2011, con la instalación de su Junta de Gobierno, el compromiso que se enfrentaba era enorme considerando que había que construir desde cero un nuevo organismo, lo cual requirió de una gran entrega y voluntad para enfrentar el reto de cumplir con el objeto que le planteó la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011.

El año 2012 estuvo dedicado a la consolidación de la estructura orgánica y operativa del COPRED, institucionalizándose su funcionamiento como se describió en el Informe de Actividades del 2012. En ese mismo sentido, reforzaron dicho proceso: la publicación oficial del Estatuto Orgánico del Consejo (el 26 de febrero de 2013); la aprobación por parte de la Junta de Gobierno del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED), -primero en su tipo a nivel entidad federativa- (lo que ocurrió el 11 de febrero del 2013) y la publicación del Reglamento Interior de Trabajo.



La presentación del PAPED 2013, realizada por el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno del Distrito Federal, fue muy importante en virtud de que se constituyó como un llamado para destacar que la política pública para prevenir y eliminar la discriminación tiene un carácter transversal, lo que involucra a todos los entes públicos de la Ciudad de México.

Este mensaje fue reforzado el 21 de octubre del 2013, con la publicación del Acuerdo por el que se declara el 18 de octubre de cada año como “Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México”. En dicho acuerdo se instruyó a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal a que se coordinaran con el COPRED para realizar acciones a favor del trato igualitario y contra la discriminación en la capital del país.

El Consejo es un organismo de reciente creación, por lo cual las actividades de promoción, difusión y

comunicación social durante 2013 tuvieron un lugar destacado. El incremento exponencial en el número de casos atendidos en 2013 en comparación con los del año anterior, la participación de los y las servidoras públicas del Consejo en diversos eventos, los requerimientos cada vez más frecuentes de capacitación en no discriminación y trato igualitario para personas servidoras públicas y organismos de la sociedad civil, entre otros aspectos, reflejan que el COPRED ha ido ganando reconocimiento entre la ciudadanía y que se camina por el sendero correcto para llegar a ser la institución referente en la Ciudad de México en la garantía del derecho a la igualdad, a través de la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.

Adicionalmente, durante el ejercicio de planeación estratégica que COPRED efectuó con el acompañamiento de la organización de la sociedad civil Gestión Social y Cooperación, A.C. (GESOC), se planteó que el cumplimiento de la misión del Consejo implica un ambicioso reto de política



pública que pasa por la generación de cambios sociales, económicos y culturales de gran calado, los cuales contrastan con las atribuciones (limitadas en algunos casos) e instrumentos de política pública a la disposición del COPRED (recursos económicos, humanos, información, concertación, etc.).

También se alertó a evitar la confusión entre los efectos visibles de determinadas decisiones o acciones públicas que producen consecuencias indeseables y las causas que generan la discriminación. Lo que sugiere el enfoque de políticas públicas es no sólo actuar sobre los efectos, sino ir en busca de las causas que han generado esas situaciones para tratar de modificarlas de manera definitiva. Esto no quiere decir que no se atiendan los efectos, pero implica no quedarse solamente en ese primer nivel, el de las causas. Y es en este aspecto donde el COPRED está centrando sus mayores esfuerzos.

El trabajo realizado por el Consejo fue muy productivo y creativo en 2013, lo que permitió multiplicar esfuerzos generando sinergias con otros entes públicos, con organizaciones de la sociedad

civil y con la ciudadanía en general. Algunos de los resultados no fueron tan evidentes porque los cambios culturales para prevenir y eliminar la discriminación no se reflejan en el corto plazo, y dependen también en gran medida de la disposición de la ciudadanía.

Por ello, en el COPRED se tiene la certeza de que el cambio cultural es un proceso paulatino, que requiere de perseverancia y consistencia de la política pública a lo largo del tiempo, en virtud de que así es que como se operan las acciones del Estado destinadas a resolver un problema público, en este caso la discriminación.

El presente informe refleja los esfuerzos por abordar estrategias transversales con perspectiva de género, igualdad y no discriminación; con participación, articulación y coordinación con la sociedad civil; con promoción de una cultura de derechos humanos; con transparencia y acceso a la información; con exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos; con accesibilidad.



Por otra parte, las acciones realizadas buscaron alinearse con las obligaciones del Estado: promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, tomando en cuenta que el derecho a la igualdad y a la no discriminación es un derecho llave para el acceso y la garantía a otros derechos humanos. Es decir que se trata de uno de los derechos humanos que es a la vez un principio, por lo que resulta fundamental fortalecer al COPRED como organismo que tiene la atribución de actuar como ente conductor de la aplicación de la ley en la materia.

# 3<sup>ER.</sup>

CAPÍTULO

RETOS PARA  
EL QUEHACER  
INSTITUCIONAL, 2014





## RETOS PARA EL QUEHACER INSTITUCIONAL, 2014

2014 es el tercer año de gestión de la actual Presidenta del COPRED, y como ha ocurrido a lo largo de dicho periodo, en el Consejo se continuarán aplicando estrategias transversales para garantizar la inclusión de la perspectiva de género, de derechos humanos, igualdad y no discriminación en todas las acciones que se emprendan, basándonos en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y, de manera más específica, en el Eje 1. Equidad e inclusión social para el desarrollo humano; y en el Área de Oportunidad 1. Discriminación y Derechos Humanos.

En este sentido la labor del Consejo se ha planteado por dos vías: una es a través de la definición del programa de trabajo diseñado a partir de las funciones sustantivas del COPRED, el cual ha permitido desarrollar una estructura programática más permanente. La segunda se elaborará a partir del diseño, emisión y difusión del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) para el Distrito Federal 2014, una vez que a principios de ese año se evalúe el cumplimiento del PAPED 2013, de acuerdo a las atribuciones que por ley tiene el Consejo.

