



**COPRED**

**INFORME COPRED 2014**

***“Sumando contra la  
discriminación”***

# ÍNDICE

Introducción.....	3
1. Atención a víctimas de discriminación.....	7
2. Profesionalización y sensibilización.....	31
3. Promoción y difusión.....	66
4. Diagnósticos y estudios.....	130
5. Análisis y evaluación.....	144
6. Fortalecimiento institucional, transparencia y rendición de cuentas.....	158

# INTRODUCCIÓN

## INFORME COPRED 2014

### “Sumando contra la discriminación”

3

La no discriminación es un “derecho llave” que abre la puerta de acceso al pleno goce de todos los derechos humanos. Por ello, la construcción de una cultura de la no discriminación y el trato igualitario es un tema que se debe incluir en las políticas públicas, en la legislación y en las formas en que las personas que habitan o transitan por la Ciudad de México se relacionan en la cotidianidad.



Además, la desigualdad económica y social, y aún más la pobreza, así como diversos factores socioculturales, derivan en que se brinde un trato desigual a las personas de grupos en situación de vulnerabilidad, pero también a quienes sin estar en esta condición poseen características que les hacen diferentes, poniéndoles en riesgo de ser sujetos de estigmatizaciones, de prejuicios y estereotipos.

Para atender el fenómeno de la discriminación, el COPRED desarrolla su labor con la intención de prevenirlo –en el terreno de lo inmediato- y de eliminar esta conducta en un futuro cercano, a partir de tres núcleos problemáticos abordables:

- a) Educación, promoción y cultura de la no discriminación,

- b) Políticas con enfoque de derechos y equidad,
- c) Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia.

Por ello, en 2014 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México centró su labor en desarrollar una intensa vinculación con entidades del Gobierno del Distrito Federal para sentar las bases de un trabajo coordinado en aras de lograr que la No Discriminación y el Trato Igualitario sean un eje transversal de las políticas públicas en la capital del país.



DICTAMEN A LA LEY PARA PREVENIR Y  
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL  
DISTRITO FEDERAL



09/06/2014

0:19

18:19

Lobo Roman, VictorHugo	PRD	
Martínez García, Diego Raúl	PRD	
Martínez Urincho, Alberto	PRD	●
Mercado Guaida, José F.	PRI	
Michel Espino, Adrián	PRD	●
Moguel Ballado, Oscar O.	MC	●
Montiel Reyes, Ariadna	PRD	
Morales López, Efraín	PRD	●
Moreno Uriegas, M. Angeles	PRI	●
Ochoa Amorós, Jaime A.	PRI	
Ojeda Anguiano, Alejandro	PRD	
Ondarza Rovira, Rodolfo	PT	
Ordóñez Hernández, Daniel	PRD	
Padierna Luna, Antonio	PRD	
Pineda Silva, R. Alfredo	MC	
Piña Medina, Alejandro	PRD	
Pizano Osorio, C. Dinorah	PRD	
Robles Gómez, Manuel	PRD	
Saldaña Chairez, Miriam	PT	
Salido Magos, Gabriela	PAN	
Sánchez Miranda, Andrés	PAN	
Sánchez Pérez, Rocío	PRD	
Santana Alfaro, Arturo	PRD	●
Santillán Pérez, Eduardo	PRD	●
Sesma Suárez, Jesús	PVEM	
Sierra Bárcena, Polimnia	PRD	
Taboada Cortina, Santiago	PAN	
Téllez Hernández, Héctor S.	PAN	●
Torres Pérez, Agustín	PRD	
Velasco Oliva, Cuauhtémoc	MC	●
Vera Hernández, Priscila	PAN	
Von Roehrich de la, Christian	PAN	
Zepeda Cruz, J. Agustín	PRD	●

A favor: 21 En contra: 0 Abstención: 0

Paralelamente, el Consejo sentó los cimientos para fortalecer su misión institucional a través de una serie de reformas a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal que se propusieron y fueron aprobadas por la ALDF. Entre ellas destaca una mayor especificidad de las causales de discriminación, a la par de dotarle de nuevas herramientas para optimizar la atención que brinda a las víctimas de discriminación, a fin de procurarles la reparación del daño que se les ocasiona al negarles el acceso y goce de sus derechos humanos.

Asimismo, en 2014 el COPRED desarrolló intensas campañas de difusión focalizadas pues estuvieron definidas con base en los resultados obtenidos por la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013. De esta manera, se lograron mejores resultados en la labor de sensibilizar a la ciudadanía en torno al fenómeno de la discriminación y sus consecuencias en quienes la sufren, especialmente los grupos en situación de alta vulnerabilidad y, por lo tanto, de alta discriminación.



COPRED realizó diversas acciones y actividades a partir de las cinco funciones sustantivas que guían su labor:

- ❖ Atención a víctimas
- ❖ Profesionalización y sensibilización
- ❖ Promoción y difusión
- ❖ Diagnósticos y estudios
- ❖ Análisis y evaluación

Las gestiones y resultados obtenidos a partir de cada una de ellas se explican a detalle en el presente documento.

## 1.- ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN

### 1.1. Atención y Orientación en materia del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación



La atención y orientación a personas que han sufrido discriminación es la función más importante del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

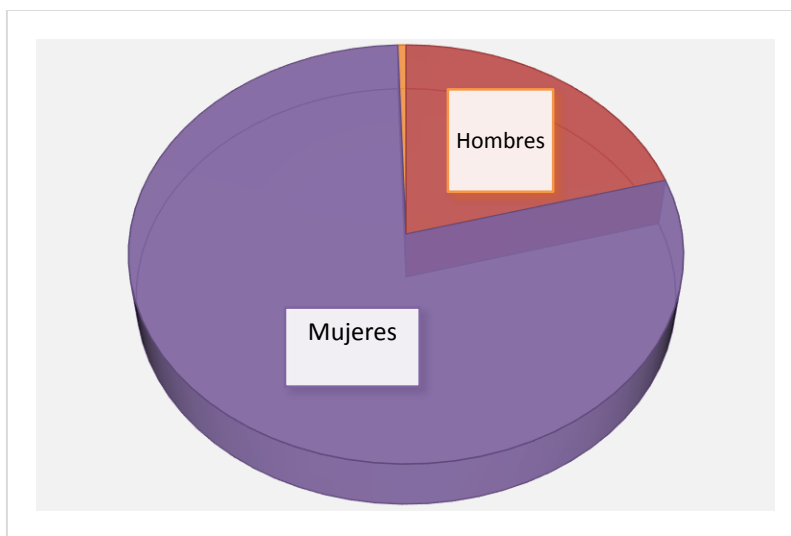
Al respecto, en el año 2014, el Consejo atendió a un total de 1,113 personas por presuntos actos de discriminación. De éstos, en 193 casos se encontraron elementos pertinentes para iniciar expedientes de queja o reclamación.

Derivado del número total de atenciones, se realizaron 19 canalizaciones a otras entidades competentes, 60 gestiones para atender la problemática manifestada y 841 orientaciones, lo que pone de manifiesto la necesidad ciudadana de contar con instituciones que la puedan proveer de servicios de asistencia jurídica en materia de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación.



A partir del análisis estadístico de las atenciones proporcionadas, el Consejo destaca que en la Ciudad de México hay casi cuatro veces más casos iniciados por mujeres (152 casos) que por hombres (40 casos).

Además se dio curso a una queja por oficio, en virtud de que en 2014 se produjo una importante reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) –la cual se publicó el 8 de septiembre de 2014- en la que se dota al Consejo de la posibilidad de iniciar quejas oficiosamente.





Las cuatro zonas delegacionales en las que hubo una mayor incidencia de casos denunciados fueron:

1. Cuauhtémoc,
2. Benito Juárez,
3. Miguel Hidalgo y
4. Álvaro Obregón.

El total de casos denunciados por delegación es el siguiente:

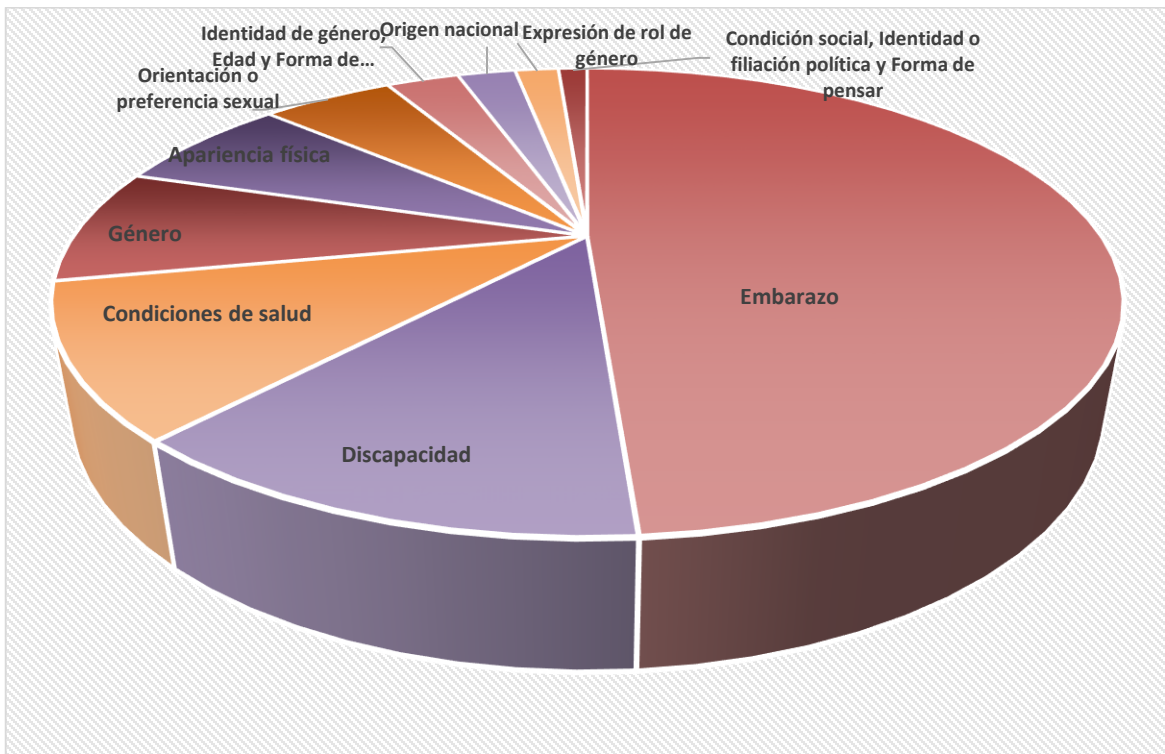
Delegación	Núm. de casos
Cuauhtémoc	46
Benito Juárez	30
Miguel Hidalgo	30
Álvaro Obregón	20
Iztapalapa	13
Coyoacán	11
Gustavo A. Madero	9
Cuajimalpa	8
Tlalpan	8
Azcapotzalco	7
Iztacalco	5
Venustiano Carranza	4
Tláhuac	1
Xochimilco	1
Total	193

En el año que se informa, las 10 causales de discriminación<sup>1</sup> con mayor incidencia en las denuncias tramitadas por el Consejo, fueron las siguientes:

1. Embarazo (85 casos)
2. Discapacidad (22 casos)
3. Condiciones de salud (18 casos)
4. Género (14 casos)
5. Apariencia física (12 casos)
6. Orientación o preferencia sexual (9 casos)
7. Identidad de género, Edad y Forma de actuar (5 casos de cada causal)
8. Origen nacional (4 casos)
9. Expresión de rol de género (3 casos) y,

<sup>1</sup> Contenidas en el artículo 5° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

## 10. Condición social, Identidad o filiación política y Forma de pensar (2 casos cada causal)



10

### 1.2. Opiniones jurídicas y consultivas

- Opinión Jurídica COPRED/Q/01-2014 “Por discriminación a menor indígena en Colegio La Salle de Seglares S.C.”

El 17 de febrero de 2014, el COPRED emitió la Opinión Jurídica COPRED/Q/01-2014 por discriminación contra un menor indígena y su madre por parte de personal docente del Colegio La Salle de Seglares, S.C.



La Opinión Jurídica se emitió tras acreditarse el acto discriminatorio en términos de los artículos 5° y 6°, fracción I, de la LPEDDF, por limitar o impedirle al menor el libre acceso a la educación.

Como parte de la tramitación del expediente de queja, se solicitó a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) mantuviera informado al COPRED sobre la determinación a la que llegara la Averiguación Previa iniciada con motivo de los hechos materia de la Opinión Jurídica del Consejo, por la comisión del delito de discriminación.

El Consejo exhortó al Colegio a instrumentar de forma conjunta acciones de sensibilización orientadas a promover un trato igualitario y de no discriminación con la comunidad escolar y personal docente, como medida de reparación del daño.



La queja se integró luego que una persona peticionaria se presentara en el Consejo, acompañada de la madre del niño. Durante esta reunión, tanto la madre del niño como la tutora (que fue quien presentó la queja), denunciaron que el menor de edad había padecido hostigamiento y discriminación no sólo por parte de sus compañeros de clases, sino también por sus profesoras. La peticionaria agregó que la madre del niño también habría sido discriminada a partir de que el personal de la escuela se dio cuenta que la madre del menor era de origen mazateca de Oaxaca.

En la Opinión Jurídica se evidenció que las maestras sacaban al niño del salón argumentando que su madre no hablaba español ni inglés y que, por tanto, no podría coadyuvar a su desarrollo. También se consignó que las maestras lo regañaban y castigaban injustificadamente, diciéndole que él no pertenecía a esa escuela.



Por su parte, el niño relató al COPRED que las profesoras de Español e Inglés lo molestaban y regañaban, y le decían que se fuera de la escuela, por lo que el menor manifestó miedo y bajó su rendimiento escolar, y le pidió a su madre que ya no lo llevara a la escuela.

Es importante mencionar que aun cuando el COPRED invitó a los representantes de la escuela que asistieron a las reuniones conciliatorias a dialogar y buscar una solución, pero se negaron a reconocer los actos de discriminación haciendo imposible lograr una solución conciliatoria. Tal negativa motivó a la familia del niño para solicitar al COPRED emitiera la opinión correspondiente.

Adicionalmente, el COPRED decidió instrumentar una campaña pública en la que el Gobierno del Distrito Federal visibilizara los valores y derechos de las diversas poblaciones indígenas residentes en la capital del país, con base en los artículos 28, fracción III y VI, y en el 37 Fracción X de la LPEDDF.

- Caso de violencia escolar y discriminación en agravio de una menor estudiante de la Secundaria Técnica número 42.

A finales de 2013, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tuvo conocimiento de la problemática de violencia escolar de la que había sido víctima una joven estudiante de origen mixteco-ñu saavi, de 16 años de edad,

al interior de la Escuela Secundaria Técnica número 42 “Ingeniero Alejo Peralta y Díaz Ceballos”, por lo que de manera expedita entró en contacto con la víctima y sus familiares.

Desde entonces el Consejo fungió como puente coordinador para hacer sinergia con otras instancias del gobierno local -como la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), el Instituto de la Juventud del Distrito Federal, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y el Juzgado Primero de Proceso Escrito en Justicia para Adolescentes en el Distrito Federal- con la intención de acompañar el otorgamiento de apoyos que se brindaron a la víctima, así como el proceso de justicia penal relacionado con los hechos.

Del mismo modo se estableció un vínculo con la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal de la Secretaría de Educación Pública (SEP) con el propósito de proponer medidas de reparación del daño, así como para la protección de la víctima y su hermana desde el espacio escolar al que fueron trasladadas.

En febrero de 2014 y luego del impacto que tuvo este caso por su trascendencia al haber sido difundido en medios de comunicación y a través de redes sociales, la organización Red de Mujeres Indígenas por la Paz (REMIPAZ, estableció un vínculo con este Consejo a fin de invitar a la menor estudiante a participar en un evento convocado por ellas titulado “Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas”. Dicho evento se llevó a cabo en la Cámara de Diputados el 5 de marzo de 2014. Esta participación fue de gran trascendencia pues el caso de la joven estudiante indígena se presentó como un ejemplo de coordinación entre instituciones para el cobijo de una víctima de discriminación y acoso escolar.

La organización REMIPAZ -la cual forma parte de la Alianza de Mujeres Indígenas de Centroamérica y México-, invitó posteriormente a la estudiante mixteca a replicar su participación en otro tribunal de conciencia, a llevarse a cabo como uno de los eventos paralelos del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de Naciones Unidas, que se efectuó del 12 al 23 de mayo de 2014, en la sede de la ONU en Nueva York.



Este Consejo valoró de inmediato la importancia trascendental que como Gobierno del Distrito Federal se tendría con la presentación de este caso ante un auditorio internacional de esa magnitud, en el sentido de visibilizar la serie de esfuerzos institucionales que fueron desplegados para la atención de la joven discriminada por su condición indígena.

Después de una serie de gestiones en las que la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal mostraron total sensibilidad y compromiso para facilitar la participación de la estudiante mixteca en el evento, el 15 de mayo de 2014, la joven presentó su caso en el Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas, en el *Church Center* de Nueva York.

A través de un emotivo discurso, la joven narró los acontecimientos que la llevaron a presentar una denuncia por discriminación, de la que posteriormente se emitió una resolución judicial. A su vez, el COPRED hizo énfasis en la serie de acciones que el Gobierno de la Ciudad de México realiza encaminadas a la promoción del trato igualitario y a la atención de víctimas de actos de discriminación. También se subrayó que el COPRED es el único organismo a nivel local que atiende esta problemática del derecho a la no discriminación en la República Mexicana, por lo que una vez más el Distrito Federal se encuentra a la vanguardia en torno a la promoción y el ejercicio de los Derechos Humanos.

### 1.3.- Convenios suscritos por el COPRED durante 2014



En el marco de la vinculación institucional con los diferentes sectores y actores sociales, el Consejo -desde sus orígenes- ha contemplado la suscripción de convenios como una estrategia de incalculable valor. A continuación se informa acerca de las actividades en este rubro.



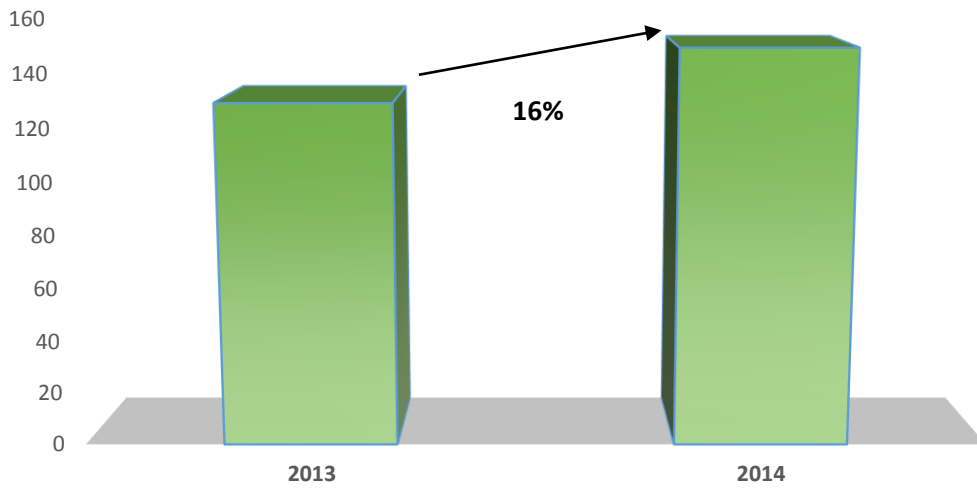
### 1.3.1. Convenios suscritos con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC's)

- Convenios para integrarse a la Red de Atención Ciudadana en Materia de no Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC)



El compromiso de las organizaciones en la suscripción de convenios de colaboración con el Consejo se reflejó en un incremento del 16% de las organizaciones civiles y sociales (OSC's) que se adhirieron a la REDAC, con relación a las 129 que lo hicieron en 2013. De esta manera, la REDAC se consolidó, ampliando con ello la gama de acciones de atención a personas que solicitan la intervención del COPRED.

## INCREMENTO EN EL NÚMERO DE OSC'S



- Convenios firmados con varias Organizaciones de la Sociedad Civil.