En lo que respecta a la primera vía, se basa en una matriz de cadena causal que permite identificar la manera en que el Consejo plantea, a través de sus programas y proyectos, producir los resultados de valor e impacto que su misión le demanda, especificando qué productos tangibles en el corto y mediano plazos se esperan lograr para cada programa o proyecto. A continuación presentamos esta matriz de cadena causal del COPRED:

PROGRAMA 1. ATENCIÓN A VÍCTIMAS			
Objetivo:	Promover el uso eficaz e informado de los mecanismos de denuncia y quejas por actos de discriminación entre las personas que habitan y transitan por el Distrito Federal, mediante el diseño y operación de un modelo de atención integral a presuntas víctimas de discriminación que atienda los criterios de disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad, respaldado con medios y materiales pertinentes y accesibles.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
1.1. Atención a presuntas víctimas de discriminación	1.1.1. Sistema de registro de quejas, reclamaciones y canalizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medios y materiales que faciliten la comprensión de lo que es un acto discriminatorio y los medios e instancias para denunciarlo, que sean valorados por grupos discriminados como pertinentes y útiles para conocer, exigir y defender su derecho a la igualdad.</li> <li>Personas discriminadas que cuentan con los elementos necesarios para que les sea reparado el daño causado por discriminación y cuyos derechos les hayan sido restituidos.</li> <li>Zonas prioritarias detectadas y atendidas</li> </ul>	Uso eficaz e informado de mecanismos de denuncias y quejas por parte de víctimas de discriminación en el D.F
	1.1.2. Modelo de atención integral a presuntas víctimas de discriminación, que incluye mecanismos de referencia y contra referencia.		
	1.1.3. Mapa geo referencial que identifica zonas de atención prioritaria por recurrencia de prácticas de discriminación.		



PROGRAMA 2. PROFESIONALIZACIÓN A PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS Y SENSIBILIZACIÓN CIUDADANA			
<b>Objetivo:</b>	Promover la profesionalización de las personas que se desempeñan en el servicio público del Distrito Federal en materia de no discriminación e igualdad, así como la formación de actores y personas promotoras con capacidades para promover entre la población mecanismos de exigencia y defensa de su derecho a la igualdad.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
2.1. Capacitación y profesionalización de personas servidoras públicas.	2.1.1. Modelo de capacitación a personas servidoras públicas de mandos medios y personal operativo.	Personas servidoras públicas formados que desarrollan capacidades para que, en el desempeño de sus atribuciones, se apeguen a los principios de no discriminación e igualdad.	Evaluación positiva del desempeño de entes y políticas públicas en materia de no discriminación e igualdad.
2.2. Formación ciudadana en materia de igualdad	2.2.1. Estrategia de capacitación para Organizaciones de la Sociedad Civil	Personas con capacidades para promover entre la población mecanismos de exigencia y defensa de su derecho a la igualdad.	Uso eficaz e informado de mecanismos de denuncias y quejas por parte de víctimas de discriminación en el D.F.
	2.2.2. Escuela de promotores		



PROGRAMA 3. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO IGUALITARIO			
<b>Objetivo:</b>	Promover una cultura de respeto al derecho a la igualdad, la no discriminación y el trato igualitario, mediante el trabajo articulado con diversos actores sociales e institucionales.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
3.1. Vinculación local, nacional e internacional.	3.1.1. Documento de estrategia de vinculación con actores diversos (Gran Acuerdo 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agendas conjuntas para promover una cultura de respeto al derecho a la igualdad, la no discriminación y el trato igualitario.</li> <li>• Capacitación de actores que se sumen a la estrategia de vinculación (Gran Acuerdo 2014)</li> <li>• Reconocimientos a buenas prácticas a favor del trato igualitario.</li> </ul>	Actores sociales e institucionales cuyas prácticas y actitudes sean respetuosas de la diversidad e igualdad.
3.2. Campañas temáticas de sensibilización.	3.2.1. Documento que define conjunto de acciones para visibilizar temas relacionados con discriminación (Gran Acuerdo 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que modifican conocimientos y percepciones respecto a temas relacionados con discriminación.</li> </ul>	
3.3. Programa de acciones de la sociedad civil a favor de la i y la ND	3.3.1. Convocatoria para la selección de organizaciones y colectivos con iniciativas de promoción de la I y la ND	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemáticas atendidas mediante acciones de organizaciones y colectivos de sociedad civil.</li> </ul>	

## PROGRAMA 4. DIAGNÓSTICOS E INVESTIGACIÓN

<b>Objetivo:</b>	Impulsar la adopción de medidas afirmativas para eliminar la discriminación de grupos en situación de discriminación, así como la modificación de prácticas y procedimientos que limitan el efectivo acceso a la justicia y las oportunidades de desarrollo, mediante la generación de estudios y diagnósticos que respalden su diseño.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
4.1. Diagnóstico de las causas de la discriminación, la forma en que se expresa y las consecuencias en grupos específicos en situación de discriminación.	4.1.1. Documentos de análisis de la encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México para informar políticas públicas y la identificación de líneas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnósticos que identifican prácticas y procedimientos limitantes para el efectivo acceso a la justicia y la igualdad de oportunidades para el desarrollo en el Distrito Federal.</li> <li>• Informes especiales sobre discriminación a grupos prioritarios que identifican causas específicas y medidas afirmativas para su eliminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos implementados que modifican prácticas y procedimientos detectados que limitan el efectivo acceso a la justicia y las oportunidades de desarrollo.</li> <li>• Medidas afirmativas adoptadas por actores diversos para eliminar la discriminación</li> </ul>
	4.1.2. Monografías por grupos discriminados basadas en fuentes actualizadas.		
4.2. Investigación de políticas públicas, acciones y programas del GDF en torno a equidad, igualdad y no discriminación.	4.2.1. Mapeo de políticas públicas del GDF que identifique agenda de cambio.		
	4.2.2. Documento de análisis de la política social del D.F.		