Con el objeto de aprovechar la experiencia de las OSC's (lo que representa un insumo indispensable para el fortalecimiento del Consejo), se celebraron nueve convenios de colaboración para acciones específicas, obteniéndose importantes aportaciones tales como: la elaboración conjunta de una batería de indicadores para valorar el diseño de políticas públicas de la Administración Pública; la elaboración conjunta de un estudio diagnóstico sobre acceso a la justicia en materia penal para personas indígenas en la Ciudad de México; la realización de la XXVII Conferencia

Mundial ILGA; la instrumentación conjunta de la segunda fase de la campaña denominada “*Porque 2 son + que 1, es mejor sumar que discriminar*”; la alineación de la estructura programático-presupuestal al Plan Estratégico del COPRED 2015, consolidando el proceso de definiciones estratégicas emprendidas por el COPRED en el ciclo 2013-2014, entre otras. Todas estas acciones se significaron como instrumentos convenientes para el cumplimiento de los objetos que este Consejo tiene en términos de las fracciones I, II y III del artículo 35 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF).

### 1.3.2.- Convenios suscritos con Entes Públicos

20



Desde una óptica integral y complementaria para el cumplimiento de los objetivos contemplados en las fracciones IV, V y VI del artículo 35 de la LPEDDF en lo relativo a la atención ciudadana, la sinergia con los entes públicos representó un bastión importante. El COPRED celebró 15 convenios de colaboración con el sector público. Estos fueron con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Secretaría de Educación del Distrito Federal, la Delegación Venustiano Carranza, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Dirección General del Servicio Público de Localización Telefónica, la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación del Distrito Federal; y con Instituciones Académicas como la Universidad

Autónoma de la Ciudad de México, el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Nacional Autónoma de México.



El convenio celebrado con la Dirección General del Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL) para recibir, canalizar, atender y dar seguimiento a denuncias o quejas de personas presuntamente discriminadas mediante la Línea de No Discriminación, representa un nuevo mecanismo de seguimiento ágil de los hechos de los cuales se tiene conocimiento.



Karina Moreno Ocampo, Directora General del Servicio Público de Localización Telefónica, con Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del COPRED.

A su vez, el convenio celebrado por el COPRED con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) representa una medida positiva específica a favor de la igualdad de oportunidades con perspectiva de género. Lo anterior debido a que en él destacaba la atención de mujeres despedidas injustificadamente por su empleador con motivo de su embarazo, lo que las colocaba en una situación de alta vulnerabilidad. Derivado de este convenio, posteriormente la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo incorporó en las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo que reconocía validez legal a las resoluciones que emitiera el COPRED sobre si una mujer embarazada había sido discriminada por tal condición para que de inmediato se le otorgara dicho apoyo.



Dora Patricia Mercado Castro, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, con Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del COPRED.

En el mismo tenor, el COPRED firmó convenio de colaboración con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, con la finalidad de sumar esfuerzos con instituciones que brindan atención a personas que han sufrido una violación de sus derechos fundamentales. Ello representó la construcción de un andamiaje importante para establecer bases, mecanismos jurídicos, administrativos, impulsar procesos y diseñar estrategias eficaces para la realización conjunta de acciones que conlleven a la protección, vigilancia, estudio, educación, reconocimiento, promoción, difusión, exigibilidad y defensa de los derechos humanos de los habitantes de la Ciudad de México.



Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del COPRED, con Perla Gómez Gallardo, Presidenta de la CDHDF, e Iván Ricardo Pérez Vitela, Director de Cultura por la No Discriminación.

Teniendo en cuenta que la discriminación está considerado en la normatividad penal como un delito, la coordinación entre el COPRED y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal es una acción obligada para la atención y orientación integral de personas víctimas de discriminación, que fortalece los procedimientos de cada una de estas instituciones en el ámbito de su competencia, garantizando se brinde una atención expedita y eficaz.





Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del COPRED, con Rodolfo Ríos Garza, titular de la PGJDF.

Con la firma del convenio, ambas instituciones asumieron compromisos de colaboración para generar referencia y contrarreferencia de casos de discriminación, así como el desarrollo de actividades de difusión, promoción y capacitación de personas servidoras públicas.

En el marco de los 10 años de la realización del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación, el COPRED participó con la Universidad Nacional Autónoma de México, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en la coordinación de dicho Diplomado dirigido a personas servidoras públicas, a personas investigadoras en el campo de las ciencias sociales y los derechos humanos y a integrantes de la sociedad civil, con el objeto de ofrecer bases teóricas sólidas, así como las herramientas indispensables orientadas a promover y defender el derecho a la no discriminación en sus respectivos ámbitos de actuación.



### 1.3.4.- Desarrollo de materiales informativos y de sensibilización sobre el fenómeno de la discriminación.

El Consejo ha desarrollado materiales impresos y audiovisuales cuyo objetivo principal es exponer en qué consiste la discriminación, cuáles son los motivos que la detonan, cuáles sus consecuencias, cuáles son los grupos más discriminados y a qué obedece tal situación, qué es el COPRED, cuál es el marco legal en el que basa su actuación y cómo apoya a quienes sufren esta conducta.



Un aspecto muy importante y destacable de todos los materiales es convocar a quienes han sido víctimas de esta conducta a que se acerquen al COPRED. A quienes se determina que han sufrido de discriminación se les abre un expediente y se da seguimiento al caso hasta lograr la reparación del daño. En caso de que no se haya configurado la conducta discriminatoria se les brinda asesoría y se les canaliza a las instancias adecuadas para que se les brinde la atención necesaria y oportuna.

De esta manera, durante 2014 el COPRED editó los siguientes trípticos y dípticos, mismos que se distribuyeron en las actividades públicas efectuadas por el Consejo y por sus redes de promotores y de organizaciones civiles:



- 1) *¿Quiénes somos?*, cuyo objetivo es exponer qué es el COPRED y qué puede hacer por quienes han sufrido discriminación.
- 2) *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*, donde se explica cuál es el marco legal que da sustento a la labor del Consejo y qué es la discriminación.
- 3) *Procedimiento para presentar quejas y reclamaciones por discriminación*, en el que se señala qué es la discriminación y cuáles son sus causas, a la par de detallarse las diversas formas con que cuenta la ciudadanía para presentar una denuncia al respecto ante el COPRED.
- 4) *Personas afrodescendientes*, material que explica quiénes son las personas afrodescendientes, las causas por las que se les discrimina y datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 en torno a este grupo poblacional.
- 5) *Discriminación hacia los pueblos y comunidades indígenas*, en el cual se señala cómo se discrimina a las personas indígenas, a partir de los datos que al respecto proporciona la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013.
- 6) *Personas migrantes y refugiadas*, cuyo propósito es describir qué es una persona migrante y/o refugiada, así como las formas en que son víctimas de esta

conducta. También se proporcionan datos al respecto de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013.

- 7) *Discriminación a personas tatuadas*, en el cual se explica que existe una criminalización hacia las personas que deciden ornamentar su cuerpo con un tatuaje, pero que en realidad tal actitud es producto de prejuicios y estigmatizaciones.
- 8) *Datos Personales*, en donde se expone qué son y cómo los resguarda el Consejo, así como el marco normativo al respecto.
- 9) *Transparencia*, material en el que se explica qué es la transparencia y el Derecho de Acceso a la Información (DAI), así como la legislación que la sustenta.



Paralelamente, y para apoyar esta labor informativa y de sensibilización, el Consejo produjo una serie de nueve videos sobre la discriminación que sufren grupos específicos que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad, o bien sobre los principales motivos que detonan la discriminación. Dichos videos están sustentados en datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, y se encuentran disponibles en la página electrónica del COPRED. También se han difundido en las redes sociales del Consejo y en eventos públicos.

La lista de videos producidos es la siguiente:

- 1) Discriminación por apariencia física.
- 2) Discriminación a mujeres embarazadas.
- 3) Discriminación a personas adultas mayores.
- 4) Discriminación a personas con discapacidad.
- 5) Discriminación a personas indígenas.
- 6) Discriminación a personas jóvenes.
- 7) Discriminación a personas tatuadas.
- 8) Discriminación a poblaciones callejeras.
- 9) Discriminación a población LGBTTTI.

## 2.- PROFESIONALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde su creación, el COPRED ha apostado por la instrumentación de un programa de educación a partir del **Enfoque de derechos humanos** y de una metodología basada en la **Educación en derechos humanos**, con la plena confianza de acercarlos a las personas para que se asuman como sujetas de derechos. Ello con el firme propósito de contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria, donde podamos aspirar a lograr una vida digna para todas y todos, pero particularmente para aquellas personas y grupos de población que históricamente han sido discriminados. Lograr esta meta requiere se construyan alianzas entre los diferentes sectores que componen a la capital del país, con la finalidad de promover una cultura a favor del Trato Igualitario.

31



### 2.1. Marco normativo en materia de educación y capacitación del COPRED

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal es el marco de actuación del Consejo. Ésta determina diversas medidas a favor de la igualdad de oportunidades, entre las que destaca la necesidad de:

*“Fomentar la educación contra la discriminación, que promueva los valores de diversidad, tolerancia y respeto a las diferencias, económicas, sociales, culturales y religiosas; así como diseñar y desarrollar campañas de*

*promoción y educación para concientizar a la población acerca del fenómeno de la discriminación, el respeto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia”<sup>1</sup>*



32

Asimismo, dentro de las atribuciones que tiene el Consejo, el artículo 37, fracciones XVI a XX señala que deberá:

- 1) *Proporcionar los servicios de asesoría, orientación y capacitación integral a personas, grupos y comunidades en situación de discriminación;*
- 2) *Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas [...] en materia de no discriminación;*
- 3) *Instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo;*
- 4) *Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación de los sectores social y privado de la ciudad de México;*
- 5) *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;*

---

<sup>1</sup> Medidas a favor de la igualdad de oportunidades. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Capítulo III, Artículo 13, Fracciones II y III. Publicada en Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2014. Últimas reformas publicadas el 8 de septiembre de 2014.



Por lo tanto, a partir de este mandato de ley corresponde al COPRED la responsabilidad de generar acciones y programas orientados a la educación en Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, que permitan la transformación de la forma de pensar, actuar e interactuar de las personas con las otras y los otros y con su entorno. Todo ello sobre la base del respeto por los derechos de todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.



En el mismo tenor, el Estatuto Orgánico del Consejo refiere que la Dirección de Cultura por la No Discriminación deberá proporcionar los servicios de asesoría, orientación y capacitación integral a personas, grupos y comunidades en situación de discriminación; así como sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación; instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo; actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación de los sectores social y privado de la Ciudad de México; a la par de 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.

### 2.1.1. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED 2014)

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014 (PAPED 2014) tiene como propósito que los objetivos, estrategias y líneas de acción se instrumenten a través de acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas de prevención, promoción y eliminación de la discriminación. Dichas acciones deben tener como fin último garantizar la igualdad y no discriminación para las personas que viven y transitan en la entidad.



El PAPED es una herramienta para el diseño de políticas públicas que contribuye a hacer transversal el enfoque de igualdad y no discriminación con la participación intersectorial. Es 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.

En el **Objetivo específico 1** de dicho instrumento programático se determina la responsabilidad de: *“Contribuir al logro de cambios significativos de la cultura institucional, encaminados a eliminar prácticas discriminatorias y el trato igualitario en las instituciones públicas, el actuar de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general.”*

A través de este objetivo específico es que el COPRED desarrolló una serie de acciones coordinadas con la finalidad de dar cumplimiento a las siguientes líneas de acción del PAPED 2014.



ESTRATEGIA	LINEAS DE ACCIÓN
<p>1.1 Diseñar programas de capacitación y profesionalización en derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas servidoras públicas.</p>	<p>1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación continua y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.</p> <p>1.1.2 Construir un modelo de formación y profesionalización a personas servidoras públicas de mandos medios y personal operativo en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>1.1.3 Proponer que los programas de capacitación y formación continua existentes incorporen contenidos sobre no discriminación y trato igualitario.</p>
<p>1.3 Promover la participación de la sociedad civil y la academia para fortalecer la cultura de la no discriminación y trato igualitario en el Distrito Federal</p>	<p>1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a organizaciones de la sociedad civil para difundir los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.</p> <p>1.3.3 Propiciar la vinculación entre entes públicos, academia, sociedad civil y ciudadanía en general para promover de manera conjunta acciones a favor de una cultura de respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación.</p>



### **2.1.2. Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)**

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) es una herramienta incluyente e integral que propone soluciones a través de estrategias, Líneas de Acción (LA), plazos y unidades responsables, a partir del enfoque de derechos humanos en la legislación, las políticas públicas, el acceso a la justicia y el presupuesto, para generar un cambio y garantizar el pleno goce de los derechos humanos. Está dividido por núcleos problemáticos, derechos y grupos de población históricamente vulnerados. Cuenta con 2 mil 412 líneas de acción en torno a 15 derechos y 10 grupos de población.

El PDHDF, en materia de educación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, establece las siguientes líneas de acción:



<b>LÍNEAS DE ACCIÓN VINCULADAS A EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	
<b>No.</b>	<b>Línea de acción</b>
9	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar con base en los criterios establecidos por el COPRED, con participación de las OSC y la academia, programas de sensibilización, información y capacitación sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación para las y los servidores públicos de cada una de los entes públicos del D.F., considerando las particularidades de cada instancia y presentando al COPRED para su asesoría y seguimiento.
34	Promover el cumplimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación, mediante programas y acciones de sensibilización, información y capacitación al respecto, entre las y los directivos, dirigentes o representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad (asociaciones religiosas, civiles, sindicatos, colegios de profesionistas, etc.), y a través de la firma de convenios entre el COPRED y aquéllas para la adopción de campañas contra la discriminación y a favor de la igualdad y el respeto y aceptación de la diversidad.

41	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con participación de las OSC y la academia, programas de capacitación técnica para servidoras y servidores públicos del sistema de procuración de justicia en relación con la adecuada atención y seguimiento de las denuncias ciudadanas por actos, conductas u omisiones discriminatorias.
11	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con la asesoría del COPRED y la participación de las OSC y la academia, programas y acciones de sensibilización, información y capacitación en el derecho a la igualdad y a la no discriminación para <b>las y los servidores públicos de la SSPDF</b> de todos los niveles jerárquicos, específicamente por lo que hace a los principios de legalidad de las detenciones, entre otros, para la formulación e implementación de políticas públicas en materia de seguridad pública que eviten la reproducción de estereotipos y la violación de derechos.
12	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con la asesoría del COPRED y la participación de las OSC y la academia, programas y acciones de sensibilización, información y capacitación en el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como de capacitación técnica para documentar e integrar averiguaciones previas y posteriormente causas penales derivadas del delito de discriminación (con base en lo establecido en el artículo 206 del Código Penal) y a los principios de legalidad de las detenciones, para <b>las y los servidores públicos de la PGJDF de todos los niveles jerárquicos</b> , a fin de que en la procuración de justicia no se reproduzcan estereotipos y violen derechos.
13	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con la asesoría del COPRED y la participación de las OSC y la academia, programas y acciones de sensibilización, información y capacitación en el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las y <b>los custodios y directivos de los centros de reclusión</b> , específicamente por lo que hace al trato y el respeto de los derechos humanos de las personas privadas de la libertad.
14	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con la asesoría del COPRED y la participación de las OSC y la academia, programas y acciones de sensibilización, información y capacitación en el derecho a la igualdad y a la no discriminación dirigido para el <b>personal del sistema de administración de justicia y enfocado en particular para las y los jueces, magistradas y magistrados y consejeras y consejeros</b> , sobre el uso de las medidas para mejor proveer la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en la impartición de la justicia y, en particular, en sus resoluciones.
39	Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con participación de las OSC y la academia, programas para informar y capacitar a las y los ciudadanos y <b>organizaciones de la sociedad civil en el ejercicio y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación</b> , incluyendo información sobre procedimientos e instancias para la presentación de denuncias, a fin de contribuir a la generación de una cultura de la denuncia y la presentación de quejas.

## 2.2. Procesos de educación y capacitación desarrollados en 2014.

Desde el año 2013, el COPRED ha colaborado mediante convenios de colaboración con el Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos (CULTURA DH), con el objetivo de llevar a cabo acciones de profesionalización, formación, capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.



La organización ciudadana Cultura DH tiene como propósito el impulso y promoción de la investigación, estudio, reflexión, análisis, enseñanza y defensa de la cultura de derechos humanos que fomente, entre otros campos, la política pública con perspectiva de derechos humanos y género, la igualdad y la no discriminación, entre otros relevantes aspectos. En virtud de ello, el COPRED decidió incorporar en las estrategias educativas una visión que afirme la dignificación humana, el progreso incluyente, la mejora de la realidad cultural, social y política en América Latina y el Caribe en lo específico, para hacer propuestas de cooperación, diálogo, intercambio y reflexión orientadas a la incidencia de las políticas públicas y legislativas.



Dando continuidad al trabajo desarrollado el año pasado, durante 2014 CULTURA DH colaboró con este Consejo en las siguientes acciones en materia de educación y capacitación:

PROYECTO	DESCRIPCIÓN
<b>X Diplomado sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación</b>	Participación como ponentes en la sesión “Buenas Prácticas y experiencias en América Latina en materia de igualdad y no discriminación”, efectuado el Jueves 20 de Noviembre, con duración de 4 hrs.
<b>Seminario Internacional “La Izquierda en la Función Pública. Principios democráticos, derechos humanos y ética”</b>	Se instrumentó el programa de profesionalización en derechos humanos, género, igualdad y no discriminación de las personas que integran el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en cargos públicos y de responsabilidad política en la Ciudad de México, con el fin de fortalecer el ejercicio del poder desde la perspectiva y avances de la izquierda en América Latina. Ello ocurrió el 2 y 3 de Julio de 2014.
<b>“Yo Construyo la Igualdad en la Ciudad de México”</b>	Capacitación a las personas servidoras públicas de la Secretaria de Obras y Servicios del Distrito Federal. En total se capacitó a 78 personas servidoras públicas.
	Capacitación a personal de custodia del Reclusorio Varonil Sur, perteneciente al Sistema Penitenciario. En total se capacitó a 34 personas. El COPRED participó con dos talleres de capacitación y sensibilización dirigidos a 25 custodios y nueve



	funcionarios del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, los días 22 y 25 de abril del 2014, en el auditorio de dicho penal.
<b>La Función Pública y la Impartición de Justicia a Personas de las comunidades LGBTTTI desde la perspectiva de los Derechos Humanos</b>	Capacitación a personas servidoras públicas de la Defensoría de Oficio de la Consejería Jurídica del Distrito Federal.
<b>El Derecho a la Igualdad y la No discriminación de los Pueblos Indígenas</b>	Asesoría en el diseño y elaboración del Programa de actualización y formación para personas servidoras públicas de la SSPDF y PGJDF, en el marco de la atención a la Recomendación No. 2 de Evalúa DF.
<b>Seguridad Humana, Igualdad y No Discriminación</b>	Instrumentación del Programa de Formación de Formadores y capacitación a personas servidoras públicas de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Se capacitó a 700 personas servidoras públicas.
<b>Curso de Atención ciudadana de calidad en el Gobierno de la Ciudad de México a cargo de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal</b>	Colaboración en el Diseño de contenidos del Módulo "Atención a grupos vulnerables", del Curso de Atención ciudadana de calidad en el Gobierno de la Ciudad de México.
<b>Foro Educación Indígena</b>	Coordinación para la realización del Foro Educación Indígena, en el marco de la Fiesta de las Culturas Indígenas en la Ciudad de México.
<b>CURSO EN LÍNEA "TRATO IGUALITARIO"</b>	Colaboración en la creación de contenidos temáticos y de diseño sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación, en coordinación con la CUAED-UNAM, para el diseño y puesta en marcha del Curso en Línea "Trato Igualitario".



➤ Taller sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación dirigido a estudiantes del Programa Prepa Sí

El 31 de enero, el COPRED llevó a cabo un taller de sensibilización sobre Derechos Humanos a alumnos del Programa Prepa Sí, en el Museo Casa de la Memoria Indómita. En el taller se desarrollaron actividades lúdicas con la finalidad de intercambiar experiencias y dar respuesta a las dudas de las y los jóvenes sobre cómo entender los derechos humanos.

En el evento estuvieron presentes Jorge Gálvez, Director del Museo Casa de la Memoria Indómita, y Luis Meneses, Director del Programa Prepa Sí.