PROGRAMA 5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LEGISLATIVO			
<b>Objetivo:</b>	Promover que la legislación, el diseño y la implementación de políticas, programas y servicios de apoyo a la población en el Distrito Federal, garanticen la no discriminación hacia las personas, mediante la generación y fomento de lineamientos y directrices que apoyen a los entes públicos a modificar sus programas y procedimientos, así como de sistemas de evaluación metodológicamente sólidos y respaldados por la participación plural de grupos de la sociedad civil.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
5.1. Lineamientos de política pública con enfoque de derechos humanos y equidad.	5.1.1. Lineamientos de política pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades y/o instituciones públicas que adoptan y aplican eficazmente buenas prácticas para rediseñar políticas con enfoque de derechos y equidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas, políticas públicas, procedimientos y servicios diseñados y/o rediseñados con enfoque de equidad y de derechos humanos en los entes públicos del D.F. que funcionan eficazmente.</li> </ul>
	5.1.2. Manuales de política pública.		
	5.1.3. Documentos de propuesta de modificación de reglamentos y Reglas de Operación.		
5.2. Armonización legislativa	5.2.1. Propuestas legislativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativas presentadas para garantizar igualdad y no discriminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativas de ley aprobadas que incorporan eficazmente los enfoques de derechos y equidad.</li> </ul>
	5.2.2. Análisis de contenidos del marco legal en el D.F.		
	5.2.3. Análisis de iniciativas de ley y reglamentos.		
5.3. Indicadores de evaluación.	5.3.1. Indicadores ilustrativos del DIND del PDHDF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de evaluación consensuados con actores de la sociedad civil y entes públicos que miden resultados de políticas y medidas afirmativas para la eliminación de la discriminación en el D.F.</li> <li>• Organizaciones de sociedad civil que participan en la evaluación del desempeño de entes y políticas públicas en materia de no discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación positiva del desempeño de entes y políticas públicas en materia de no discriminación e igualdad</li> </ul>
	5.3.2. Indicadores de la LPDDF		
	5.3.3. Indicadores del PAPED.		
5.4. Evaluación ciudadana	5.4.1. Estrategia para la conformación de la contraloría y monitoreo ciudadanos con enfoque de lyND en el D.F.		

**PROGRAMA 6. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL,  
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

<b>Objetivo:</b>	Incrementar la capacidad técnica del COPRED para fortalecer sus acciones encaminadas a la prevención y eliminación de la discriminación en el D.F., mediante procesos de capacitación y profesionalización de su personal, la vinculación plural y transparente con diversos sectores de la sociedad, así como la implementación de estrategias y políticas que lo fortalezcan como un ente que actúa bajo los principios de transparencia y rendición de cuentas.		
Proyecto(s)	Productos	Resultados	Impactos
6.1. Sistema de gestión institucional.	6.1.1. Subsistema de seguimiento y atención a obligaciones en materia de transparencia. 6.1.2. Subsistema de protección de datos personales. 6.1.3. Subsistema de registro y archivo. 6.1.4. Documento de diagnóstico y análisis para la reestructuración organizacional.	Sistema de gestión institucional que funciona eficazmente con la participación de todas las áreas del COPRED.  Valoración positiva de organizaciones de la sociedad civil y del InfoDF.	
6.2 Capacitación y formación interna	6.2.1. Documento de diagnóstico de necesidades de capacitación entre personal de COPRED. 6.2.2. Documento de estrategia de capacitación para el personal de COPRED.	Necesidades de capacitación y/o formación atendidas.  Personas servidoras públicas formadas que desarrollan capacidades conforme a las necesidades detectadas en diagnóstico.	

La segunda alternativa, es decir, la elaboración del PAPED 2014, habrá de convocar a todos los entes del Gobierno de la Ciudad de México, incluido el COPRED, para que en el ámbito de sus funciones y atribuciones, incluyan el enfoque de equidad, no discriminación y trato igualitario en las actividades que tengan contemplado desarrollar en el 2014. De esta manera, el Consejo dará cumplimiento a la instrucción recibida por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera, el 18 de octubre del 2013, para coordinar la realización de acciones de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal a favor del trato igualitario y contra la discriminación en la Ciudad de México.

En este sentido, el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) se constituye como una herramienta fundamental para el diseño de políticas públicas que contribuirá a transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación con la participación intersectorial. Es, pues, un instrumento que orienta la acción pública con la finalidad de visibilizar la discriminación como un problema público y generar nuevas formas de convivencia e inclusión social libre de toda forma de discriminación.

El PAPED tiene como fundamento ser un instrumento que defina de forma clara las políticas públicas en las que están comprometidos los entes de los tres poderes de Gobierno del Distrito Federal, a fin de hacer factibles las obligaciones del Estado: respetar, proteger, promover y garantizar la igualdad y no discriminación. Es decir, que habrá de conjuntar estrategias, objetivos y líneas de acción para garantizar que concluyan en resultados eficaces y positivos que hagan de la acción pública prácticas con impacto en la constitución de una cultura de la no discriminación y el trato igualitario en la capital del país.

Por ello, el PAPED 2014 habrá de incorporar puntos de vista de organizaciones de la sociedad civil—como ocurrió con el PAPED 2013- enriqueciéndolo con la visión de académicos expertos en la materia con la finalidad de hacer posibles ejes transversales que el

enfoque de derechos humanos y no discriminación sugiere tanto a nivel internacional como nacional.