➤ Taller de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación a personas servidoras públicas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

A través de tres sesiones mensuales (abril mayo y julio), el COPRED puso en marcha el programa de capacitación sobre el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación dirigido a las procuradoras, procuradores, conciliadores y personas servidoras públicas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

En dichas sesiones se determinaron los elementos clave que conducen a la identificación de actos de discriminación. Asimismo se proporcionó a las personas servidoras públicas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo información sobre el marco normativo y teórico del derecho a la igualdad y la no discriminación, a fin de que puedan instrumentar acciones específicas en materia de protección, garantía y promoción de la igualdad, a la par de contar con herramientas básicas para poder contrarrestar toda forma de discriminación a partir de sus atribuciones y responsabilidades.

Es importante señalar que el trabajo desarrollado en materia de capacitación enfocado a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, representa un mecanismo de seguimiento al Convenio de colaboración entre el COPRED y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), signado el 30 de enero de 2014.

➤ X Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación.

El 5 de agosto el COPRED participó en la inauguración de la Décima Edición del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación, que se llevó a cabo en la Sala “Guillermo Floris Margadant” del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.



El diplomado tuvo una duración de un semestre, es decir, de agosto a diciembre del 2014. Se desarrolla como parte de la colaboración entre el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM). El diplomado está dirigido a personas servidoras públicas, integrantes de organizaciones de la sociedad civil y a personal académico que tenga interés en adquirir los instrumentos y herramientas necesarias sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación.



- Taller de capacitación sobre trato igualitario y no discriminación a personas servidoras públicas de Locatel.

Durante los días 2, 4 y 9 de septiembre, se llevaron a cabo los talleres de capacitación sobre “Cultura a favor del trato igualitario y el derecho a la no discriminación” dirigido a personas servidoras públicas de Locatel, en el marco del convenio de colaboración entre ambas instancias.



Dicha capacitación dio como resultado la puesta en marcha de la Línea No Discriminación, mediante la cual la ciudadanía puede presentar denuncias sobre discriminación por vía telefónica, para ser atendidas por el Consejo mediante el trámite de atención y orientación ciudadana.

# LÍNEA DE LA NO DISCRIMINACIÓN

## FLUJO DE ATENCIÓN

### LOCATEL - COPRED



- Taller sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación a personas servidoras públicas de los 51 Juzgados del Registro Civil de la CDMX.

El 22 de septiembre de 2014 se llevó a cabo el taller de sensibilización dirigido a personas servidoras públicas de los 51 Juzgados del Registro Civil de la Ciudad de México sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación.

En el mencionado taller participó el Director General del Registro Civil, Héctor Maldonado San Germán.

En las sesiones se habló sobre las atribuciones del Consejo para actuar por oficio ante situaciones de discriminación en la Ciudad de México. Asimismo, se invitó a juzgadoras y juzgadores del Registro Civil a denunciar cualquier acto de discriminación que atestiguaran.



### 2.2.1. Procesos de sensibilización y capacitación derivados de casos de discriminación.

El conocimiento sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación es una tarea ardua y por ello durante 2014 el COPRED, a través de la Dirección de Cultura por la No Discriminación, desarrolló 10 procesos de sensibilización y capacitación con diferentes instancias públicas del Gobierno de la Ciudad de México, a través de los cuales se logró que 1,117 personas servidoras públicas se acercaran al derecho a la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, como parte de los procesos conciliatorios derivados de actos de discriminación, se llevó información sobre la cultura a favor del Trato Igualitario y la No Discriminación a 4 empresas del sector privado, con lo cual se sensibilizó a las personas trabajadoras sobre los procesos que constituyen el fenómeno de la Discriminación en la Ciudad de México.



Taller con Personal del Hotel Presidente Intercontinental Santa Fé

Taller Hotel Sevilla Palace



<b>CAPACITACIONES DERIVADAS DE ACUERDOS CONCILIATORIOS</b>			
<b>EMPRESA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOTEL SEGOVIA</b>	8	3	11
<b>HOTEL SEVILLA PALACE</b>	52	46	98
<b>HOTEL PRESIDENTE INTERCONTINENTAL</b>	19	13	32
<b>BANAMEX</b>	17	2	19
<b>TOTAL:</b>	<b>96</b>	<b>64</b>	<b>160</b>

## 2.2.2. Estadísticas generales de procesos de educación, sensibilización y capacitación impartida por el Consejo en el año 2014.

49

2014 fue un año de intensa actividad y acciones para el Consejo en materia de procesos de educación, capacitación y sensibilización para el servicio público, pero también para la ciudadanía en general. En el transcurso del año se realizaron dos foros especializados, se impartieron 10 pláticas informativas y una sesión del Curso de Atención Ciudadana de Calidad con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, los cuales se desglosan de la siguiente forma:

<b>CAPACITACIÓN A PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>			
<b>ENTE PÚBLICO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>RECLUSORIO VARONIL</b>	29	5	34
<b>HOSPITAL MATERNO INFANTIL</b>	6	20	26
<b>PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO</b>	8	19	27
<b>SOBSE</b>	24	54	78
<b>COMISIÓN DE FILMACIONES</b>	4	4	8
<b>LOCATEL</b>	44	105	149
<b>SSPDF</b>	537	122	659
<b>CEJUR</b>	21	18	39
<b>PROSOC</b>	26	19	45
<b>DELEGACIÓN AZCAPOTZALCO</b>	1	13	14
<b>MÓDULO DE ATENCIÓN CIUDADANA (EAPDF)</b>	22	16	38
<b>TOTAL:</b>	<b>722</b>	<b>395</b>	<b>1117</b>

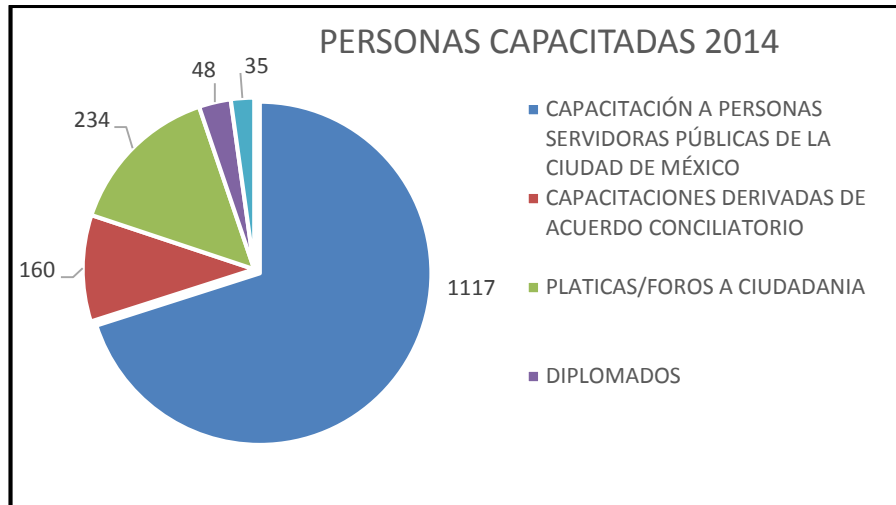
<b>PLÁTICAS/FOROS A CIUDADANÍA</b>			
<b>RAZÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FORO INFANCIA TRANS</b>	34	46	80
<b>FORO EDUCACIÓN INDÍGENA</b>	32	49	81
<b>COMITÉS VECINALES DE LA DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO</b>	34	39	73
<b>TOTAL:</b>	<b>100</b>	<b>134</b>	<b>234</b>

<b>PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL EN FOROS</b>			
<b>OSC'S</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FORO INFANCIA TRANS</b>	15	20	35
<b>TOTAL</b>			<b>35</b>

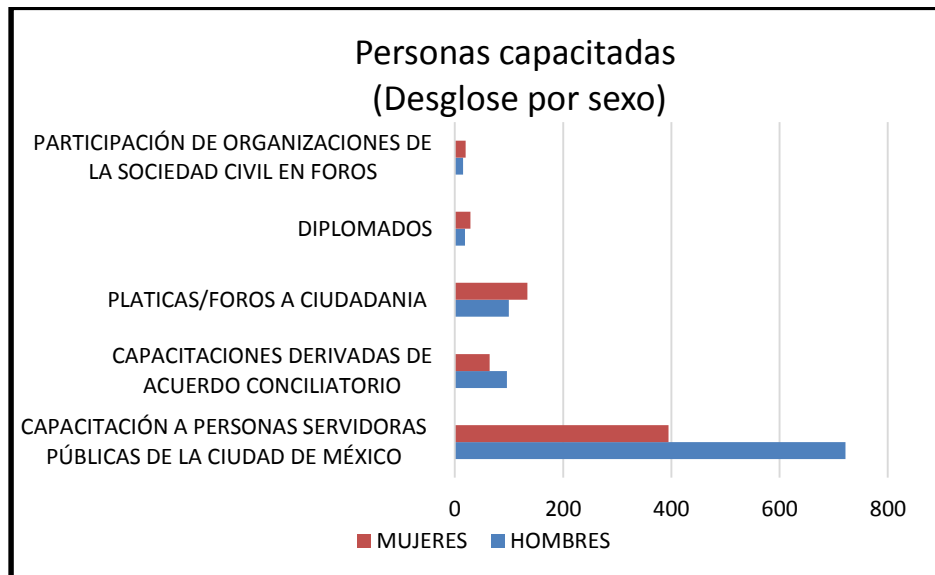
<b>X DIPLOMADO SOBRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN</b>		
<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
19	29	48

A través de la instrumentación de diversas estrategias de formación, durante 2014 se logró llevar el mensaje del Derecho a la Igualdad y la No Discriminación a:

<b>PERSONAS CAPACITADAS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>CAPACITACIÓN A PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	722	395	1117
<b>CAPACITACIONES CIUDADANAS DERIVADAS DE ACUERDOS CONCILIATORIOS</b>	96	64	160
<b>PLÁTICAS/FOROS A CIUDADANÍA</b>	100	134	234
<b>DIPLOMADOS</b>	19	29	48
<b>PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL EN FOROS</b>	15	20	35
<b>TOTAL:</b>	<b>952</b>	<b>642</b>	<b>1594</b>



Fuente: Información COPRED 2014



Fuente: Información COPRED 2014

Cabe mencionar que con la finalidad de dar mayor cobertura a la difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, se inició la construcción del Curso de Sensibilización “El Trato Igualitario”, en su modalidad en línea, en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México.

### 2.3. Acciones de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC)

La REDAC es un grupo de organizaciones de la sociedad civil que, sumando esfuerzos y compartiendo experiencias, se han unido a la lucha por la no

discriminación para el pleno ejercicio de los derechos humanos en la Ciudad de México. La misión de este conjunto de organizaciones ciudadanas es brindar una atención integral, respetuosa, eficiente y eficaz a las personas, grupos y colectivos que acudan a solicitar la intervención del COPRED, promoviendo un trabajo conjunto con instancias de la sociedad civil en la que el respeto al derecho a la igualdad y la No Discriminación sea un eje rector de su actuación.



La REDAC suma esfuerzos con el COPRED y los diversos actores de la sociedad a través de acciones conjuntas encaminadas a la prevención y atención del fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, incluyendo a las organizaciones de la sociedad civil, instancias del gobierno local y federal, así como organismos internacionales que posibiliten la construcción de vías para la atención integral de las personas, grupos y colectivos que requieran la intervención del Consejo.

En el año 2014, se desarrolló la tercera etapa de integración de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación para el Ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC), con la finalidad de fortalecer la atención integral a las personas con tres propósitos fundamentales:

1. Orientar, derivar y/o canalizar los asuntos planteados por las personas que acuden a solicitar la intervención del COPRED hacia la o las instancias adecuadas con la finalidad de brindar una atención global a la problemática expuesta.

2. Fomentar una cultura de respeto hacia el derecho a la igualdad y la no discriminación en el Distrito Federal, enriquecida con la experiencia y participación de las OSC, así como de las acciones derivadas del mandato del COPRED.
3. Generar espacios de sensibilización, capacitación, formación e intercambio de experiencias entre las OSC de la REDAC en materia de atención a grupos en situación de riesgo y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

### 2.3.1. Implementación de la Tercera Fase. Trabajo conjunto entre las OSC de la REDAC y el COPRED a fin de visibilizar las problemáticas que enfrenta cada grupo en situación de riesgo de vulnerabilidad en la Ciudad de México

De las acciones emprendidas para desarrollar la segunda etapa de la construcción de la REDAC, que permitió el fortalecimiento de la misma red, se desprendió la necesidad de encaminar acciones concretas con las OSC que conforman la REDAC. Este ejercicio se entendió como una oportunidad de involucrar a las OSC's en otras actividades que permitieran la promoción y difusión de una cultura del trato igualitario a fin de visibilizar las problemáticas que enfrenta cada grupo en situación de vulnerabilidad en la Ciudad de México. De esta manera, se promovió con las organizaciones su participación directa en las acciones desarrolladas por el COPRED para la creación de una cultura de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.

Como resultado lo anterior, el COPRED impulsó el **Programa de Acciones de la Sociedad Civil a favor del Trato Igualitario y No Discriminación 2014 (PASCTI)** para que organizaciones y colectivos ciudadanos miembros de la REDAC presentaran hasta tres actividades dirigidas a los diversos grupos de población que atienden, las cuales debían estar enfocadas a la sensibilización y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.



El objetivo fue que las actividades que llevaran a cabo las organizaciones y colectivos beneficiados con el PASCTI facilitaran que la población que habita y transita en la Ciudad de México fuera consciente de la importancia de fomentar prácticas no discriminatorias, a fin de contribuir en la construcción de una cultura social del trato igualitario.



El resultado de esto se evidenció en la recepción de **107 propuestas** de actividades encaminadas a la difusión de diversos derechos fundamentales para grupos de población específica, teniendo como eje rector el derecho a la igualdad y no discriminación.

### 2.3.2. Información sobre las organizaciones miembro de la REDAC.

En 2014 se logró conjuntar a **149** organizaciones que suscribieron convenio de colaboración con el COPRED, a fin de llevar a cabo de manera conjunta acciones

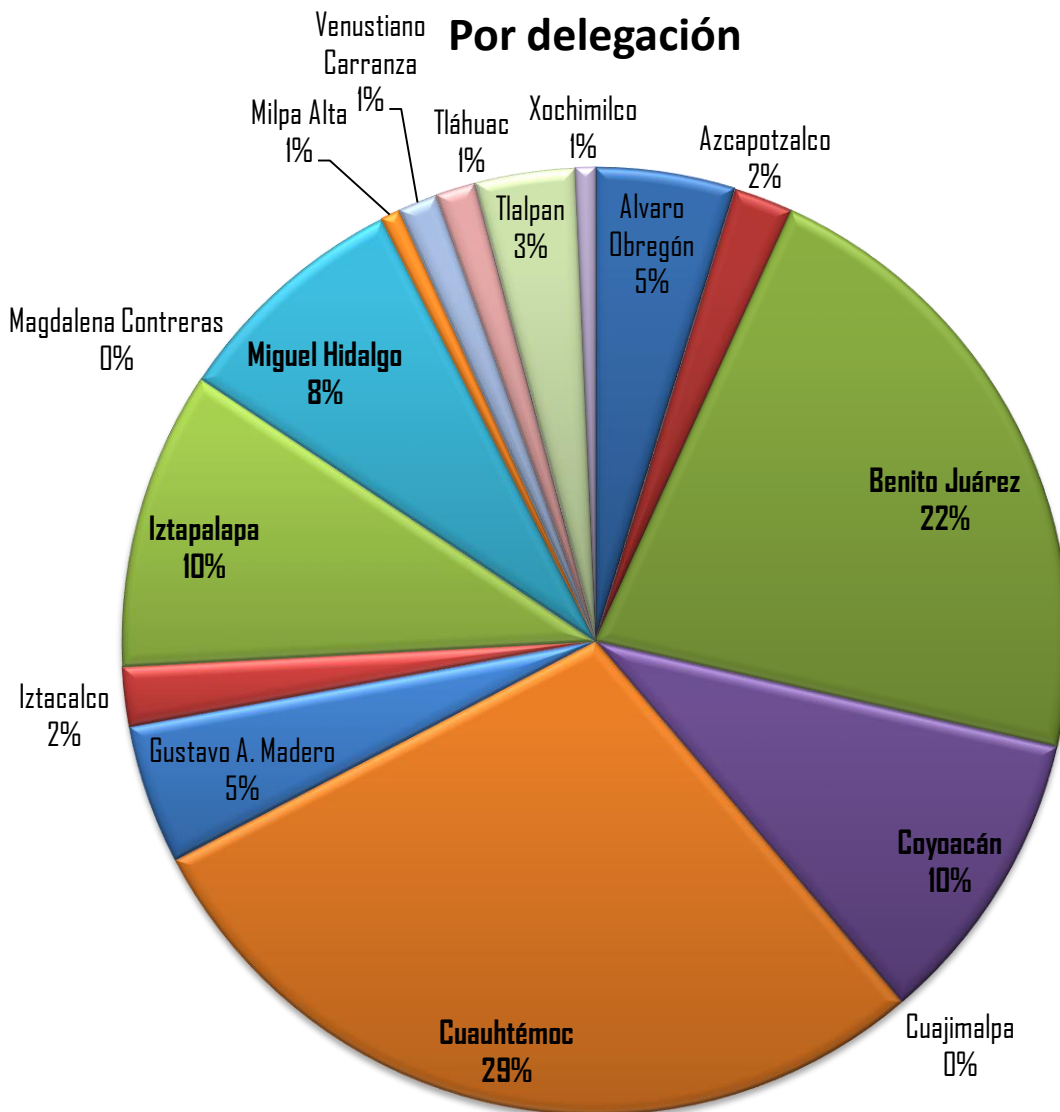


que brinde una atención de manera integral a las personas que acudan para solicitar la intervención del organismo.

➤ Por ubicación

De estas **149 osc's** miembros de la REDAC, el 79% del total se concentra en cinco delegaciones: en la delegación Cuauhtémoc (29%), en la Benito Juárez (22%), en Coyoacán (10%), en Iztapalapa (10%) y en Miguel Hidalgo (8%). Derivado de lo anterior las delegaciones con mayor presencia en la REDAC son: Cuauhtémoc, Benito Juárez, Coyoacán e Iztapalapa.

Cuadro 8





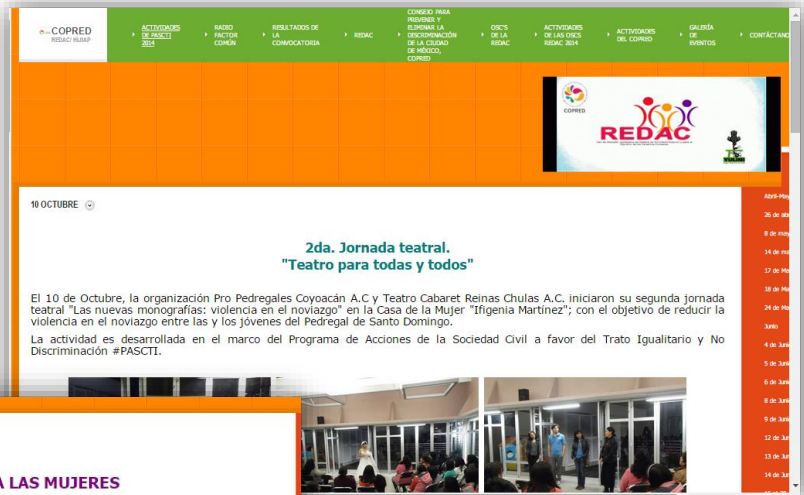
➤ Por sexo

Del total de las osc's miembros de la REDAC, 19 dirigen sus servicios hacia mujeres, sólo 3 a hombres y 127 atienden a ambos.

### 2.3.3. Alimentación de página web de la REDAC

En el sitio de internet se socializó cada actividad independiente de las propias organizaciones miembro de la REDAC, así como aquellas convocadas por el COPRED.

Sin embargo, es importante señalar que durante el 2014 se socializó cada sesión de las actividades documentadas en el marco del Programa de Acciones de la Sociedad Civil a favor del Trato Igualitario y No Discriminación PASCTI.