# REFERENCIAS, FUENTES Y ANEXOS





## REFERENCIAS Y FUENTES

### Documentos oficiales

Programa General de Desarrollo 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, México, D.F, 2013.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, México, D.F, 2013.

### Leyes y Estatutos

Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal. 24 de febrero de 2011.

Gobierno del Distrito Federal. Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. México, D.F, 26 de febrero de 2013.

### Referencias

COPRED, 2013. Informe de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013. México, D.F.

### Páginas electrónicas

Consejo para prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. [www.COPRED.df.gob.mx](http://www.COPRED.df.gob.mx)  
COPRED. Ventanilla Única de Transparencia. Disponible en: <http://www.transparencia.df.gob.mx/wb/vut/COPRED>

Gaceta del Gobierno del Distrito Federal con fecha 4 de junio de 2013, pp. 11-19. Versión disponible en línea: [http://www.evalua.df.gob.mx/files/pdfs\\_sueltos/nota\\_aclaratoria\\_convvo.pdf](http://www.evalua.df.gob.mx/files/pdfs_sueltos/nota_aclaratoria_convvo.pdf)

Informe Anual 2013 sobre Casos de Discriminación en la Ciudad de México. Disponible en línea en: [http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/543/9/INFORME\\_ANUAL\\_CASOS\\_2013\\_V2.pdf](http://www.COPRED.df.gob.mx/work/sites/COPRED/resources/LocalContent/543/9/INFORME_ANUAL_CASOS_2013_V2.pdf)

Trabajos ganadores y menciones honoríficas del Octavo Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”. Disponible en línea: [http://www.CONAPRED.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=2710&id\\_opcion=108&op=214](http://www.CONAPRED.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=2710&id_opcion=108&op=214)

## ANEXOS

Tabla 1 Enlaces institucionales del PAPED, a agosto de 2013		
	Institución	Nombre
1	Autoridad del Centro Histórico	Licda. Martha Jarquín Sánchez
2	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abastos	C.P. Eduardo Sáenz Zapata
3	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Lic. Gabriela López Buenrostro
4	Dirección General Jurídica y de Estudios Legislativos de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Lic. Oscar López Rosas
5	Contraloría General	Licda. Laura Álvarez Soto
6	Dirección de Promoción de Desarrollo Humano de la Delegación Iztapalapa	Rita Cecilia Contreras Ocampo
7	Directora de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan	Mtra. Araceli Chargoy Valdés
8	Delegación Venustiano Carranza	C. Gloria del Carmen Aragón Ramos
9	Delegación Xochimilco	Arq. Luis Alfredo Villaseñor Gaona
10	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal	Licda. Silvia Ramírez Trejo
11	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Lic. Airel Maldonado
12	Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	Jorge González González
13	Subprocuraduría de Averiguaciones Previas Desconcentradas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	C.J. Ma. Angélica Ibargüen
14	Instituto de Formación Profesional de la PGJDF	Mtra. Erika Bardales Lazcano
15	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	Licda. Orlando Rodríguez Mendoza
16	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Marie Krystel Sánchez Riot
17	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Licda. Carmen Julieta Miranda Nieto
18	Secretaría de Transportes y Vialidad	Licda. María Teresa Vicenteño
19	Secretaría del Medio Ambiente	Licda. Leticia Ramírez Amaya
20	Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales	Lic. Héctor Moya Vidal
21	Secretaría de Obras y Servicios	Licda. Alma Delia Segura Godínez
22	Secretaría de Protección Civil	Claudia Domínguez Rosales
23	Instituto Técnico de Formación Policial	Lic. Juan Manuel Barrera
24	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	Dra. Alma Barbosa
25	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	Lic. Luis Antonio Torres Osorno
26	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Ing. Gerardo González Rivero
27	Sistema de Corredores de Transporte Público Metrobús	Licda. Olivia Soberanis Moreno
28	Secretaría de Desarrollo Social	Profa. Martha Beatriz López López
29	Instituto de Asistencia e Integración Social	Licda. Ma. de Lourdes Ramírez García
30	Secretaría de Educación	Licda. Patricia Alvarado García
31	Secretaría de Finanzas	Licda. María del Carmen Miranda
32	Subdirección de Autorizaciones de la Secretaría de Finanzas	Licda. Sandra Roxana Chávez Bustos
33	Secretaría de Turismo	Licda. Hassibe Osman
	Secretaría de Salud	Dr. Ángel González Martínez
34	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Licda. María Almendra Rojas
35	Delegación Magdalena Contreras	Licda. María Teresa Rivera

<b>Tabla 2</b>		
<b>Enlaces participantes en las sesiones de inducción los días 5, 10 y 17 de septiembre de 2013</b>		
	<b>Institución</b>	<b>Nombre del/la enlace</b>
1	Autoridad del Centro Histórico	Licda. Martha Jarquin Sánchez
2	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abastos	C.P. Eduardo Sáenz Zapata
3	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Licda. Gabriela López Buenrostro
4	Delegación Benito Juárez	Licda. Laura Álvarez Soto
5	Delegación Iztapalapa. Dirección de Promoción de Desarrollo Humano.	Rita Cecilia Contreras Ocampo
6	Delegación Tlalpan. Dirección de Políticas de Género.	Mtra. Araceli Chargoy Valdés
7	Delegación Venustiano Carranza	C. Gloria del Carmen Aragón Ramos
8	Delegación Xochimilco	Arq. Luis Alfredo Villaseñor Gaona
9	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal	Licda. Silvia Ramírez Trejo
10	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Licda. Airel Maldonado
11	Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	Jorge González González
12	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Subprocuraduría de Averiguaciones Previas Desconcentradas	C.J. Ma. Angélica Ibargüen
13	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	Lic. Orlando Rodríguez Mendoza
14	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Licda. Marie Krystel Sánchez Riot
15	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Licda. Carmen Julieta Miranda Nieto
16	Secretaría de Transportes y Vialidad	Licda. María Teresa Vicenteño
17	Secretaría del Medio Ambiente. Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales	Licda. Héctor Moya Vidal
18	Secretaría de Obras y Servicios	Licda. Alma Delia Segura Godínez
19	Secretaría de Protección Civil	Licda. Claudia Domínguez Rosales
20	Servicio de Transportes Eléctricos del DF	Lic. Luis Antonio Torres Osorno
21	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Guadalupe de Jesús Cárdenas Ramírez
22	Metrobús	Licda. Nadia Lizbeth Velarde Tamariz
23	LOCATEL	Licda. Luz Hiram Laguna Morales
24	Secretaría de Educación	Licda. Patricia Alvarado García
25	Secretaría de Finanzas	Licda. María del Carmen Miranda Martínez
26	Secretaría de Turismo	Licda. Hassibe Osman
27	Secretaría de Salud	Dr. Ángel González Martínez
28	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Licda. María Almendra Rojas
28	Autoridad del Espacio Público del Distrito Federal	Arq. Thelma Aurora Lazcano Botello
30	Contraloría General	Mtra. Alicia Naranjo
31	Delegación Coyoacán	Licda. Alba Deni Lechuga Pineda
32	Delegación Cuajimalpa de Morelos	Lic. Juan Carlos Rosales/Paulina D Abbadie
33	Delegación Cuauhtémoc	Licda. Verónica Olvera Hernández
34	Secretaría de Desarrollo Social. Dirección General de igualdad y diversidad social	Licda. Adriana Contreras Vera
35	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Instituto Técnico de Formación Policial	Lic. Juan Manuel Barrera Guzmán
36	Secretaría de Gobierno. Subsecretaría del Sistema Penitenciario	Lic. Carlos Emilio Sosa Salazar
37	Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal	C.P. Rodrigo Aguilar Jiménez
38	Delegación Miguel Hidalgo	Licda. Marlen Iveth Duran Rodea

### CUADRO CLASIFICACIÓN DE SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA POR TIPO Y NÚMERO

Programático, Financiero y Presupuestal <sup>1</sup>	Número de solicitudes
Balanza de comprobación, flujo de efectivo, notas estados financieros	8
Presupuesto diferentes líneas de acción en el POA 2013	6
Balanza de comprobación, conciliación bancaria	4
Fecha de firma de solicitud del presupuesto 2013 por la ALDF	3
Estados financieros de varios meses	3
Copia de todos los gastos de los fondos revolventes	3
Presupuesto asignado a otros entes.	2
Gastos y/o viáticos otros funcionarios	2
Copia recibos de compras del COPRED con COMISA	2
Presupuesto asignado a programas contra la trata personas y a Organizaciones de la Sociedad Civil	2
Presupuesto 2014	1
Ingreso de boletos del metro	1
Presupuesto autorizado de Egresos 2013	1
Convenios con transferencia de recursos al 2013	1
Resultado de la revisión de la cuenta pública 2012	1
Desglose por centro generador referente a: ingresos, egresos y aplicación	1
Copia de los contratos c/ personas físicas, morales y pagos a honorarios	1
Presupuesto asignado al COPRED	1
<b>Otros<sup>2</sup></b>	
Información sobre delitos sexuales en el metro	4
Irregularidades procesos de atención, y errores en sistemas del InfoDF	3
Quejas de personal no adscrito al COPRED (otros entes)	3
Solicitudes de información no específicas	3
Plano manzanero y constancia de inscripción militar, personas en buro de crédito	3
Información sobre reuniones con la CDHDF	2
Referente a discriminación y evento en Six Flags	2
Marcha histórica LGBTTTI	2

<sup>1</sup> Refiere a toda información relativa al presupuesto del ente.

<sup>2</sup> Se trata de la información que no puede ser clasificada en otros rubros.

Contratos celebrados con personas físicas y morales	2
Trámites para asociación donataria y datos sobre estados o comunidades	2
Templos, cultos religiosos	1
Manual de identidad grafica del GDF	1
Logotipos de los Entes del GDF	1
Expediente clínico de particular	1
Horario OIP otro Ente	1
Nombre de personas atendidas centro de atención a emergencias	1
Requisitos para laborar en COPRED	1
Correos electrónicos personal COPRED	1
Celulares asignados y gastos	1
Documentos con uso de Finfisher	1
Número y base de datos de uso de Administración	1
Si hay Ombudsman en el ente.	1
Evento Six Flags boletaje	1
Auxiliares cuentas bancarias	1
Solicitudes enviadas a la Presidencia República	1
<b>Regulatorio<sup>3</sup></b>	
Información varía sobre marcha del 10 de junio 2013-SSPDF	11
Irregularidades en los procedimientos de otros entes	8
Quejas, demandas, juicios de personas transexuales, o por preferencia sexual	7
Información sobre visitadora y averiguaciones previas de otro ente	5
Programas sobre prevención delitos contra población LGBTTTI, crímenes por homofobia y marcha	5
Servicios que dan Otros Entes	4
Denuncia e información sobre templos o religión	4
Información de persona no adscrita al COPRED	3
Información/queja sobre Funcionarios Públicos de otros Entes	3
Información sobre menores infractores	2
Datos personal no adscrito al COPRED	2

<sup>3</sup> Relativa a procesos administrativos, quejas, demandas, etc.