➤ Seguimiento en redes sociales (facebook, twitter)

Debido a la importancia que merece encontrarse en constante vínculo con las actividades propuestas por las OSCs miembros de la REDAC, se creó su perfil en las redes sociales *Facebook* y *Twitter*. Cotidianamente se socializa en ambos espacios información de las acciones, actividades y posicionamientos de organizaciones y líderes de opinión en materia de derecho a la igualdad y posicionamientos en temas de coyuntura. Asimismo, dichas redes permitieron la difusión puntual de las actividades realizadas en el marco del PASCTI.



**2.4. Acciones de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii)**

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación busca generar una red social que comunique a todos los actores interesados en intervenir en el problema de la discriminación, fomentando la participación y acción con esquemas horizontales que potencialicen la organización y coordinación para erradicar el

fenómeno cultural de la discriminación, conjuntando la promoción social e institucional.



La RedCii vincula a todos los grupos, colectivos y sujetos que la conforman e intenta centrar el problema de la discriminación desde una perspectiva cultural y legal para lograr su prevención y eliminación.

Coadyuva con el COPRED para promover la cultura de la No Discriminación y el Trato Igualitario, a través de las actividades de difusión en las que participan los promotores informando sobre las funciones y los objetivos de dicha institución, con la finalidad de que los grupos vulnerables conozcan su derecho a la igualdad y a la no discriminación.



En este ejercicio 2014, las acciones coordinadas y conjuntas de promoción de la Cultura del Trato Igualitario y de la No Discriminación entre distintos sectores de la población estuvieron encaminadas a la visibilización del cambio cultural desde la comunidad.

La estrategia de promoción de la RedCii se dividió de la siguiente manera:

- 1) Acciones en barrios, colonias y comunidades.
- 2) Acciones de acompañamiento institucional.

Cabe señalar que en estas acciones estuvieron participando 100 promotoras-promotores.

De esta manera, los 23 colectivos que integran la RedCii realizaron 483 actividades de difusión, educación y sensibilización, mediante las cuales se informó y/o sensibilizó de forma directa a 16,294 personas.

De esas 483 actividades, 21 se realizaron con población perteneciente a un pueblo indígena o alguno de los pueblos originarios del D.F. Los grupos que prioritariamente trabajaron con este sector de la población fueron:

- Ah Cuindád,
- La Asamblea de Migrantes Indígenas
- El Proyecto Indígenas, callejeros y comunidad.

Estos tres colectivos además realizaron talleres y cápsulas de radio sobre los derechos humanos, la importancia de la identidad, el respeto a la diversidad cultural e inclusión, a la par de conformar brigadas informativas para sensibilizar a la población no indígena acerca de la discriminación que este grupo sufre en la Ciudad de México.

Durante este año, las niñas y los niños fueron el grupo de población al que se dirigió el mayor número de actividades de promoción. Se realizaron 65 actividades como: festivales, pláticas, actividades lúdicas, cuenta-cuentos, proyecciones de películas y juegos, con la finalidad de contribuir al cambio cultural de quienes serán los futuros ciudadanos de esta capital. En la labor de difusión hacia la niñez, se destacaron los grupos:

- Callejeros OME.
- Expresión y Arte Aragón A.C.
- Guerreras por la No discriminación.

Otro de los grupos poblacionales con los que se realizaron una gran cantidad de actividades fueron las personas jóvenes, hacia quienes estuvieron dirigidas cerca de 55 acciones. La creatividad de grupos como la Banda No Discrimina, Espiral de Paz y el Proyecto Cultural Cualidades, fue fundamental para atraer la atención de este grupo. Dichas organizaciones desarrollaron talleres, tendedores, actividades artísticas, tertulias, cine-debates para incitar a la reflexión colectiva sobre las consecuencias que tiene la discriminación.

Al mismo tiempo, se desarrollaron 72 actividades en escuelas primarias y secundarias, tanto públicas como privadas. Para la generación exitosa de este ejercicio fueron fundamentales las gestiones e intervenciones de grupos como Arte y Diversidad, Iktan, y Los Aplicados, lo que permitió sensibilizar a 2,365 personas jóvenes, niñas y niños.

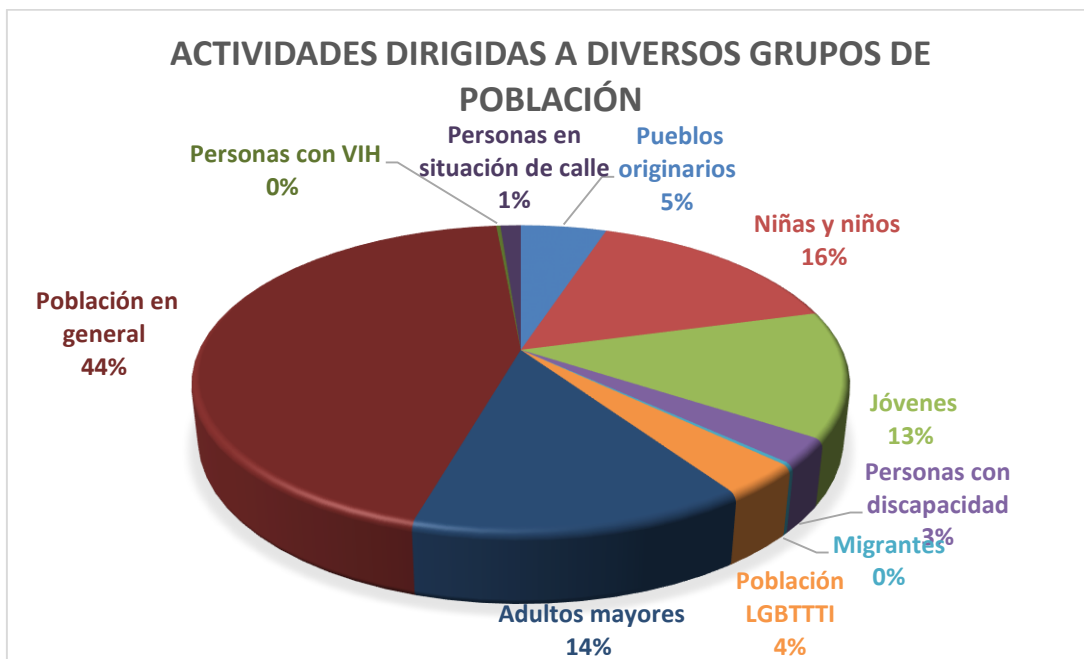


La RedCii también desarrolló 58 actividades dirigidas a personas adultas mayores, entre las que destacan pláticas, talleres, mesas informativas en centros comunitarios, casas del adulto mayor y centros de salud. Dichas actividades estuvieron a cargo de los siguientes grupos de la RedCii:

- Musas de Agua.
- En bola contra la discriminación.
- Consejo Ciudadano de Mujeres en el Acceso a la Justicia.

La comunidad de las diversidades sexuales o población LGBTTTI fue atendido por la Red Disidente y TRI GAY, quienes desarrollaron 14 eventos, además de 26 actividades de sensibilización dirigidas a población abierta. En ellas se difundieron los derechos de las personas pertenecientes a la diversidad sexual. Asimismo se realizaron brigadas informativas en el marco de la marcha del orgullo LGBTTTI.

Mientras tanto, el grupo Eco de la Merced realizó cinco actividades dirigidas a población en situación de calle. Por otro lado, el grupo Dejando Huellas trabajó con niños, niñas y personas jóvenes con discapacidad, con quienes realizaron más de 11 actividades en Centros de Atención Múltiple.



Este año se transmitió el programa de radio “Prohibido Discriminar”, a través del 90.1 FM desde el Faro de Oriente, conducido por las promotoras Ruth Costa Rica y Agnes Cristina. Se llevaron a cabo 26 transmisiones en vivo en la que participaron diferentes personalidades y colectivos para tratar temas relacionados con la Cultura del Trato Igualitario y de la No Discriminación.

#### 2.4.1. Redes virtuales

En este 2014 algunos grupos de la RedCii difundieron el derecho a la No discriminación a través de espacios virtuales. En este sentido, destaca la experiencia del programa de radio Factor Común, el cual llevó a cabo 19 transmisiones en vivo. Dicho programa fue co-coordinado por el COPRED y el Colectivo Cualidades, quienes invitaron a participar en el programa a más de 57 personas en las transmisiones vía internet. En promedio se registraron 850 visualizaciones por emisión, alcanzado un máximo de 1202 visualizaciones en vivo durante la última emisión del programa.

También se utilizó Twitter y Facebook como una forma más de difundir y publicar artículos relacionados con derechos humanos y la discriminación en los medios de información. El grupo de la Banda No Discrimina realizó nueve actividades virtuales, en las cuales se registraron 29,383 interacciones.

## 2.4.2. Eventos.

Este 2014, el COPRED y la RedCii organizaron en el mes de abril el Festival por la Igualdad, el cual se realizó en cinco sedes diferentes. En estos eventos participaron 94 promotoras y promotores que informaron a 5,925 niños y niñas sobre su derecho a la igualdad, a través de actividades lúdicas. Juegos como “Chuza contra la discriminación”, “Circuitos de la discapacidad para sensibilizar a las niñas y los niños sobre ¿Cómo vive una persona con discapacidad?”. Fueron los nombres de algunas de las actividades que disfrutaron los niños y niñas.

El 18 de Octubre, Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México, se llevó a cabo el Festival de la Diversidad Cultural en el Tianguis del Chopo, con la participación de 68 promotores y promotoras, quienes atendieron a un promedio de 1,100 visitantes a los que invitaron a participar elaborando frases no discriminatorias, pintando playeras y se montó la exposición de fotos sobre tatuajes por la igualdad.

En el mes de Noviembre se impulsó la convocatoria para el segundo Concurso de Cuento “Alebrijes por el Trato Igualitario”, en el que participaron 169 niñas y niños de entre 6 y 13 años de edad. La premiación a los tres primeros lugares se llevó a cabo el 6 de diciembre en el parque Six Flags México. Al evento asistieron 57 personas,



entre las que se encontraban los 15 niños y niñas ganadores del certamen, sus familiares, profesoras y profesores. Esto con la finalidad de seguir estimulando la reflexión y prevención de conductas como el *bullying*.

Por último, el grupo formado por 25 promotores y promotoras de la RedCii participaron en 61 actividades de difusión, en las que repartieron a los asistentes 115,850 folletos. Estos eventos fueron una excelente oportunidad para recabar 1,817 correos electrónicos de personas interesadas en recibir más información sobre el tema de la No Discriminación.



### 2.4.3. Capacitación de las y los promotores



El COPRED y AMBIC capacitaron a las y los promotores para ampliar sus conocimientos sobre el tema de la discriminación. Se impartieron un total de 27 sesiones sobre: quejas y recomendaciones a COPRED, marketing social, elaboraciones de planes territoriales de promoción, derechos y no discriminación a pueblos indígenas, derechos de la población LGBTTTI y lenguaje incluyente.

En total la RedCii desarrolló 632 actividades, gracias al esfuerzo de las y los promotores voluntarios para coadyuvar a la construcción de una sociedad más igualitaria en la Ciudad de México.

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES REALIZADAS	POBLACIÓN ATENDIDA
Actividades Comunitarias	483	16, 294
Actividades Escuelas	72	2,365
Actividades Festivales	7	7251
Actividades Virtuales	9	29,383
Actividades de Acompañamiento	61	115850
<b>Total de Actividades</b>	<b>632</b>	<b>171,143</b>





## 3.- PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

### 3.1. Acciones de vinculación con entes del Gobierno de la Ciudad de México

#### ➤ Los Espacios de Participación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México participó activamente en varios de los Espacios de Participación (EP) del PDHDF formando parte de sus coordinaciones colegiadas, con la finalidad de buscar la articulación de actividades relacionadas con los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación acorde con las atribuciones legales, competencias y su misión institucional.

El COPRED participó activamente en los Espacios de Participación (EP) del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación y en el de Derechos de Pueblos y Comunidades Indígenas, siendo el representante propietario y suplente respectivamente de los entes públicos en las Coordinaciones Colegiadas. También se tuvo importante presencia en los EP de Poblaciones Callejeras y en el de Derechos Sexuales y Reproductivos, así como en el de Población LGBTTTI.

En el EP del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, se participó en las seis reuniones plenarias efectuadas en el 2014, así como en las sesiones de la mesa de trabajo sobre la Línea de Acción 9. El 25 de marzo, la titular del COPRED presentó a las organizaciones de la sociedad civil representadas en dicho espacio el informe de actividades de las líneas de acción relacionadas con el capítulo 6 del PDHDF. Se participó en la mesa de trabajo donde se abordó el contenido de la línea de acción (LA) 9 del capítulo 6, puesto que el Consejo es corresponsable de la instrumentación de la misma.<sup>1</sup> En el EP de los Derechos de Pueblos y Comunidades Indígenas se estuvo presente en las reuniones plenarias de febrero, marzo, abril, julio y septiembre. También se asistió al Segundo Encuentro de Coordinaciones Colegiadas, celebrado el 23 de mayo.

En el EP de Poblaciones Callejeras, el Consejo asistió a las siete rondas de sesiones plenarias y a cuatro sesiones de trabajo convocadas a lo largo del año. En este espacio, se priorizó la elaboración de un proyecto de ley de poblaciones callejeras, a pesar de que no estaba contemplada en ninguna línea de acción del PDHDF.

En paralelo, el Consejo realizó la presentación de dos documentos relacionados con una propuesta legislativa y de diseño de políticas públicas sobre poblaciones

---

<sup>1</sup>PDHDF, Capítulo 6, LA 9: “Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con base en los criterios establecidos por el Copred, con participación de las Osc y la academia, programas de sensibilización, información y capacitación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las y los servidores públicos de cada una de los entes públicos del D. F., considerando las particularidades de cada instancia, y presentarlo al Copred para su asesoría y seguimiento. Esta línea de acción deberá tomar en cuenta las líneas 18 a la 21”.

callejeras. El primero refiere a la propuesta de iniciativa de ley en la materia, la cual fue revisada y comentada por las organizaciones de la sociedad civil (OSC) participantes en nuestra Asamblea Consultiva, en sesión del 18 de mayo. El segundo está relacionado con la elaboración de los “Lineamientos para el diseño de acciones, planes, programas y políticas públicas para la atención de poblaciones callejeras con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación”, también sujeto a comentarios de la Asamblea Consultiva. Este último, una vez recogidas las observaciones, fue enviado a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Gobierno del Distrito Federal (CEJUR) para los propósitos que considerara conveniente. Los documentos elaborados responden al compromiso institucional de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como una de las obligaciones del Estado, en el marco de los acontecimientos con población callejera ocurridos el 22 de abril en la calle Artículo 123, en el centro de la Ciudad, y ante los cuales las organizaciones de la sociedad civil solicitaron la intervención del Consejo.

En el EP de Derechos Sexuales y Reproductivos se impartió la sesión “Introducción al análisis presupuestal con enfoque de derechos humanos” a quienes integran dicho espacio, con la finalidad de dar seguimiento a las líneas de acción priorizadas.

Se ha participado en el EP de los Derechos de las Mujeres, impulsando la campaña “Educación sin discriminación” junto a otros entes públicos y organizaciones de la sociedad civil. Se hizo la presentación de la línea de acción 1447, referente a mujeres discriminadas en centros de trabajo, de la que el COPRED es corresponsable, presentándose la campaña de “Despido por Embarazo, Discriminación”.

Por otra parte, el COPRED presentó la ponencia “Presupuestos públicos con enfoque de igualdad y no discriminación”, en el marco del Taller sobre la Elaboración de Monitoreo y Análisis de Presupuesto con Enfoque de Derechos Humanos, organizado por la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF y por la Secretaría de Gobernación, efectuado los días 29 y 30 de mayo en el Museo de la Ciudad de México.

### ➤ La Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual

El COPRED participa en la Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS), a partir de dos mecanismos: las reuniones del Consejo de Apoyo y las mesas y grupos de trabajo para la elaboración del diagnóstico y del protocolo de atención de la población LGBTTTI.

Se participó en la reunión de instalación del Consejo de Apoyo de la RIADS, efectuada el 23 de mayo, así como en la primera sesión Ordinaria del Consejo de la RIADS (que se llevó a cabo el 4 de agosto) y en la segunda (el 3 de noviembre). Igualmente se hizo presencia en tres reuniones de trabajo en las que se planeó la

elaboración del Protocolo de Actuación y Diagnóstico sobre la Situación de la Población LGBTTTI.

➤ **Comisión Interdependencial de Equidad para los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas del Distrito Federal (CIEPICE)**

El COPRED tuvo presencia en las tres sesiones ordinarias de la CIEPICEDF, convocadas por la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC). Éstas se efectuaron los días 25 de febrero, 27 de mayo y el 18 de septiembre. En el mismo sentido, el Consejo ha participado en las reuniones de las Subcomisiones de Integralidad Territorial, Fortalecimiento de la Identidad Comunitaria de los Pueblos Originarios; de Acceso a la Justicia y Derechos Humanos, y de Equidad Social con Perspectiva de Género. Asimismo, el Consejo formó parte del comité organizador y co-convocante de la Fiesta de las Culturas Indígenas de la Ciudad de México, la cual tuvo verificativo del 28 al 30 de agosto de 2014. Y participó en calidad de observador en la Consulta para la Ley de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes del Distrito Federal.

➤ **Inauguración de la Semana Itinerante de la Mujer del STE-DF**

El COPRED estuvo presente en la ceremonia de inauguración de la Semana Itinerante de la Mujer en el Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, que encabezó su Director General, Eduardo Venadero Medinilla. El evento tuvo verificativo el 3 de marzo de 2014, en el marco de una semana de actividades de sensibilización en torno a la situación de discriminación que viven las mujeres, la cual estuvo dirigida al público en general, así como al personal del STE-DF.



➤ Foro “Más allá de la Alienación Parental: un enfoque integral”

El COPRED participó en el Foro “Más allá de la Alienación Parental: un enfoque integral”, que organizó la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Gobierno del Distrito Federal, en el Ex Templo de Corpus Christi.

En dicho evento, efectuado el 28 de agosto, el Consejo convocó a las instancias públicas del Gobierno del Distrito Federal para continuar el diálogo y la reflexión abierta con la ciudadanía, la Asamblea Legislativa y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en aras de alcanzar acuerdos que lleven a reformas legales en beneficio de niños y niñas víctimas de la alienación parental.

También participaron el Instituto de las Mujeres, el Centro de Investigación Victimológica y de Apoyo Operativo de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, y la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.



• Presentación de la Declaración “Un salario digno es trato igualitario”.

El 13 de noviembre de 2014, en el Ex Convento de Guadalupe de la delegación Miguel Hidalgo, se presentó la Declaración/Pronunciamiento: “Un salario digno es trato igualitario”. Dicho documento fue elaborado por organizaciones ciudadanas, con base en datos de la Encuesta sobre Discriminación 2013, en la que se destaca que pobreza es causa de segregación y fue entregado a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

Con la Declaración/Pronunciamiento, organizaciones de la sociedad civil, integrantes de la Academia y de organismos internacionales, manifestaron su

respaldo a la propuesta de incremento al salario mínimo presentada por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera Espinosa, bajo la premisa de que la pobreza es factor de discriminación en esta capital.

El documento fue analizado y se destacó que “es una obligación irrenunciable del Estado la erradicación de la pobreza extrema, la generación de empleo productivo y la promoción de la cooperación social en un marco de trato igualitario que recupere el sentido de la igualdad y del bien común”.

La presidenta del COPRED, Jacqueline L’Hoist Tapia; el Subsecretario de Desarrollo Económico (Sedeco) de la CDMX, Ricardo Becerra; y la presidenta del Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos, Rosy Laura Castellanos, dieron lectura al documento en el que se destaca que un salario mínimo digno significa un avance en el goce de derechos humanos sin discriminación.

Aclararon que el aumento del salario mínimo es la punta de lanza para que la Ciudad de México sea el antecedente inmediato en la ponderación y progresividad del derecho a una vida digna y libre de discriminación.



Es de destacar que en este evento estuvieron presentes Juan Carlos Moreno Brid, director adjunto de la sede subregional en México de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Benjamín Mayer, director del Instituto de Estudios Críticos, entre otros representantes de organizaciones civiles.



### 3.2. Acciones de vinculaci3n con entes del Gobierno Federal

#### ➤ Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México.

Preocupados y ocupados por difundir el concepto de Diversidad Cultural a la sociedad de nuestro país, instituciones públicas y organismos internacionales se han reunido para impulsar el Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México (MNDCM).