Referente al archivo del ente (caratula)	2
Quejas sobre evaluación de portal de otro Ente	2
Contratos de arrendamiento	2
Información sobre gastos médicos del personal del COPRED	2
Recursos asignados a estacionamiento para personal	2
Recomendación sobre punto de acuerdo sobre VIH/SIDA	1
Número de quejas contra personal del COPRED	1
Información interna de la OIP, horario, sueldo, etc	1
Queja por discriminación de otro Ente	1
Información sobre licencia de paternidad	1
<b>Informes y Programas<sup>4</sup></b>	
Programas para población vulnerable de Otros Entes	11
Quejas, proyectos, denuncias en pro de derechos población LGGBTI y personas transexuales	10
Programas o servicios en general de Otros Entes	9
Quejas puestas en el COPRED (varias), información sobre discriminación	8
Sobre bullying homofóbico en escuelas	7
Acciones, proyectos, capacitación que COPRED ofrece a población vulnerable (varias)	5
Información sobre población vulnerable (varios)	4
Número de personas, matrimonios mismo sexo	4
Política pública, programas p/ población afrodescendiente	4
Personas con discapacidad que laboran en el COPRED	3
Información referente al PAPED y a la EDIS	3
Quejas o irregularidades de procesos administrativos de otros entes	2
Proceso de quejas completo	2
Consejos consultivos y junta de gobierno	2
Quejas, denuncias en pro derechos personas transexuales	1
Líneas de acción capítulo 25	1
Difusión temas transparencia	1
Procesos de armonización personas con discapacidad	1
Diario Digital	1
Junta de gobierno y asamblea consultiva	1

4 Refiere a los informes y/o programas que realiza el ente obligado.

<b>Relación con la Sociedad<sup>5</sup></b>	
Quejas, opiniones jurídicas por discriminación (varios)	11
Información y estadísticas, de matrimonios homosexuales, sociedades de convivencia	4
Información varía sobre población indígena	4
Información, censo, personas situación de calle	2
Servicios varios de otros entes	2
Asesoría (no específica problemática)	2
Quejas en general por discriminación en el COPRED	1
Programas personas 3era edad	1
Investigación o censo de teoría de género	1
Irregularidades procesos otros entes	1
Indicadores población LGBTTTI del COPRED	1
Vehículos del COPRED	1
Información sobre programas o servicios de otro ente	1
<b>Organización Interna<sup>6</sup></b>	
Nombre, correo, directorio, funciones del personal del COPRED	11
Información sobre personal no adscrito al COPRED	5
Persona no adscrita al COPRED	3
Plazas vacantes y envió de C.V.	2
Persona no adscrita al COPRED	2
<b>Actos de Gobierno<sup>7</sup></b>	
Agenda, actividades, de gobierno en general de la presidenta del COPRED	1
Agenda, actividades, de gobierno en general	1
<b>Datos Personales<sup>8</sup></b>	
Información sobre persona no adscrita al COPRED	2
Solicitud constancia laboral persona no adscrita al COPRED	1

5 Es aquella información relativa a los procesos y acciones internas del personal y del ente.

6 Información relacionada con eventos públicos.

7 Se trata de solicitudes ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) sobre tratamiento de datos personales en posesión del ente obligado.

8 Se trata de solicitudes ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) sobre tratamiento de datos personales en posesión del ente obligado.

**SOLICITUDES DE INFORMACIÓN POR TRIMESTRE**

Al primer trimestre del 2013, se registraron un total de 46 solicitudes, de las cuales la mayoría se concentra en las de tipo regulatorio.

Ejercicio 2013									
1 ER trimestre 1°ENERO-31 MARZO 2013 = TOTAL 46									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud improcedente	Entrega información vía Infomex	Previsión a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial o reservada	Inexistencia de la información	Total
Programático presupuestal y financiero	3	0	0	1	5	0	0	0	9
Actos de gobierno	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	2	0	0	2	0	0	0	0	4
<b>Regulatorio</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
Informes y Programas	4	0	3	1	0	0	0	0	8
Relación con la Sociedad	3	0	2	1	0	0	0	0	6
Datos Personales	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Organización Interna	1	0	4	0	0	0	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>



En el segundo trimestre del 2013, se recibió un total de 80 solicitudes, principalmente de los tipos regulatorio y otros.

Ejercicio 2013									
2do trimestre 1º abril-30 junio 2013 = TOTAL 80									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud improcedente	Entrega información vía Infomex	Previsión a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial o reservada	Inexistencia de la información	Total
Programático, presupuestal y financiero	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actos de gobierno	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Otros</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
<b>Regulatorio</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
Informes y Programas	5	0	8	1	0	0	0	0	14
Relación con la Sociedad	4	0	7	2	0	0	0	0	13
Datos Personales	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Organización Interna	1	0	6	1	0	0	0	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>

Al tercer trimestre del 2013, se registraron un total de 85 solicitudes, de las cuales la mayoría se concentra en las de tipo regulatorio e informes y programas.

Ejercicio 2013									
3er trimestre 1 julio-30 septiembre 2013 = TOTAL 85									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud impropediente	Entrega información vía Infomex	Prevenición a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial o reservada	Inexistencia de la información	Total
Programático, presupuestal y financiero	0	0	9	0	0	0	0	0	9
Actos de gobierno	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Otros	3	0	0	1	0	0	0	0	4
<b>Regulatorio</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
<b>Informes y Programas</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
Relación con la Sociedad	3	0	5	0	0	0	0	0	8
Datos Personales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización Interna	3	0	4	1	0	0	0	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85</b>

Al cuarto trimestre del 2013, se recibieron un total de 83 solicitudes, de las cuales la constante se registra esta vez en los rubros de regulatorio e informes y programas, como se describe en la tabla.