El Movimiento tiene como objetivo contribuir a la promoci3n y protecci3n del conocimiento, reconocimiento, valoraci3n y respeto de la diversidad cultural en México, reconociendo a ésta como vital para el desarrollo social y humano de cualquier comunidad, pues es fuente de creatividad, innovaci3n, originalidad, intercambio y enriquecimiento.

El COPRED es una de las instituciones que integran el Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural, en raz3n de lo cual ha realizado importantes actividades para contribuir al enaltecimiento de la diversidad cultural.

En tal sentido, el 21 de febrero llev3 a cabo un intenso programa de actividades en el marco del Día Internacional de la Lengua Materna. Para este efecto, se diseñaron e imprimieron trípticos con poemas en lenguas indígenas, con su correspondiente traducci3n al español y el logo del MNDCM. Estos materiales se distribuyeron en la estaci3n Chabacano del Sistema de Transporte Colectivo. En dicha estaci3n estuvo montada una exposici3n del Pueblo de San Francisco Tultenco. Tambi3n se distribuyeron en estaciones del Servicio de Transportes Eléctricos.

Posteriormente, la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), Jacqueline L'Hoist Tapia, se reunió el 27 de marzo con el Doctor Javier López Sánchez, Director General del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), con el objetivo de iniciar una serie de trabajos de colaboración.



El 21 de mayo, en el marco del Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Dialogo y el Desarrollo, se realizó la firma de la carta compromiso de las instituciones del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México para la reafirmación de dicha colaboración.

Durante el segundo semestre del presente año se dio la compilación de textos y documentos sobre la diversidad cultural que sustentan las acciones institucionales

- Decimo Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”.





La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la Fundación Manuel Buendía A. C., el Instituto Mexicano de la Radio (IMER), la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU-DH México), 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), el Instituto Municipal para Prevenir la Discriminación del estado de Querétaro (INMUPRED) convocaron a las personas que se dedican a labores periodísticas, de comunicación, fotografía y caricatura con un enfoque de derechos humanos y no discriminación, a participar en el **Décimo Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo”**.

De acuerdo con la convocatoria, los trabajos de las y los profesionales del periodismo, la comunicación, la fotografía y caricatura evidenciaron hechos y situaciones de discriminación que sufren diversos grupos de población en México, coadyuvando con ello al fomento de una cultura de igualdad y respeto a la diversidad. Los y las ganadoras de dicho certamen fueron:

<i>Categoría</i>	<i>Autoría</i>	<i>Trabajo</i>	<i>Medio</i>
<i>Reportaje de Televisión</i>	Gabriela Rasgado Martínez	Tráfico de Migrantes	Diario del Istmo Televisión
<i>Reportaje de Radio</i>	Leonardo Santiago Ávila	A simple vista	XEJMN La Voz de los Cuatro Pueblos
<i>Reportaje Escrito</i>	Fernando Camacho Servín	Incuestionable racismo en México	La Jornada
<i>Caricatura</i>	DESIERTA		
<i>Artículo de opinión</i>	Alejandro Ávila Huerta	Homófobo el que lo lea	Desde Abajo
<i>Fotografía</i>	Jorge Iván Castaneira Jaramillo	De frontera a frontera: El viacrucis del migrante	El Debate
<i>Crónica</i>	Francisco Félix Martínez	El origen del autismo	Diez4
<i>Reportaje Multimedia</i>	Paris Martínez Alcaraz	Él quebró la barrera que impedía el voto a personas con discapacidad	Animal Político

La ceremonia de entrega del premio se efectuó el 28 de agosto de 2014, en el Auditorio Digna Ochoa de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). Allí, la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), Jacqueline L’Hoist Tapia; entregó el Premio Nacional Rostros de la Discriminación “Gilberto Rincón Gallardo” en la categoría de Reportaje Multimedia a Paris Martínez Alcaraz,

periodista del portal Animal Político, por su trabajo: “Él quebró la barrera que impedía el voto a personas con discapacidad”.



*Paris Martínez Alcaraz recibe su premio de manos de Jacqueline L'Hoist Tapia.*

74

Asimismo, el Primer Visitador General de la CDHDF, Alfonso García Castillo, entregó el galardón en la categoría Reportaje de Televisión a Gabriela Rasgado Martínez, reportera del Diario del Istmo Televisión, por su material: “Tráfico de migrantes”.

Por su parte, el Coordinador del Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana (UIA) Ciudad de México, José Antonio Ibáñez Aguirre, entregó el premio en la categoría de Reportaje Escrito a Fernando Camacho Servín, reportero del periódico La Jornada, por su trabajo: “Incuestionable racismo en México”.

En tanto, la Directora del Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro (INMUPRED), Lídice Rincón Gallardo, entregó el premio en la categoría de Crónica a Francisco Félix Martínez, periodista de la revista Diez4, por su trabajo: “El origen del autismo”.

En su oportunidad, el Representante Adjunto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones para los Derechos Humanos (OACNUDH), Jesús Peña Palacios, entregó el premio en la categoría de Fotografía a Jorge Iván Castaneira Jaramillo, del diario El Debate, por su trabajo fotográfico: “De frontera a frontera: El viacrucis del migrante”.



A su vez, la Directora General Adjunta de Quejas y Reclamaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), entregó el premio en la categoría Artículo de Opinión a Alejandro Ávila Huerta, reportero de Desde Abajo, por su artículo “Homófono el que lo lea”.

El Director General del Instituto Mexicano de la Radio (IMER), Carlos Lara Sumano, entregó el premio en la categoría de Reportaje Radiofónico a Leonardo Santiago, reportero de XEJMN La Voz de los Cuatro Pueblos, por su trabajo: “A simple vista”.



Por otra parte, el Director Ejecutivo de la Fundación Manuel Buendía A.C., Jorge Tirzo, hizo una mención honorífica a las estudiantes de periodismo Claudia Hernández Vega, por su artículo de opinión “Discriminación: Factor que coloca a los pueblos indígenas como grupos vulnerables”; y al estudiante de periodismo Thales Do Santos Aquino por su proyecto fotográfico “Plural Ibero”, sobre la Semana Ibero de Pluralidad Sexual.

Asimismo, los periodistas Elisa Alanís y Alejandro Almazán entregaron un reconocimiento a las y los integrantes del Jurado del Décimo Premio Rostros de la Discriminación: Frida Hartz, Cintia Bolio y Ulises Castellanos. Jacqueline L’Hoist también entregó un reconocimiento a María Eugenia Chávez, integrante del Jurado en la categoría de Reportaje de Radio.

A su vez, la Subdirectora de Promoción por la No discriminación de la Secretaría de Vinculación Social de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Rocío Quintana Rivera, entregó un reconocimiento a la Presidenta del COPRED por el trabajo realizado en la promoción del Premio Rostros de la Discriminación.

Al evento también asistió el Director del portal Animal Político, Daniel Moreno Chávez. Como maestros de ceremonia del evento estuvieron la conductora y el conductor del programa el Weso de W Radio, Marisol Gasé y Enrique Hernández Alcázar, respectivamente.

## Acciones de vinculación con la Academia

El COPRED promueve actividades de investigación en materia de igualdad y no discriminación entre personas jóvenes y con educación universitaria. El fin último es que las y los jóvenes aborden temáticas relacionadas con este problema público desde distintas aristas y enfoques, tanto cualitativos como cuantitativos.

En 2014, por segundo año consecutivo, el COPRED convocó al Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México, dirigido a estudiantes de Licenciatura de universidades públicas y privadas ubicadas en la Ciudad de México. En su segunda edición, el concurso amplió sus horizontes abriéndose también a estudiantes de posgrado.



El jurado del certamen estuvo conformado por siete profesoras/es investigadoras/es de universidades públicas: la Dra. María de Lourdes Beltrán, del IPN; la Mtra. Tania Ramírez, de la Universidad del Claustro de Sor Juana; la Dra. Mónica González Contró, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; el Dr. Miguel Ángel Lugo, de la Universidad Panamericana; el Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, de la Universidad Autónoma Metropolitana; la Mtra. Norma Loeza, Subdirectora de Análisis y Propuesta del COPRED, y el Dr. Héctor Salinas, de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, quien fungió como Presidente del Jurado.

El concurso de tesis forma parte de una actividad institucional en el Programa Operativo Anual (POA), siendo un mecanismo a través del cual se otorgan apoyos

que ascienden a \$2,500.00 y \$2,800.00 mensuales para tesis de licenciatura y posgrado, respectivamente, durante el período julio-noviembre

La promoción 2014 inició el 25 de febrero, con la apertura de la convocatoria con cierre al 30 de abril. La difusión se realizó a través de 907 carteles donde se especificaban las bases, los cuales se enviaron a instituciones de educación superior, organizaciones de la sociedad civil y entidades públicas del Gobierno del Distrito Federal.

También fue muy importante la difusión del concurso a través de la página web y redes sociales del Consejo. Con este mismo fin, se logró la vinculación con el Sistema de Transporte Colectivo Metro, Locatel y el portal del Gobierno de Distrito Federal.

En total se recibieron 64 trabajos, 46 de los cuales fueron tesis de Licenciatura, 14 de Maestría y 4 de Doctorado, con lo que se superó la cifra del año anterior, que fue de 41 trabajos recibidos.

El jurado seleccionó 30 tesis para hacerse acreedoras a los apoyos económicos durante cinco meses, con la finalidad de que sus autores pudieran dedicarse a realizar la investigación de sus trabajos recepcionales: 24 fueron de Licenciatura y 6 de Posgrado.



Los resultados se notificaron a cada persona seleccionada vía correo electrónico y a través de la página electrónica del COPRED, el día 15 de mayo. Las y los jóvenes universitarios participantes se encontraban inscritos en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), el Instituto Politécnico Nacional, (IPN), Universidad Pedagógica Nacional, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Colegio de México (Colmex), Universidad Marista, Universidad del Claustro de Sor Juana, Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), Universidad Latina, Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados y Escuela de Diseño del Instituto Nacional de Bellas Artes.

Entre los trabajos más destacados se ubican aquellos con temáticas sobre diversidad sexual y derechos de las personas LGBTTTI; derecho a la educación, discriminación a niños y niñas indígenas en ambientes escolares; atención a poblaciones callejeras; discriminación por género en mujeres reclusas, mujeres migrantes, sexoservidoras y en ambientes laborales; discriminación a personas con discapacidad, adultos mayores y personas de talla baja, análisis de estereotipos raciales y factores de discriminación hacia las y los jóvenes.

Como producto del desarrollo de las investigaciones, los tesisistas entregaron avances de sus trabajos. Asimismo, se llevaron a cabo dos coloquios de

investigación en la Universidad del Claustro de Sor Juana, efectuados los días 10 y 12 de noviembre, con integrantes del jurado y académicas/os expertos. Las temáticas de las mesas de trabajo versaron en torno al fenómeno discriminatorio, disidencia sexual y racismo, y se presentaron los avances de 16 proyectos de investigación. Seis de las y los investigadores concluyeron su tesis o tesina, obteniendo el título o grado correspondiente.



La articulación y coordinación intersectorial son estrategias transversales en el enfoque de igualdad y no discriminación. Por ello, se consideró importante realizar distintas modalidades de vinculación académica, sobre todo para la revisión y análisis de problemas públicos y las políticas públicas a favor de grupos de población en situación de discriminación y/o vulnerabilidad.

Al respecto, el COPRED fue convocante y partícipe de las reuniones preparatorias del Primer Congreso Internacional de Derechos Humanos y TIC's, el cual se tenía programado realizar en el mes de octubre, como parte del convenio de colaboración firmado desde 2013 con el Instituto Politécnico Nacional. Sin embargo, el congreso debió cancelarse a consecuencia del movimiento estudiantil iniciado en septiembre, que paralizó las actividades académicas en el IPN.



Cabe destacar que el COPRED fungió como moderador en el Foro sobre Ciudadanía Digital, organizado el 7 de mayo por el IPN, el COPRED, la CDHDF, IEDF y Social-TIC, entre otros. Dicho Foro sería un evento previo al Congreso suspendido.

Por otra parte, se firmó un convenio de colaboración con la Fundación Arcoíris para coadyuvar al desarrollo del XXVII Congreso Mundial de ILGA, efectuado en el mes de octubre, y donde el Consejo hizo presencia.



Se suscribió también un convenio con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México a fin de colaborar en la convocatoria y difusión del Concurso de Tesis y el Primer Concurso de Cartel sobre Derechos Humanos e Inclusión Social, efectuados en el mes de junio.

COPRED fue parte del Jurado en el Primer Concurso de Tesis “Derechos Humanos e Inclusión Social en la UACM”, organizado por el programa de Disidencia Sexual, y cuya premiación se llevó a cabo el 11 de junio.

➤ **Agenda de pueblos y comunidades indígenas de la CDMX**

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se ha dado a la tarea de diseñar, asesorar, difundir, garantizar y favorecer ante los entes públicos, en el ámbito de su competencia, acciones positivas a favor de la igualdad real de oportunidades y la no discriminación de los pueblos indígenas y originarios del Distrito Federal.



Entre dichas acciones destaca la realización de programas de capacitación y sensibilización, de campañas de promoción y difusión, así como la elaboración de programas sobre la Educación Intercultural en la Ciudad de México y la propuesta de medidas en materia legislativa y de política pública para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas de los Pueblos y Comunidades Indígenas en la Ciudad de México.

➤ **Anteproyecto de Iniciativa de Ley de Pueblos, Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes en el Distrito Federal**

En el transcurso del 2014, el COPRED participó como miembro invitado del *Comité del Mecanismo de la Consulta para la Ley de Pueblos, Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes en el Distrito Federal*, donde se aportaron observaciones al Anteproyecto en el apartado “**La no discriminación**”, específicamente en los articulados 177, 178 y 179.

➤ Campaña por el Día Internacional de la Lengua Materna; primera etapa de la campaña “Porque dos son más que uno, es mejor sumar que discriminar”

Las acciones para prevenir y eliminar la discriminación contra los pueblos originarios y las comunidades indígenas fueron un punto central de atención para el gobierno capitalino en 2014. Con la finalidad de dar respuesta a los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, donde se refiere que las comunidades indígenas y los pueblos originarios son el grupo más discriminado, a lo largo del 2014 COPRED desarrolló tres campañas abocadas a este tema.



Estas campañas, así como todas las que instrumenta el COPRED, tienen presencia en el sistema de transporte público y en las principales avenidas de la Ciudad de México gracias al apoyo invaluable de la Coordinación General de Comunicación Social del Gobierno del Distrito Federal, que brinda los espacios públicos para tal efecto sin mayores costos.

La primera campaña se denominó “Porque dos son más que uno, es mejor sumar que discriminar”, con el objetivo de sensibilizar a la población de la Ciudad de México en torno al fenómeno de la discriminación hacia este grupo poblacional. Se llevó a cabo el 21 de febrero, en el marco de la conmemoración por el Día Internacional de la Lengua Materna.

Con la finalidad de difundir una muestra de la enorme riqueza cultural y lingüística que poseen los pueblos originarios y las comunidades indígenas con representación en la Ciudad de México, se elaboraron cinco trípticos con poemas

en lenguas indígenas, que también incluían datos de las y los autores de dichos poemas y de los hablantes de tales lenguas.



Se distribuyeron 150 mil ejemplares de estos materiales entre el público usuario del STC Metro y del STE-DF, a la par de transmitirse cápsulas informativas sobre el mismo tema durante cinco días a través del Audiometro del STC.

La respuesta de quienes recibieron dichos materiales fue positiva, pues mostraron interés por conocer más sobre las lenguas indígenas y sus hablantes, a la par de comprender la importancia que sus comunidades revisten en la construcción de nuestra ciudad y de nuestra cultura nacional.

➤ **Conmemoración del Día de la Diversidad Cultural, a través de la construcción del “Paisaje Lingüístico” en el sistema de transporte de la Ciudad de México**

Con motivo de la conmemoración por el Día Internacional de la Diversidad Cultural, se llevó a cabo la segunda campaña consistente en acciones para contar con un transporte público capitalino libre de discriminación hacia las poblaciones indígenas y los pueblos originarios asentados en la capital del país.

Lo anterior se instrumentó mediante la construcción del “Paisaje lingüístico” que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México está instrumentando conjuntamente con entidades del gobierno capitalino, con la finalidad de coadyuvar a la cultura de la no discriminación y el trato igualitario hacia las personas indígenas.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, efectuada por el COPRED en 2013, reveló que una de las principales causas que detonan la discriminación hacia las personas indígenas es el hecho de que hablen una lengua distinta al español.



Por ello, el Consejo ha venido consolidando la construcción de un “paisaje lingüístico” en el transporte público capitalino, consistente en la transmisión de audios y videos con mensajes en lenguas indígenas. Esta acción se desarrolló en primera instancia en el Tren Ligero del STE-DF, a partir del mes de febrero, y a finales del 2014 se sentaron las bases para ampliarla al Sistema de Transporte Colectivo (STC).

El objetivo del “Paisaje Lingüístico” es lograr que los y las usuarias del Metro y del Tren Ligero se familiaricen con las lenguas indígenas al escucharlas cotidianamente, para que en la medida en que las dejen de considerar como algo extraño dejen de rechazarlas y asuman que dichas lenguas forman parte del mosaico pluricultural que integra la Ciudad de México.

Con esta acción, la Ciudad de México se constituye como la única entidad del país con un transporte público que difunde mensajes en náhuatl, lo que marca un precedente importante para promover la interculturalidad.

- Día Internacional de los Pueblos Indígenas, segunda etapa de la campaña “Porque dos son más que uno, es mejor sumar que discriminar”

El 9 de agosto se hizo el lanzamiento de la segunda etapa de la campaña “Porque dos son más que uno, es mejor sumar que discriminar”, en el marco de la conmemoración por el Día Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo.



Con tal motivo, se elaboraron y transmitieron cápsulas en audio y video con 15 testimoniales de hombres, mujeres, niños y niñas de pueblos y comunidades indígenas con presencia en la Ciudad de México. A la par, se elaboraron materiales impresos (carteles, postales, folletos) que se distribuirán en espacios e instituciones públicas, y cuya imagen también estuvo presente en el transporte público (Metro, Tren Ligero, trolebuses, Metrobús, RTP) y en mobiliario urbano de las principales avenidas de la Ciudad de México.



**PORQUE 2 SON + QUE 1**  
**Sumemos Contra el Racismo**

**#NoEstáChidoDiscriminar**  
**#NitajSiSa'aGaninRoSisiUaGuiNiSijNgo**

MARÍA DE JESÚS LÓPEZ  
 VENDEDORA DE ARTESANÍAS  
 TRIQUI, OAXACA



CDMX  
 CIUDAD DE MÉXICO



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

5341 3010  
[www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

@COPRED\_CDMX

/COPREDDF

87

➤ Fiesta de las Culturas Indígenas en el Zócalo.



Del 28 al 30 de agosto de 2014 se llevó a cabo la primera edición de la Fiesta de las Culturas Indígenas, teniendo como escenario el majestuoso Zócalo capitalino. COPRED participó en **14 Talleres** de diferentes temáticas instrumentados por las comunidades y pueblos indígenas que habitan en la Ciudad de México y de

Organizaciones de la Sociedad Civil Indígenas, (Huicholes (Durango y Nayarit), tzeltales (Chiapas), Nahuas (DF, Puebla, Veracruz), Zapotecos (Oaxaca), Mazahuas (Edo. México), Otomíes (Hidalgo) así como la participación de los Pueblos Originarios en el Distrito Federal y el **montaje museográfico** del espacio donde se impartieron los talleres. También se participó en la **Radio** que se montó en el Zócalo con invitados que se contactaron de los Pueblos y Comunidades Indígenas.



En este marco, se organizó el *Foro Rumbo al Trato Igualitario de los Pueblos y Comunidades Indígenas en la Ciudad de México*, realizado el 30 de agosto 2014, y la elaboración y producción de la **Exposición Fotográfica “Nuestros Pueblos, Riqueza Cultural y Trato Igualitario”**, con la colaboración de SEDEREC.



- **Recomendación No.2 que emite el Consejo de Evaluación para el Desarrollo Social del Distrito Federal.**

Las instituciones que participaron de esta recomendación es el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) y la Secretaría de Seguridad Pública (SSP). La recomendación tiene como objetivo la construcción e



impartición de un programa de capacitación para sensibilizar a los servidores públicos de la PGJDF y SSP sobre el trato igualitario a los Pueblos y Comunidades Indígenas de la Ciudad de México.



El COPRED participó en mesas de trabajo para la construcción del temario y cartas descriptivas del programa denominado *Capacitación en Interculturalidad, Seguridad Ciudadana y no Discriminación para Servidores Públicos en el Distrito Federal*, que se impartió como prueba piloto el día 18 de agosto a los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF), quedando pendiente para el próximo año la capacitación con los servidores públicos de la SSP.

➤ Subcomisión de trabajo No.6 “Integridad Territorial y Fortalecimiento de Pueblos y Barrios Originarios”.

El COPRED forma parte de la Subcomisión de trabajo No.6 “Integridad Territorial y Fortalecimiento de Pueblos y Barrios Originarios”, donde el COPRED propuso la realización del Seminario Permanente “Diversidad Cultural y Equidad Social: Hacia una Cultura del Trato Igualitario en la CDMX”. En virtud de que la propuesta del COPRED fue aceptada, se ha venido trabajando el anteproyecto del seminario, así como la invitación a los ponentes (académicos, funcionarios y miembros de los pueblos y comunidades indígenas), en aras de lograr cristalizar el seminario durante 2015.

## ➤ Agenda LGBT

La Ciudad de México se ha ido consolidando como una urbe amigable con las poblaciones Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual, a partir del impulso de legislaciones y de políticas públicas en favor del reconocimiento de sus derechos.

En este tenor, el COPRED ha coadyuvado para que la Ciudad de México se certifique internacionalmente como Ciudad Amigable con la comunidad LGBTTTTI. Por ello, firmó un acuerdo de cooperación con la *National Gay & Lesbian Chamber of Commerce (NGLCC)* de Estados Unidos, el 13 de marzo, en el marco de la inauguración de la Segunda Cumbre LGBT de las Américas.

La Ciudad de México estableció entre las prioridades del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 el lograr la certificación a nivel internacional como Ciudad Amigable, tanto por garantizar una atención de calidad a las personas adultas mayores como por construir un trato amable y de respeto a la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTTI).



Con la finalidad de coadyuvar a ese objetivo, el COPRED firmó el 13 de marzo un convenio de colaboración con la NGLCC que permitirá desarrollar acciones conjuntas para propiciar que en la Ciudad de México se tengan espacios incluyentes, sin discriminación y a favor del trato igualitario hacia la comunidad LGBTTTTI, donde todos y todas sus integrantes puedan tener un trabajo digno, independientemente de las preferencias e identidades que cada uno y cada una tenga.

En el evento también participaron: LGBT Confex, WEConnect International, la Cámara de Comercio LGBT de Colombia y la Cámara de Comercio Gay y Lésbica de Argentina.

- Foro “*Nuevos Horizontes: Infancia Trans y Grupos en Situación de Discriminación*” con la organización estadounidense Gender Spectrum en el Hotel Sevilla Palace

El 26 de julio de 2014, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), y la organización especializada en la temática de las personas Trans en Estados Unidos “Gender Spectrum”, llevaron a cabo el Primer Foro “Nuevos Horizontes: Infancia Trans y Grupos en Situación de Discriminación”, con el apoyo del Hotel Sevilla Palace.



91

En este evento participaron: la Presidenta del COPRED, Jacqueline L´Hoist Tapia; el Diputado Jorge Zepeda Cruz, Presidente de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF); la Defensora de Derechos Humanos Samantha Carolina Gómez Fonseca, quien fue víctima de discriminación por su condición sexogenérica; Luis Perelman Javnozón, Director de la organización de la sociedad civil “El Armario Abierto”; y el Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED, Iván Ricardo Pérez Vitela.

Al Foro “Nuevos Horizontes” también asistieron personas de talla pequeña, personas de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual, (LGBTTTI); además de personas servidoras públicas del Gobierno del Distrito Federal.



Diputado Jorge Zepeda Cruz y Jacqueline L´Hoist Tapia

- **Primer Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBT**

El 19 de mayo de 2014, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, determinó la instrumentación del “**Acuerdo por el que se instruye a diversas dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México a implementar acciones en la lucha contra las fobias hacia las Poblaciones Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales (LGBTTTI)**”.



Este acuerdo instruye a diversas instancias de la administración pública de la Ciudad de México a implementar acciones a favor de la población en comento. El acuerdo asigna al COPRED la tarea de impulsar el “**Gran Acuerdo por el Trato Igualitario**”, el cual representa una suma de voluntades entre los diferentes actores de la sociedad, es decir, entre el sector privado, público, academia y sociedad civil, con el objetivo de impulsar medidas y acciones a favor de una cultura de Trato Igualitario

En el mismo sentido, la **Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal** refiere en el artículo 37, que el COPRED deberá otorgar un reconocimiento a los entes públicos o privados de la Ciudad de México, así como a organizaciones sociales, personas físicas o morales particulares, que se distinguen por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

En razón de lo anterior, el COPRED en su deber de generar una sociedad donde prevalezca el respeto por la diversidad y el Trato Igualitario, requiere de la suma de esfuerzos de los organismos públicos y privados, asociaciones ciudadanas y colectivos para que asuman un compromiso con la defensa y promoción del **Derecho a la Igualdad y la No Discriminación**. Es por ello que el COPRED sumó esfuerzos con la organización ciudadana **Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL)** para el contacto y la detección de buenas prácticas hacia la población LGBTTTI en las empresas que se encuentran en la Ciudad de México.

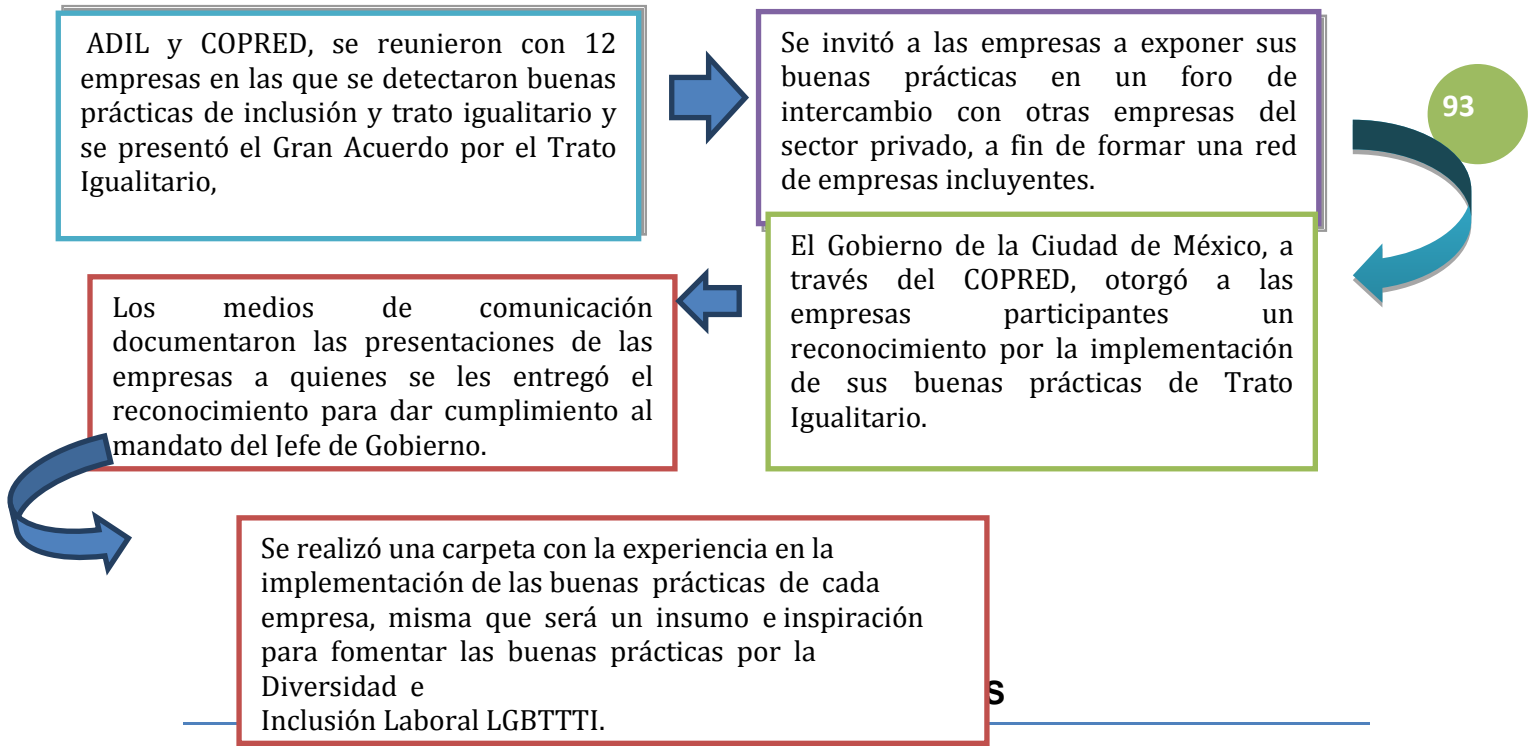
En ese marco y como una de las primeras acciones del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, se realizó el **Primer Foro de Buenas Prácticas por la Diversidad e Inclusión Laboral**



**LGBTTTI en la Ciudad de México**, el 24 de noviembre en el Museo de Arte Popular.

El foro tuvo como objetivo:

**Visibilizar y reconocer las buenas prácticas a favor del Trato Igualitario, no discriminación e inclusión laboral de las diversidades LGBTTTI, que realizan empresas en nuestra Ciudad de México.**



Se realizó una carpeta con la experiencia en la implementación de las buenas prácticas de cada empresa, misma que será un insumo e inspiración para fomentar las buenas prácticas por la Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI.



➤ **Alcances de buenas prácticas de inclusión laboral a grupos de población.**

El Primer Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México, estuvo encaminado a visibilizar acciones a favor de la construcción de una cultura del Trato Igualitario al interior del sector privado hacia la población de la diversidad sexual.

En el foro, las empresas participantes expusieron las acciones que han instrumentado a su interior para promover y reconocer a diversos grupos de población, como las personas con discapacidad, las y los jóvenes, y las personas de la comunidad LGBTTTI, como parte de sus políticas de inclusión laboral.

En ese sentido, las empresas destacaron las siguientes medidas que instrumentan con su plantilla laboral:

- ❖ **Banamex** presentó **Citi Diversidad**, política interna que representa el compromiso de la institución para tener oportunidades de desarrollo en igualdad, donde la innovación y la creatividad son valoradas alentando el balance entre vida personal y trabajo. El logotipo de Citi Diversidad representa las 8 líneas de acción prioritarias para la institución: **Orgullo LGBTTTI, Herencia Étnica, Balance de Vida, Discapacidad, Veteranos Militares, Generaciones, Equidad de género y Cultura y Diversidad.**
- ❖ En el caso de **J.P. Morgan México** desde el reclutamiento existe una política de inclusión identificando el talento y armando un plan de crecimiento especializado. Capta talentos desde universidades que cuenten con diversos grupos de población (LGBTTTI o cualquier otro). Organizan *Business Resource Groups*, foros anuales, discusiones abiertas con líderes de negocio, con aportaciones desde un **enfoque multicultural**. Existen al interior del banco políticas y beneficios corporativos, así como programas incluyentes dirigidos a un amplio espectro de individuos. Asimismo buscan activamente crear relaciones con proveedores que sean manejados y empleen a grupos en situación de discriminación.
- ❖ En **Microsoft** sus políticas de diversidad e inclusión incorporan acciones de **equidad de género, personas con discapacidad y distintas generaciones**, además de la orientación sexual.
- ❖ Las medidas adoptadas por **Procter & Gamble** para la diversidad e inclusión incorporan a las **personas con discapacidad**, desarrollando el grupo **PwD**, el cual está dedicado a visibilizar los retos a los que se enfrentan y así promover un ambiente de trabajo inclusivo para cada empleado. Al igual reconocen el potencial de las mujeres, por lo que

cuentan con el **CWLT** o **Equipo Corporativo de Mujeres Líderes**, mismo que está comprometido con el avance de las mujeres, asegurando que los talentos y opiniones estén bien representados dentro de la compañía y en todos los niveles de liderazgo.

- ❖ En **Scotiabank** cuentan con un **Comité de diversidad e inclusión**, cuyo objetivo es analizar, proponer, aprobar y dar seguimiento a las iniciativas que contribuyan a incrementar la concientización y compromiso de los líderes. Los representantes de dicho comité pertenecen a diferentes áreas de **Scotiabank**, permeando la estrategia al interior de todo el grupo financiero, los cuales fungen como portavoces que promueven iniciativas a favor del personal y a distintas poblaciones como personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, pueblos étnicos, entre otros. Estas medidas se difunden en un sitio interno donde informan a sus colaboradores respecto a la estrategia de diversidad. De esta manera, **Scotiabank** ha involucrado a ocho empresas en la **Red Pride Connection** para fomentar la cultura de la diversidad e inclusión.

➤ **Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. “Acciones por un cambio cultural”.**

Durante la entrevista inicial con **Accenture, American Express, Banamex, Dow Química Mexicana, Google, IBM de México, J.P. Morgan, JW Marriot Ciudad de México, Microsoft México, Pfizer México, Procter & Gamble y Scotiabank**, se les invitó a formar parte del **Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX**, iniciativa que busca asumir compromisos para participar en el fomento y construcción de una práctica de cultura del trato igualitario que contribuya a una generación de espacios libre de discriminación, así como de oportunidades de inclusión e incorporación de aquellos grupos sociales históricamente discriminados.



Dentro de las acciones propuestas por el COPRED en el marco del “**Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la CDMX**”, se establecen las siguientes:

- 1) **Adhesión al Gran Acuerdo.**
- 2) **Capacitación de forma presencial y/o a distancia sobre el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación.**

- 3) Reconocimiento público de la implementación de buenas prácticas.
- 4) Colocación de Placa Antidiscriminación.



Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México

De esta manera, la mayoría de las empresas mostraron interés en hacer sinergia con el COPRED, principalmente para sensibilizarse y capacitarse en el conocimiento, incorporación y práctica del Trato Igualitario y el Derecho a la No Discriminación en sus actividades cotidianas y el apoyo para la adopción de otras prácticas de Trato Igualitario acorde a sus propias necesidades. Dos empresas manifestaron abiertamente este compromiso, el cual plasmaron por escrito firmando una carta simbólica de adhesión: **Dow Chemical** e **IBM**.

Finalmente, el Primer Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México mostró la participación activa de las empresas respecto a las prácticas labores en la inclusión y diversidad; permitiendo la construcción de una cultura del Trato Igualitario, a través de políticas que contribuyen a que los/as empleados/as gocen de un ambiente laboral libre de discriminación.

- Campaña “Transformando la CDMX”, con motivo del Día de Lucha contra la Homofobia en la Ciudad de México



El 17 de mayo el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Dr. Miguel Ángel Mancera, encabezó la conmemoración del Día de Lucha contra la Homofobia, donde instruyó a funcionarios de las diversas dependencias a construir espacios libres de discriminación para las poblaciones LGBTTTI.

En cumplimiento de dicha instrucción, el COPRED desarrolló la campaña “TRANSformando la CDMX”, la cual tuvo como objetivo sensibilizar a la población en torno a la grave discriminación que sufren las personas transgénero, transexual y travesti, derivado de su orientación o preferencia sexual, y la necesidad de otorgarles un trato digno y de respeto a sus derechos humanos.

Adicionalmente, la campaña surgió a partir de los datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, efectuada por el COPRED, donde se revela que existe un enorme desconocimiento sobre las poblaciones trans.

Cabe destacar que la campaña “TRANSformando la CDMX” fue la primera en México en dar visibilidad a los derechos de la población trans instrumentada por un ente de gobierno.

La campaña estuvo vigente a partir del 25 de junio hasta el 31 de agosto de 2014, al interior de los vagones del Sistema de Transporte Colectivo, del Tren Ligero del Servicio de Transportes Eléctricos, de autobuses de la Red de Transporte de Pasajeros, y en mobiliario urbano de las principales avenidas de la Ciudad de México. Asimismo, también tuvo presencia en oficinas públicas de instituciones del Gobierno del Distrito Federal y en Agencias del Ministerio Público.

En el Sistema de Transporte Colectivo se colocaron 400 dovelas y 400 cabeceras colocadas al interior de los vagones, en tanto que en la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) hubo 75 dovelas al interior de sus autobuses. En el Tren Ligero del Servicio de Transportes Eléctricos se pudieron observar 75 dovelas, mientras que en las avenidas los mensajes de la campaña estuvieron presentes a través de 50 columnas de mobiliario urbano.

Con el apoyo de la Coordinación General de Comunicación Social del Gobierno de la Ciudad de México se imprimieron 10,000 postales y 2,000 carteles, mismos que se distribuyeron en espacios públicos e instituciones del gobierno capitalino, así como en Agencias del Ministerio Público.

Con la finalidad de apoyar la campaña, se gestionaron entrevistas en medios masivos (radio, televisión, diarios, medios en internet). Ante el impacto que se logró con esta campaña pionera, a la fecha se siguen atendiendo solicitudes de periodistas interesados en el tema.

Paralelamente se instrumentó una intensa difusión a través de las redes sociales y la página web del COPRED. Para el efecto, se definió el Hashtag #TRANSformandoCDMX. La difusión intensiva de la campaña en redes se mantuvo hasta mediados de septiembre, en virtud de que a partir de esa fecha debió suspenderse para dar entrada a la difusión de la siguiente campaña denominada “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la Ciudad de México”.



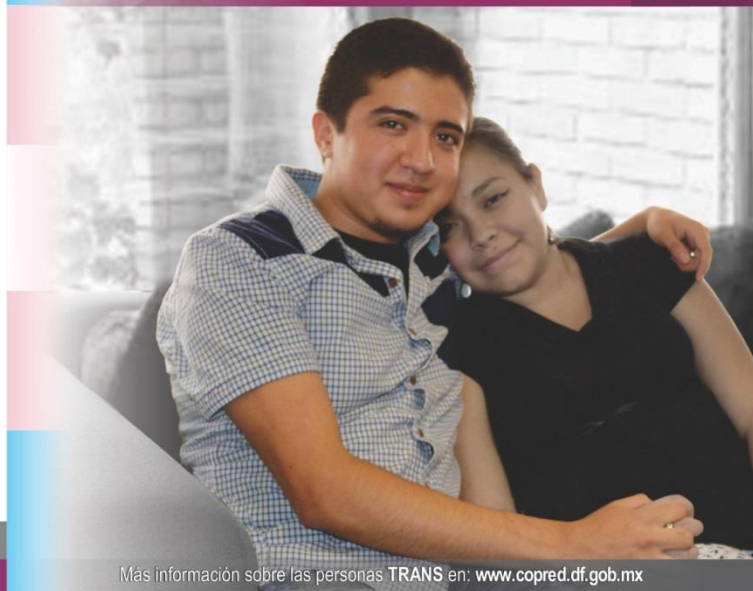
CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

df.gob.mx

copred.df.gob.mx

Me llamo Tomás  
y soy un hombre

trans  
Transgénero - Transexual



Ella es Ámbar y es mi pareja.

Estamos muy ilusionados con nuestra relación.

Tenemos muchos planes: terminar de pagar nuestra casa y tener hijos.

Yo, como tú, soy parte de esta ciudad y...

soy feliz

Más información sobre las personas TRANS en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

Idea original: Laura Victoria Martes.

Las personas Transexuales son aquéllas cuya identidad de género no corresponde con su identidad biológica externa, por lo que optan por modificar su cuerpo, ya sea hormonalmente, con tratamientos remodeladores o quirúrgicamente (donde se pueden incluir los órganos genitales). A esto se le denomina comúnmente como cambio de sexo o reasignación sexo genérica.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2013), señala que los grupos Transexuales, Travesti y Transgénero no aparecen entre los más discriminados porque existe poco conocimiento en torno a las distintas expresiones de la diversidad sexual.

Sin embargo, se identifica a la orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual como la tercera causa de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la EDIS-CDMX 2013, la discriminación a estos grupos se expresa principalmente por agresiones verbales, físicas y en distintas formas y

grados de violencia, lo que les coloca en una grave condición de vulnerabilidad.