Ejercicio 2013									
4to trimestre 1 octubre-31 diciembre 2013 = TOTAL 83									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud improcedente	Entrega información vía Infomex	Prevenición a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial o reservada	Inexistencia de la información	Total
<b>Programático, presupuestal y financiero</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
Actos de gobierno	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Otros	4	0	1	5	0	0	0	0	10
Regulatorio	4	0	2	1		0	0	0	7
<b>Informes y Programas</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>
Relación con la Sociedad	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Datos Personales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización Interna	0	0	1	1	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>

Ejercicio 2013									
Total: 294									
	La solicitud corresponde a otro ente	Solicitud improcedente	Entrega información vía Infomex	Prevención a la solicitud	Ampliación de plazo	Entrega parcial o total de información con pago	Acceso restringido modalidad confidencial o reservada	Inexistencia de la información	Total
Programático, presupuestal y financiero	9	0	20	3	5	6	0	0	43
Actos de gobierno	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Otros	18	0	12	11	0	0	0	0	41
Regulatorio	39	0	27	3	0	0	0	0	69
Informes y Programas	38	0	39	2	0	1	0	0	80
Relación con la Sociedad	16	0	14	3	0	0	0	0	33
Datos Personales	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Organización Interna	5	0	15	3	0	0	0	0	23
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>294</b>

## PROGRAMA DEL DIPLOMADO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

### **Inauguración y sesión de integración**

(4 horas)

Martes 6 de agosto

17:00-21:00

Sesión de integración

19:00-21:00

Cultura Política y la no discriminación

RENÉ GONZÁLEZ DE LA VEGA

### **Primer Módulo:**

### **ANÁLISIS FILOSÓFICO Y CONCEPTUAL DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN**

(36 horas)

#### **Jueves 8 de agosto**

17:00-19:00

Nuevas perspectivas y dimensiones de los derechos humanos

MIGUEL CARBONELL SANCHEZ (IIJ-UNAM)

19:00-21:00

Pasado, presente y futuro del derecho a la no discriminación

MIGUEL CARBONELL SANCHEZ (IIJ-UNAM)

#### **Martes 13 de agosto**

17:00-21:00

El concepto de la discriminación

JESÚS RODRÍGUEZ ZEPEDA (UAM)

#### **Jueves 15 de agosto**

17:00-19:00

Reflexión filosófica en torno al principio de igualdad

MÓNICA GONZÁLEZ CONTRÓ (IIJ-UNAM)

19:00-21:00

Proyección jurídica del derecho de igualdad

SANTIAGO CORCUERA CABEZUT (UIA)

#### **Martes 20 de agosto**

17:00-19:00

El concepto filosófico de tolerancia

RENÉ GONZÁLEZ DE LA VEGA

#### **Jueves 22 de agosto**

17:00-19:00

Contenido y alcances jurídicos del derecho a la no discriminación

CARLA HUERTA (IIJ-UNAM) (IIJ-UNAM)

19:00-21:00

El fundamento filosófico de la no discriminación

JAVIER SALDAÑA SERRANO (IIJ-UNAM)

#### **Martes 27 de agosto**

17:00-19:00

Discriminación y democracia

LORENZO CÓRDOVA VIANELLO (IIJ-UNAM)

19:00-21:00

La relación del derecho a la no discriminación con los derechos civiles y políticos

LORENZO CÓRDOVA VIANELLO (IIJ-UNAM)

#### **Jueves 29 de agosto**

17:00-19:00

Discriminación, pobreza y desigualdad de oportunidades

RODRIGO GUTIÉRREZ RIVAS (IIJ-UNAM)

19:00-21:00

La relación del derecho a la no discriminación con los derechos económicos, sociales y culturales

RODRIGO GUTIÉRREZ RIVAS (IIJ-UNAM)

#### **Martes 3 de septiembre**

17:00-21:00

Políticas Públicas y no discriminación (CONAPRED y COPRED)

MIRELLA DEL PINO PACHECO (CONAPRED)

#### **Jueves 5 de septiembre**

17:00-19:00

Concepto, modalidades y fundamento de las acciones positivas

NURIA GONZÁLEZ MARTIN (IIJ-UNAM)

19:00-21:00  
 Acciones afirmativas en México y en el derecho comparado  
 NURIA GONZÁLEZ MARTIN (IIJ-UNAM)

**Segundo Módulo:**

**PROTECCIÓN JURÍDICA DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN**

(40 horas)

**Martes 10 de septiembre**

17:00-19:00  
 Evolución y desarrollo del derecho a la no discriminación en el sistema de protección y promoción de los derechos humanos de las Naciones Unidas  
 JOSE ANTONIO GUEVARA BERMÚDEZ (CDHDF)

19:00-21:00  
 Taller de casos prácticos de discriminación ante los Comités de los instrumentos internacionales del sistema de la ONU  
 JOSE ANTONIO GUEVARA BERMÚDEZ (CDHDF)

**Jueves 12 de septiembre**

17:00-19:00  
 El derecho a la no discriminación en el Sistema Europeo de Derechos Humanos  
 JOSÉ LUIS CABALLERO OCHOA (UIA)

19:00-21:00  
 Taller de casos prácticos de discriminación ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos  
 JOSÉ LUIS CABALLERO OCHOA (UIA)

**Martes 17 de septiembre**

17:00-19:00  
 El derecho a la no discriminación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos  
 JUAN CARLOS GUTIÉRREZ CONTRERAS (SEGOB)

19:00-21:00  
 Taller de casos prácticos de discriminación ante la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos  
 JUAN CARLOS GUTIÉRREZ CONTRERAS (SEGOB)

**Jueves 19 de septiembre**

17:00-19:00  
 La reparación internacional por violación al derecho humano a la no discriminación en la Corte Interamericana de Derechos Humanos  
 HILDA TÉLLEZ LINO (CONAPRED)

19:00-21:00  
 Taller de casos prácticos sobre reparación por violación al derecho a la no discriminación  
 HILDA TÉLLEZ LINO (CONAPRED)