Transformando la  
CDMX  
Transgénero - Transexual

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

Calzada México Tacuba 592, 2º. Piso  
Col. Popotla, Edificio Anexo Sur del M. Cuitláhuac  
Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11400.

[www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)  
[contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Línea Ciudadana: 5341-3010  
@COPRED\_CDMX  
/COPREDDF



CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

df.gob.mx

copred.df.gob.mx

Me llamo Norma  
y soy una mujer

trans  
Transgénero - Transexual



Ésta es mi familia, nosotros  
platicamos, convivimos, nos  
queremos y nos respetamos.

Mi familia es una enorme  
satisfacción en mi vida y hago  
todo lo posible por cumplir mis  
responsabilidades.

Yo, como tú, soy parte  
de esta ciudad y...

SOY  
feliz

Más información sobre las personas TRANS en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

Idea original: Laura Victoria Martes.

Las personas **Transexuales** son aquéllas cuya identidad de género no corresponde con su identidad biológica externa, por lo que optan por modificar su cuerpo, ya sea hormonalmente, con tratamientos remodeladores o quirúrgicamente (donde se pueden incluir los órganos genitales). A esto se le denomina comúnmente como cambio de sexo o reasignación sexo genérica.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2013), señala que los grupos Transexuales, Travesti y Transgénero no aparecen entre los más discriminados porque existe poco conocimiento en torno a las distintas expresiones de la diversidad sexual.

Sin embargo, se identifica a la orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual como la tercera causa de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la EDIS-CDMX 2013, la discriminación a estos grupos se expresa principalmente por agresiones verbales, físicas y en distintas formas y

grados de violencia, lo que les coloca en una grave condición de vulnerabilidad.

Transformando la  
CDMX  
Transgénero - Transexual

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

Calzada México Tacuba 592, 2°. Piso  
Col. Popotla, Edificio Anexo Sur del M. Cuitláhuac  
Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11400.

[www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)  
[contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Línea Ciudadana: 5341-3010  
@COPRED\_CDMX  
/COPREDDF



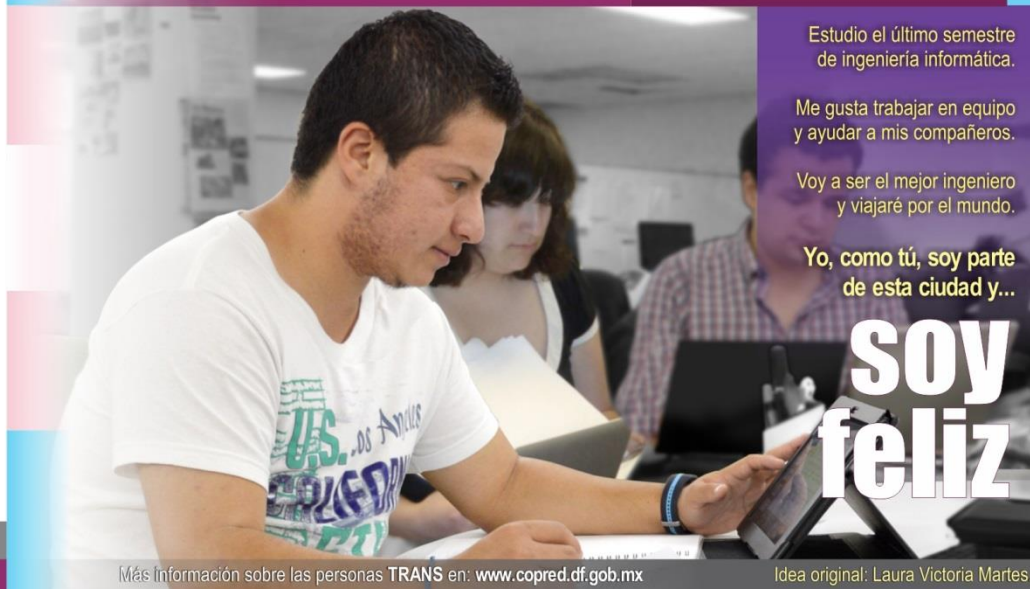
CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

df.gob.mx

copred.df.gob.mx

Me llamo Marck  
y soy un hombre

trans  
Transgénero - Transexual



Estudio el último semestre de ingeniería informática.

Me gusta trabajar en equipo y ayudar a mis compañeros.

Voy a ser el mejor ingeniero y viajaré por el mundo.

Yo, como tú, soy parte de esta ciudad y...

SOY feliz

Más información sobre las personas TRANS en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

Idea original: Laura Victoria Martes.

Las personas Transgénero son aquéllas cuya identidad de género y expresión no corresponde con su identidad biológica externa<sup>[1]</sup> pero quienes deciden vivir conforme a como perciben su expresión sexual.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2013), señala que los grupos Transexuales, Travesti y Transgénero no aparecen entre los más discriminados porque existe poco conocimiento en torno a las distintas expresiones de la diversidad sexual.

Sin embargo, se identifica a la orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual como la tercera causa de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la EDIS-CDMX 2013, la discriminación a estos grupos se expresa principalmente por agresiones verbales, físicas y en distintas formas y grados de violencia, lo que les coloca en una grave condición de vulnerabilidad.

[1] sexo biológico o sexo asignado al nacer

Transformando la  
CDMX  
Transgénero - Transexual

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

Calzada México Tacuba 592, 2º. Piso  
Col. Popotla, Edificio Anexo Sur del M. Cuitláhuac  
Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11400.

[www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)  
[contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Línea Ciudadana: 5341-3010  
@COPRED\_CDMX  
/COPREDDF



CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO

df.gob.mx

copred.df.gob.mx

# Me llamo Victoria y soy una mujer

# trans

Transgénero - Transexual



Soy artista visual y tengo un programa de radio.

Me siento realizada de compartir información, cultura y expresar lo que siento con libertad.

Yo, como tú, soy parte de esta ciudad y...

# SOY feliz

Más información sobre las personas TRANS en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

Idea original: Laura Victoria Martes.

Las personas Transgénero son aquéllas cuya identidad de género y expresión no corresponde con su identidad biológica externa<sup>[1]</sup> pero quienes deciden vivir conforme a como perciben su expresión sexual.

La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2013), señala que los grupos Transexuales, Travesti y Transgénero no aparecen entre los más discriminados porque existe poco conocimiento en torno a las distintas expresiones de la diversidad sexual.

Sin embargo, se identifica a la orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual como la tercera causa de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la EDIS-CDMX 2013, la discriminación a estos grupos se expresa principalmente por agresiones verbales, físicas y en distintas formas y grados de violencia, lo que les coloca en una grave condición de vulnerabilidad.

[1] sexo biológico o sexo asignado al nacer

Transformando la  
**CDMX**  
Transgénero - Transexual

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

Calzada México Tacuba 592, 2º. Piso  
Col. Popotla, Edificio Anexo Sur del Cuitláhuac  
Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11400.

[www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)  
[contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Línea Ciudadana: 5341-3010  
@COPRED\_CDMX  
/COPREDDF

## Agenda Poblaciones callejeras

La campaña “Existo si me nombras tú” fue impulsada por la organización civil “Compartir, Diálogo de saberes”, con el apoyo del COPRED, del CONAPRED y de las organizaciones civiles REDIM y El Caracol, así como de las cantantes Natalia Lafourcade y Tiaré Scanda.



El objetivo de la campaña fue visibilizar la existencia de las niñas adolescentes y mujeres que sobreviven en las calles de la Ciudad de México y las múltiples dificultades que confrontan para acceder al goce de sus derechos.

Constó de videos con mensajes de las dos artistas voceras de la campaña, que se viralizaron en redes sociales, así como en los portales electrónicos de las instancias participantes. Asimismo, se elaboraron postales y carteles que se distribuyeron en espacios públicos.



La presentación de la campaña se efectuó el 23 de julio, con la participación de Nisaly Brito, directora ejecutiva de Commenta; José Ramón Amieva, Consejero Jurídico del GDF; Jacqueline L'Hoist, Presidenta del COPRED; Enriqueta Cabrera, representante de Natalia Lafourcade; Tiaré Escanda, vocera de la campaña junto con Natalia Lafourcade; Ricardo Bucio, Presidente de CONAPRED; Juan Martín Pérez García, Director Ejecutivo de la REDIM; Luis Enrique Hernández, Director Ejecutivo de El Caracol; Javier Hernández, Representante en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, así como de dos mujeres de las poblaciones callejeras.



### Campañas de Difusión del COPRED

➤ Campaña “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX 2014”

Al decretarse en el año 2013 el **18 de Octubre** de cada año como el “**Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México**”, el Consejo decidió emprender una serie de acciones en 2014 para que

durante este mes, todos los días, en las 16 demarcaciones políticas de la capital y en todas las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, se efectuarán actividades de promoción, difusión, reconocimiento y protección del derecho a la igualdad y la No Discriminación.

Derivado de esto, se decidió que el nombre de la campaña se redactara de manera distinta, enunciándolo como una iniciativa que une esfuerzos con objetivos comunes que se suma a todas las acciones positivas que ya ocurren en nuestra Ciudad encaminadas al goce y reconocimiento de los derechos humanos. Así fue que el nombre de esta campaña en 2014 fue **“Octubre, mes del Trato Igualitario”**, frase que propone el impulso de acciones en positivo, quedando en esta ocasión como una forma en la que cada uno de los actores sociales se visualizara como agente de cambio y elemento de construcción de una sociedad libre de discriminación.

104

Si bien se renombro el mes, los objetivos del mismo giraron en torno a los planteados anteriormente; el objetivo general de este año fue la conmemoración del primer aniversario del Día del Trato Igualitario, dar cumplimiento al mandato del acuerdo emitido por la Jefatura del GDF para construir una ciudad de Cero Discriminación, mediante la participación de las entidades de gobierno en colaboración con el COPRED.



Así mismo por segundo año consecutivo, el propósito fue desarrollar actividades a lo largo

del mes, que coadyuvaran en la construcción de la cultura del trato igualitario y la no discriminación en la Ciudad de México en el que se sumaran más actores, tanto gubernamentales como organizaciones de la sociedad civil y organismos privados. Además de promover entre los diferentes sectores de población de la Ciudad de México el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación, así como la promoción de una cultura del trato igualitario.

Este 2014 participaron más de **23 instancias públicas del Gobierno de la Ciudad de México** en este esfuerzo conjunto de promoción y difusión del trato igualitario:

1. Secretaría de Obras y Servicios
2. Secretaria de Ciencia, Tecnología e Innovación
3. Secretaría de Finanzas
4. Secretaría de Turismo
5. Secretaría de Protección Civil
6. Secretaría de Seguridad Pública
7. Secretaría del Medio Ambiente
8. Secretaría de Movilidad



9. LOCATEL
10. Servicio de Transportes Eléctricos
11. Sistema de Aguas
12. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF
13. Subsecretaría de Sistema Penitenciario
14. Autoridad del Centro Histórico
15. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
16. Instituto de la Juventud
17. Instituto de Vivienda
18. Instituto de las Mujeres
19. Delegación Coyoacán
20. Delegación Milpa Alta
21. Delegación Venustiano Carranza
22. Delegación Xochimilco
23. Delegación Iztapalapa

Igualmente se sumaron a este esfuerzo a favor de una cultura de la No Discriminación y el Trato Igualitario organismos autónomos de la Ciudad de México, organizaciones pertenecientes a las redes del COPRED –REDAC y RedCii- así como otras organizaciones civiles e instituciones académicas:

#### **OTRAS INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE MÉXICO:**

1. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)
2. Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF)

#### **ORGANIZACIONES PERTENECIENTES A LA RED DE ATENCIÓN CIUDADANA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS (REDAC) DEL COPRED:**

1. Grupo para la Transformación y Salud Mental Tillancalco, A.C.
2. Almas Cautivas A.C.
3. Arte y Diversión Recórcholis Teatro, A.C.
4. Asamblea Comunitaria Miravalle.
5. Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes Esquizofrénicos, A.C. (AFAPE).
6. Asociación Educativa Colegio Miravalles, A.C.
7. Audio Amigo, IAP, Centro de Atención en Audición, Lenguaje y Aprendizaje.
8. Centro Cáritas de Formación para la Atención de las Farmacodependencias y Situaciones Críticas Asociadas, A.C.
9. Centro de Apoyo Psicopedagógico Aragón A.C.
10. Centro de Cuidados Paliativos de México, I.A.P.
11. Club's Juventud Siglo XXI, A.C.
12. Colectivo por una Política Integral hacia las Drogas A.C.
13. Colectivo Transfuga.
14. Ellas en escena, A.C.
15. Foro de Jóvenes con Liderazgo, A.C.
16. Fundación para la Dignificación de la Mujer I.A.P.
17. Grupo Gen-T.
18. Marionautas para Cronopios, A. C.
19. Piratas de Género.
20. Proayuda a Niños con Cáncer Luz de Vida, A.C.
21. Pro Pedregales Coyoacán A.C.,

22. Relaciones Constructivas, A.C.
23. Teatro Cabaret Reinas Chulas, A.C.

#### ORGANIZACIONES PERTENECIENTES A LA RED CIUDADANA POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN (REDCII) DEL COPRED:

1. AMBIC.
2. Colectivo Cualidades.

#### OTRAS ORGANIZACIONES CIVILES Y SOCIALES:

1. Ah cuindád.
2. Arte y Diversidad.
3. Callejeros OME.
4. Colectivo Cualidades.
5. Colectivo de Apoyo para Personas Migrantes.
6. Eco de la Merced.
7. Encuentros Reales.
8. Espiral, en movimiento hacia la igualdad, el bienestar y la ciudadanía, A.C., y Un granito de arena, A.C.
9. Expresión y Arte Aragón.
10. Migrantes LGBT.
11. Movimiento Mi Capacidad No es Tatuada, es Demostrada (MCNTD).
12. Mujeres, A.C.
13. Población Indígena y Comunidad.
14. SocialTIC
15. Trascendiendo con Resiliencia y Dignidad, A.C.
16. Tri Gay.

106

#### INSTITUCIONES ACADÉMICAS:

1. Comisión de Equidad de Género de la Dirección General del Colegio de Ciencias y Humanidades.
2. Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Se desarrollaron **230** actividades, las cuales estuvieron enmarcadas en los siguientes grupos:

- Exposiciones fotográficas
- Presentación de publicaciones
- Ferias
- Foros
- Conciertos
- Teatro
- Talleres
- Cine-debate
- Concursos
- Promoción
- Programas de radio y televisión
- Pláticas y jornadas informativas
- Seminarios Internacionales





Es relevante mencionar que muchas de las instancias participantes decidieron hacer sinergia con organizaciones de la sociedad civil especializadas en ciertos temas para la realización de una actividad y producir un mayor impacto. Esto logró la articulación de actores que tradicionalmente no conjuntan esfuerzos.

Las demarcaciones territoriales donde hubo más actividades fueron Cuauhtémoc, Iztapalapa y Gustavo A. Madero.



Delegación donde se realizarán las actividades	Número	Porcentaje
Cuauhtémoc	46	23%
Iztapalapa	35	18%
Gustavo A. Madero	26	13%
Coyoacán	24	12%
Xochimilco	22	11%
Benito Juárez	10	5%
Iztacalco	10	5%
Miguel Hidalgo	10	5%
Tlalpan	5	3%
Azcapotzalco	2	1%
La Magdalena Contreras	2	1%
Milpa Alta	2	1%
Venustiano Carranza	2	1%
Álvaro Obregón	1	1%
Tláhuac	1	1%
Cuajimalpa de Morelos	0	0%

A un año de emitido **el Decreto por el Trato Igualitario en la CDMX**, se ha mostrado que el Gobierno de la Ciudad de México ha dado pasos firmes para promover entre la población que vive y transita en la capital del país elementos para reforzar el tejido social a partir de una construcción de trato igualitario y no discriminación.

Con la realización de las actividades propuestas por instancias públicas y organizaciones ciudadanas se ha logrado que la sociedad conozca el fenómeno de la discriminación, pero lo más importante es la generación de propuestas para modificar estas conductas discriminatorias y avanzar hacia una Cultura de Trato Igualitario.

La campaña tuvo presencia en el transporte público capitalino, en mobiliario urbano y en oficinas de gobierno del Distrito Federal.

En el Sistema de Transporte Colectivo, a través de Paneles de anden, paneles de estación, dovelas y cabeceras, así como spots de 20 segundos y cápsulas de 30 segundos en las pantallas del Sistema de Transporte Colectivo.

En mobiliario urbano, mediante Columnas externas en principales avenidas, spots de 20 segundos en pantallas espectaculares televisivas, módulos de venta de periódicos y billetes de lotería, kioscos de revistas, kasetas de periódicos, casetas multifuncionales con pantallas electrónicas, y en sitios de taxis.

En autobuses del Sistema Metrobús a través de mamparas gigantes de las cinco líneas y con carteles en los andenes del Metrobús.

En el Tren Ligero del Servicio de Transportes Eléctricos (STE-DF), a través de carteles en el interior de los vagones.

Asimismo, se imprimieron 1,000 carteles y 10,000 programas de mano desplegados, materiales que se distribuyeron en oficinas de entidades del Gobierno del Distrito Federal, y se repartieron al público en general vía las y los promotores de la RedCii y organizaciones de la REDAC.



La presentación de la campaña se llevó a cabo el 26 de septiembre, con la presencia de la Presidenta del COPRED, Jacqueline L'Hoist Tapia; del Subsecretario de Gobierno de la Ciudad de México, Juan José García Ochoa; del Director General de EDNICA, Gabriel Rojas; y el Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED, Iván Pérez Vitela. A partir de su lanzamiento fue apoyada con entrevistas en medios masivos (radio, televisión, diarios, medios en internet).

Adicionalmente, todos los días del mes de octubre se estuvo actualizando diariamente el programa de actividades para incorporar los cambios que fueran necesarios, con la finalidad de mantener informado al público interesado en asistir.

La actualización diaria del programa de actividades se difundió intensivamente a través de las redes sociales y de la página del COPRED. Esta fue una acción muy importante pues la publicidad y difusión de la campaña estuvo centrada en la página web del COPRED.

Asimismo, se definió un hashtag para difundirla en redes sociales: #TratoIgualitarioCDMX.

Es importante reconocer la participación y apoyo de las entidades del gobierno capitalino involucradas en la campaña, así como de la Coordinación General de Comunicación Social del Gobierno de la Ciudad de México y de otras instancias públicas, que dieron una intensa difusión a la campaña en sus portales electrónicos y en sus redes sociales, lo que coadyuvó para dimensionarla extraordinariamente.

➤ Campaña "La Diversidad viaja en Metro. El Metro, un espacio de inclusión"

La campaña "La Diversidad viaja en Metro" se desarrolló conjuntamente con el Sistema de Transporte Colectivo (STC), con la finalidad de sensibilizar a sus cinco millones y medio de usuarios en torno a la amplia pluralidad de personas que utilizan este medio de transporte, y la importancia de convivir con respeto, otorgándose unos a otros un trato igualitario y sin discriminación.

La campaña entró en vigor a partir del mes de agosto a través de espectaculares en andenes, así como de dovelas en los vagones del Metro, y se quedará de manera permanente.



➤ Apoyo a la Campaña “Corazón Azul”, contra la trata de personas

El COPRED se sumó a la campaña internacional “Corazón Azul” que fuera instrumentada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) para llevar a cabo la primera conmemoración por el Día Mundial contra la Trata de Personas, el 30 de junio. Sin embargo, el Consejo consideró pertinente mantenerla del 30 de junio al 15 de julio, toda vez que se trataba de la primera conmemoración de dicha efeméride, con la finalidad de coadyuvar a su posicionamiento en la opinión pública.

Con esta finalidad, se elaboró una foto del equipo COPRED haciendo la señal de corazón, que era el símbolo de la campaña, misma que se manejó en redes sociales (Facebook y Twitter de COPRED) exhortando al público a sumarse.

Se elaboró un banner que se subió al carrusel de Inicio del portal web del COPRED, con el link a la página de la ONU donde se encontraban los materiales de difusión de la campaña. Lo mismo se hizo en las redes sociales del Consejo (Facebook, Twitter, G+ y YouTube), donde igualmente se difundieron diversas infografías y *slogans* de la campaña:

- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa La trata de personas es un delito grave
- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa Campaña Corazón Azul, una iniciativa contra la esclavitud del siglo XXI

- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa Trata de personas: La explotación sexual es una de sus formas
- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa Trata de personas: El trabajo forzado es una de sus formas
- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa Trata de personas: La mendicidad obligada es una de sus formas
- ♥ #doyesperanza #EISerHumanoNOestaalaventa Trata de personas: La servidumbre doméstica no remunerada es una de sus formas

La campaña, sus materiales y *slogans* fueron replicados por las y los 150 promotores de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación, así como por las 130 organizaciones civiles de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos.

### Realización de acciones efectivas y permanentes para eliminar y combatir la discriminación en redes sociales

Una de las estrategias de comunicación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es la promoción y difusión del trato igualitario a través de internet.

Esta herramienta nos ha permitido utilizar las redes sociales como un instrumento para involucrar a las personas que viven y transitan por la Ciudad de México en la importancia de construir juntos una cultura por la no discriminación y el trato igualitario.

Es así como hoy el COPRED ha consolidado estos espacios como canales de interlocución con la ciudadanía, alcanzando en un corto plazo el posicionamiento y reconocimiento del Consejo entre nuestros seguidores y entes afines.

Este trabajo se ha visto reflejado en el incremento de las personas que siguen nuestras redes, así como en el aumento de la interacción con los contenidos de las mismas, mostrando números favorables que benefician a la visibilidad del Consejo, los cuales se describen a continuación:

#### ➤ TWITTER

**Cuenta: @COPRED\_CDMX**

- Para diciembre de 2013 contaba con 4,000 seguidoras/es.
- En el mismo periodo de 2014 se registró un total de 8,600.



- Situación que representa un incremento de más del doble de seguidoras/es en el lapso de un año.

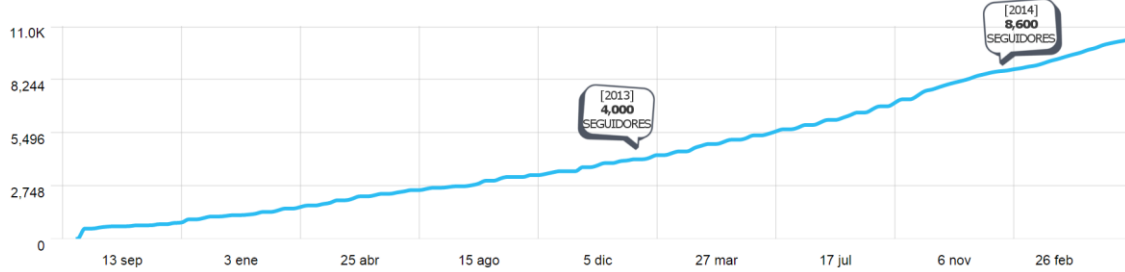
## Seguidores

COPRED CDMX



Registrarse en Twitter Ads

10,322 seguidores a fecha del 4/23/2015 (los días se muestran en la hora del Pacífico)



113

### ➤ FACEBOOK

#### Cuenta: COPRED DF

- Para diciembre de 2013 contaba con 1,700 likes.
- En el mismo periodo en 2014 se registró un total de 3,400 likes.
- Situación que representa el doble de likes.

Total de Me gusta de la página hasta hoy: 3 855

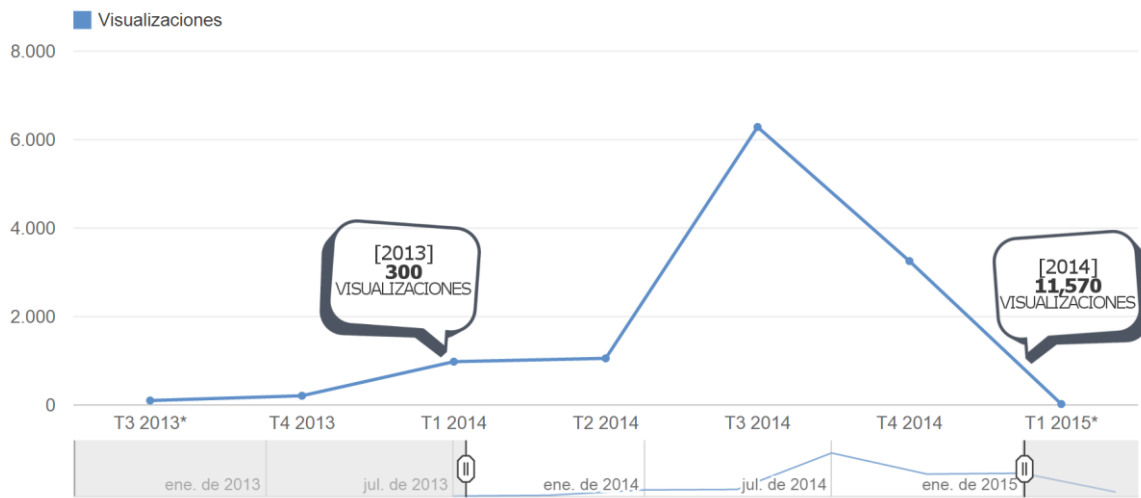


### ➤ YOUTUBE

#### Canal: COPREDCDMEX

- Para diciembre de 2013 se alcanzó un total de 300 visualizaciones en los videos.
- Para el mismo periodo en 2014, se registraron un total de 11,570 visualizaciones.

- Situación que representa un incremento muy importante y que responde a una constante actividad del canal.



➤ **Opinión jurídica sobre el niño mazateco discriminado en un colegio**

Se difundió la conferencia de prensa, las notas periodísticas relativas al tema, así como el documento completo para su consulta.

Se emitieron algunos mensajes como:

- #AlMomento El COPRED ofrece conferencia de prensa por caso de Discriminación a niño indígena con @educacionCDMX
- Consulta y difunde la Opinión Jurídica por discriminación a niño mazateco. Documento: <http://bit.ly/1mpPa3Z> Boletín: <http://bit.ly/1gd1IJZ>

➤ **Capacitación a personas servidoras públicas**

Las capacitaciones que impartió el Consejo dirigidas a personas servidoras públicas de diferentes instancias de la Ciudad de México, fueron difundidas a través de las redes sociales con la finalidad de que la ciudadanía esté informada de estos procesos de sensibilización.

Se emitieron algunos mensajes como:

- Hoy el COPRED imparte capacitación sobre #TratoIgualitario en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. @TrabajoCDMX
- Hoy continúa capacitación a operadores @locatel\_mx sobre cómo identificar la discriminación. #LineaDiscriminacionCDMX

### ➤ Capacitación a entes públicos

Uno de los objetivos del COPRED es llevar el mensaje del Trato Igualitario a diferentes entes privados como empresas o negocios que involucren en su diario desarrollo la visión de la No Discriminación. Por esta razón y para visibilizar estos ejercicios, difundimos algunas de estas actividades.

Se emitieron algunos mensajes como:

- Personal de primer contacto de @banamex participa con intercambio de ideas en taller sobre #NoDiscriminación.
- Hoy el COPRED imparte taller sobre Sensibilización contra la Discriminación en @hsevillapalace.

115

### ➤ REDAC

Se dio a conocer qué es la REDAC y cuáles son sus vías de contacto, para que la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil tengan la posibilidad de acercarse a ella y conocer más sobre su labor.

Se emitieron algunos mensajes como:

- Este es el grupo de Asociaciones Civiles que forman parte de la Red por el Trato Igualitario. REDAC: <http://t.co/jCARwa9cku>
- Red de Organizaciones Civiles sumadas al #Tratoligualitario y a la #NoDiscriminación en @REDAC\_Copred Conoce más en <http://redacdf.org>

### ➤ PASCTI

Se utilizó a las redes sociales como plataforma para difundir las actividades del PASCTI (Programa de Acciones de la Sociedad Civil a favor del Trato Igualitario) y así convocar a las y los ciudadanos a participar en ellas.

Se emitieron algunos mensajes como:

- ¡Aún llegas! 2:00pm @Del\_Iztapalapa Concierto Jóvenes Sin Discriminación. @REDAC\_Copred invita... #PASCTI
- De 9:00 a 14:00 hrs @corazonar imparte taller sobre "Nuestras relaciones". Es entrada libre. ¡Aún llegan! #PASCTI

### ➤ REDCII

Se convocó a la ciudadanía para que participaran en las actividades de la REDCII. Además, se dio cobertura a las mismas, y en muchos de los casos se subieron fotos a las redes.

Se emitieron algunos mensajes como:

- Aquí las 3 sedes de nuestro festival #InfanciaSinDiscriminación ¡Acompáñanos este fin de semana! @RedCiCopred
- Estamos armando el rompecabezas de los Derechos COPRED. En GAM #InfanciaSinDiscriminación @GobiernoDF @DesSocial\_CDMX
- ¡Súmate a la @RedCiCopred! Conoce las bases para participar como voluntario: → <http://bit.ly/1fylcVd> #ConstruyendoLaIgualdad

#### ➤ Premio Rostros de la Discriminación

Este importante premio se difundió en diferentes etapas: su convocatoria, la publicación de los resultados, las entrevistas que se brindaron al respecto y durante el evento de premiación.

Algunos mensajes fueron:

- ¡Hoy es el último día! ¿Ya te registraste? #PremioRostros de la Discriminación. Bases → <http://on.fb.me/1sInIBP>
- 7:00pm Entrega del #PremioRostros Sintonízalo por @WRADIOMexico 96.9 fm o click: <http://ow.ly/A1xsL> por @elwesomx
- Estamos en vivo en @imerhoy XEB 1220 am con @mediacionimer y uno de los ganadores del #PremioRostros @globofonia

#### ➤ 2° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México

Se convocó a las y los jóvenes que estudian en la Ciudad de México a participar en el 2° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio. En esta importante acción es muy importante subrayar la suma de esfuerzos de las redes sociales del Gobierno de la Ciudad de México, distintas universidades y medios de comunicación.

Algunos mensajes fueron:

- 2° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la CdMx 2014. Boletín: <http://bit.ly/1euzbHW> Bases: <http://bit.ly/1k7N5bk>
- Conoce las bases para participar al 2° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la CdMx 2014. RT

#### ➤ Acciones a favor de la Población Indígena en la Ciudad de México

Las acciones que este Consejo realizó a favor de las personas indígenas en la Ciudad de México fueron difundidas a través de las redes sociales. Además, se utilizó este medio para dar a conocer estadísticas y problemáticas de esta población.

Algunos mensajes fueron:

- Hoy realizamos Jornada por los Derechos de los Pueblos Indígenas en el Parque de la Soledad. #TratoligualitarioCDMX
- ¿En dónde aparecen las personas indígenas según la encuesta sobre discriminación en la CDMX? #TratoligualitarioCDMX

#### ➤ Fiesta de las Culturas Indígenas

Esta acción se difundió en varias etapas: su anuncio, su convocatoria y su desarrollo.

Algunos mensajes fueron:

- ¡No te la puedes perder! Fiesta de las Culturas Indígenas. Del 26 al 30 de Agosto #zócaloCDMX →<http://bit.ly/1qrz6Pq>
- Pláticas, talleres y promoción sobre #TratoligualitarioCDMX en la Fiesta #CulturasIndigenasCDMX

#### ➤ Campaña sobre el Día de la Lengua Materna

Esta acción permitió sumar a las redes sociales a un ejercicio de visibilización de las lenguas maternas que se realizó en el Sistema de Transporte Colectivo y en el Servicio de Transportes Eléctricos, toda vez que los mismos que poemas se entregaron en dichos transportes fueron difundidos en imagen por la web.

Algunos mensajes fueron:

- Día Internacional de la Lengua Materna Este 21 de Febrero tenemos un regalo para ti. ¡Espéralo!
- Hoy regalamos poemas, conmemorando el Día de la Lengua Materna. "El Papalote", en idioma Maya #NoEstáChidoDiscriminar
- "Bordadoras", poema en Tzotzil. #NoEstáChidoDiscriminar 21 de Febrero, Día Internacional de la Lengua Materna.

#### ➤ Campaña "Porque dos son más que uno, sumemos contra el racismo"

La difusión de esta campaña consistió en varias etapas: mensajes preventivos previos a su lanzamiento, la presentación de la misma, la visibilidad de notas periodísticas al respecto y ,por último, el desarrollo tal cual de la campaña que versó en dos bloques, uno con cuatro personajes y otro con tres.

Es importante mencionar que a esta acción de difusión se sumaron distintas dependencias de la administración pública de la Ciudad de México, líderes de opinión, sociedad civil, así como el mismo Gobierno del DF desde su página de internet y redes sociales.

Algunos mensajes fueron:

- Lanzamiento: "Sumemos contra el Racismo" @Jacquie\_LHoist @JuanJoseGarciaO @mardoniocarbalo #NoEstaChidoDiscriminar
- ¿Por qué lanzamos 'Sumemos contra el Racismo'? Video de @Capital\_21: <http://bit.ly/1oMPfPa> #NoEstaChidoDiscriminar
- ¡Sumemos contra el racismo! Magda, abogada náhuatl, te dice porqué #NoEstaChidoDiscriminar →<http://bit.ly/1ukOb8c>
- 3 nuevas historias, Sumemos contra el Racismo. Ella es Rubí -> <http://bit.ly/1ukOb8c> #NoEstaChidoDiscriminar

#### ➤ Foro Nuevos Horizontes

Esta acción se difundió en dos etapas: su convocatoria y su desarrollo. Además, se sumó el Gobierno de la Ciudad de México, la sociedad civil y líderes de opinión en su convocatoria.

Algunos mensajes fueron:

- ¿Ya se registraron al Foro Nuevos Horizontes? Es este sábado y es gratis. Infancia Trans--><http://bit.ly/1nJPYje>
- Ahora @GenderSpectrum habla sobre la salud en el infancia trans. #ForoNuevosHorizontes

#### ➤ Foro de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral

Esta acción de difusión consistió en convocar a la ciudadanía a través de las redes sociales y en la visibilización de dicha actividad al momento del evento.

Algunos Mensajes fueron:

- Escuchando sus #BuenasPracticasLGBT confirmo que la discriminación sí se puede eliminar: @Jacquie\_LHoist
- Ramsés Aldana comparte las #BuenasPracticasLGBT de @Accenture a favor del respeto entre las y los empleados.

#### ➤ Campaña TRANSformando la CDMX

Esta campaña representó uno de los más grandes éxitos que ha tenido este Consejo, debido a que fue acogida con mucha satisfacción en los distintos espacios en que fue colocada, así como en las redes sociales. A este esfuerzo se sumó el Gobierno de la Ciudad de México, desde sus distintas plataformas.

Algunos mensajes fueron:

- Juntos y juntas estamos #TRANSformandoCDMX Por el respeto a las personas Trans... Conoce más: <http://bit.ly/1qKReTn>

- Él es Marck, es un hombre Trans y como tú, vive en la CDMX. #TRANSformandoCDMX -> <http://bit.ly/1qKReTn>

#### ➤ Campaña “Existo si me nombras tú”

Este Consejo se sumó a este importante esfuerzo de la Sociedad Civil para visibilizar la problemática que vive la población callejera. Fue así como en redes sociales anunciamos el lanzamiento de la campaña, así como los videos de la misma.

Algunos mensajes fueron:

- Inicia Presentación de la campaña #ExistoSiMeNombrasTu. @Jacquie\_LHoist @CONAPRED @ConsejeriaDF @tiare\_scanda
- COPRED se suma a la campaña #ExistoSiMeNombrasTu Info: <http://bit.ly/1xwhMsw> Video: <http://youtu.be/BIGQICUxM3A> <http://ow.ly/i/6qw5D>

#### ➤ Campaña Despido por Embarazo, Discriminación”

Con la finalidad de evidenciar en redes sociales esta problemática tan grave que aqueja a las mujeres en el ámbito laboral, compartimos información importante, así como notas periodísticas relativas al tema.

Algunos mensajes fueron:

- Mayor protección para mujeres despedidas por estar embarazadas, contarán con seguro de desempleo @GobiernoDF
- Conferencia Magistral de @Jacquie\_LHoist: "Despido por embarazo, una práctica discriminatoria" ¡Participa On-Line!

#### ➤ Campaña “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX”

En esta acción las redes sociales y la página de internet del COPRED fungieron como el eje rector de la difusión de las actividades a lo largo del mes. Además de que representó un importante esfuerzo del Gobierno del Distrito Federal, Delegaciones Políticas, sociedad civil, líderes de opinión y academia, quienes se sumaron a la difusión del Mes del Trato Igualitario.

El ciclo de difusión se dividió en distintas etapas: preventivos, anuncio, desarrollo y resultados.

Algunos mensajes fueron:

- #AlMomento Inicia la Presentación de Octubre, Mes del #TratoIgualitarioCDMX. @Jacquie\_LHoist @JuanJoseGarciaO
- La CDMX amanece con un nuevo brillo. Inicia "Octubre, Mes del #TratoIgualitarioCDMX" Programa: <http://bit.ly/10faiRs>

- El @GobiernoDF, la Sociedad Civil y la Academia hicieron posible "Octubre, Mes del #TratoIgualitarioCDMX" ¡Gracias!

#### ➤ Foro sobre Movilidad Humana

Para este ejercicio se difundió la convocatoria dirigida al público en general y posteriormente se narraron algunos de los trabajos de las mesas durante el evento. Cabe destacar que para este trabajo se contó con el apoyo de las redes sociales del Gobierno de la Ciudad de México y de otras dependencias que se sumaron a esta actividad.

Algunos mensajes fueron:

- Consulte el programa en: <http://bit.ly/1uZZ0M2>  
#MovilidadHumanaCDMX @COPRED\_CDMX
- ¿Cómo se vive la migración en la Ciudad de México? Asiste al Foro #MovilidadHumanaCDMX +info: <http://bit.ly/1uZZ0M2>

#### ➤ Campaña “La Diversidad Viaja en Metro”

Esta campaña desarrollada en espacios del Sistema de Transporte Colectivo Metro tuvo réplica en las redes sociales, donde se compartieron las imágenes que conformaban este ejercicio.

Algunos mensajes fueron:

- 'La diversidad viaja en Metro' Próximamente.... @COPRED\_CDMX y @STCMetroCDMX #ConstruyendoLaIgualdad
- Porque en el @MetroCDMX viajamos todas y todos... La diversidad viaja en Metro.

### Vinculación internacional.

A un año de emitido el **Decreto por el Trato Igualitario en la CDMX**, como se ha mostrado, el Gobierno de la Ciudad de México ha dado firmes pasos para promover entre la población que vive y transita en la capital del país elementos para reforzar el tejido social a partir de una construcción de trato igualitario y no discriminación.

Con la realización de las actividades propuestas por instancias públicas y organizaciones ciudadanas se ha logrado que la sociedad conozca el fenómeno de la discriminación, pero más importante es la generación de propuestas para modificar estas conductas discriminatorias y avanzar hacia una cultura de trato igualitario.

En este sentido, y comprendiendo que en la dinámica actual lo global está ligado a lo local, el Consejo decidió emprender diversas acciones internacionales que



contribuyeran al desarrollo del proyecto de una ciudad democrática, en donde la Ciudad de México sea un espacio de cero discriminación.

➤ **Presentación ante el Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas en Nueva York, Estados Unidos**

El 16 de mayo del presente año, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) presentó ante el Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas -que se realiza en Nueva York, Estados Unidos- el caso de una estudiante de secundaria que fuera discriminada por sus compañeros y compañeras debido a su origen étnico Nuu saavi / mixteco (este caso se refiere a detalle en el Capítulo 1. Atención a Víctimas, del presente Informe Anual del COPRED).

El COPRED explicó ante las asistentes del tribunal que a finales de 2013 el Consejo brindó acompañamiento institucional a una joven estudiante de la secundaria 42, que en el mes de noviembre de 2013 fue violentada físicamente y humillada en redes sociales por dos alumnas y un alumno de su salón.

La joven mixteca narró ante los y las integrantes del Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas que en noviembre pasado se decidió a presentar una denuncia ante el Ministerio Público tras haber sido golpeada por una compañera con la ayuda de otro estudiante, situación que fue grabada por una tercera estudiante en su celular, quien subió el video a Facebook.



La estudiante de secundaria expuso que esa fue la culminación de tres años de agresiones y burlas de sus compañeros y compañeras, pese a que ella había alertado a las autoridades de la escuela, sin que pusieran un alto a los agresores.

La estudiante mixteca pronunció un emotivo discurso en las instalaciones del *Church