**Martes 24 de septiembre**

17:00- 21:00  
 Análisis de sentencias de tribunales constitucionales en torno al derecho a las acciones afirmativas  
 IMER B. FLORES MENDOZA (IIJ-UNAM)

**Jueves 26 de septiembre**

17:00-19:00  
 El derecho a la no discriminación en la Constitución Mexicana, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal  
 MIGUEL CARBONELL SANCHEZ (IIJ-UNAM)

19:00-21:00  
 Análisis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación  
 MIGUEL CARBONELL SANCHEZ (IIJ-UNAM)

**Martes 1 de octubre**

17:00-19:00  
 Protección no jurisdiccional del derecho a la no discriminación CNDH, CONAPRED, CDHDF Y COPRED  
 CARLA VERONICA CALCANELO TREVIÑO (CONAPRED)

19:00-21:00  
 El derecho a la no discriminación en las Constituciones y legislación de las entidades federativas  
 GEORGINA ALICIA FLORES MADRIGAL (IIJ-UNAM)

**Jueves 3 de octubre**

17:00-19:00

Protección jurisdiccional del derecho a la no discriminación

JIMENA ÁVALOS (*FUNDAR*)

19:00-21:00

El tipo penal de la no discriminación en México  
MARÍA DEL ROCÍO MORALES HERNÁNDEZ (*PJDF*)**Martes 8 de octubre**

17:00-19:00

Nuevos instrumentos de protección en la Ciudad de México: Programa de Derechos Humanos y COPRED  
(*COPRED*)

19:00-21:00

Análisis de casos sobre discriminación recibidos en el COPRED  
(*COPRED*)**Jueves 10 de octubre**

17:00-19:00

Análisis de Casos sobre discriminación recibidos en el CONAPRED

HILDA TÉLLEZ LINO (*CONAPRED*)

19:00-21:00

Análisis de Casos sobre discriminación recibidos en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal  
GUADALUPE ÁNGELA CABRERA RAMÍREZ (*CDHDF*)**Tercer Módulo:****DISCRIMINACIÓN A GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**

(54 horas)

**Martes 15 de octubre**

17:00-19:00

Exclusión social y no discriminación  
MÓNICA GONZÁLEZ, RODRIGO GUTIÉRREZ,  
MAURICIO PADRÓN Y CARLOS SILVA (*IIJ-UNAM*)

19:00-21:00

Mecanismos de medición del nivel y el grado de discriminación

MILA PASPALANOVA (*OACNUDH*)**Jueves 17 de octubre**

17:00-19:00

Diagnóstico general de la discriminación en México. Visión desde la investigación social  
JULIA ISABEL FLORES DÁVILA (*IIJ-UNAM*)

19:00-21:00

Diagnóstico general de la discriminación en México. Visión desde una institución del Estado Mexicano  
RICARDO BUCIO MÚJICA (*CONAPRED*)**Martes 22 de octubre**

17:00-21:00

Discriminación por preferencia sexual e identidad de género  
LUIS PERELMAN (*CONAPRED*)  
JOAQUIN TORRES ACOSTA (*CONAPRED*)**Jueves 24 de octubre**

17:00-21:00

Discriminación en contra de los indígenas y/o en contra de sus pueblos y comunidades  
CARLOS SALVADOR ORDÓÑEZ MAZARIEGOS  
(*IIJ-UNAM*)**Martes 29 de octubre**

17:00-19:00

Discriminación por motivos de religión  
IGNACIO CUEVAS (*CONAPRED*)

19:00-21:00

Discriminación en contra de las personas que viven con algún tipo de discapacidad  
MARCO ANTONIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
(*CONAPRED*)**Jueves 31 de octubre**

17:00-19:00

Personas que viven con alguna enfermedad psiquiátrica  
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA OLIVO (*IIJ-UNAM*)

19:00-21:00

Personas que viven con VIH/SIDA  
RUBÉN VALDÉS NÚÑEZ (INER)

**Martes 5 de noviembre**

17:00-19:00

Personas privadas de la libertad  
ROSALINDA SALINAS DURÁN (CDHDF)

19:00-21:00

Poblaciones callejeras  
LUIS ENRIQUE HERNÁNDEZ (EI CARACOL, A.C.)

**Jueves 7 de noviembre**

17:00-19:00

Discriminación por situación económica o social.  
Jornaleros agrícolas

19:00-21:00

Discriminación en contra de las mujeres  
ROSA MARÍA ÁLVAREZ GONZÁLEZ (IIJ-UNAM)

**Martes 12 de noviembre**

17:00-19:00

Discriminación en contra de las personas migrantes  
y los refugiados  
KARLA SILVIA MEZA SOTO (SIN FRONTERAS, A.C)

19:00-21:00

Niñas, niños y adolescentes  
MÓNICA GONZÁLEZ CONTRÓ

**Jueves 14 de noviembre**

17:00-21:00

Discriminación por motivos de edad: jóvenes  
CARLOS ALBERTO CRUZ SANTIAGO  
(CAUCE CIUDADANO)

**Martes 19 de noviembre**

17:00- 21:00

Reforma en materia de derechos humanos:  
Avances y retos  
SCJN

**Jueves 21 de noviembre**

17:00-19:00

Discriminación por motivos de edad:  
Adultos mayores  
PATRICIA REBOLLEDO (RED DE ADULTOS MAYORES  
DEL DISTRITO FEDERAL)

19:00-21:00

Participación ciudadana  
JULIA ISABEL FLORES DÁVILA (IIJ-UNAM)

**Martes 26 de noviembre**

17:00-21:00

Algunas estrategias de combate a la discriminación  
en materia de educación, comunicación social y  
acción política  
JOSE LUIS GUTIÉRREZ ESPINDOLA (CDHDF)  
DANIEL PONCE VÁZQUEZ (CONAPRED)





2013

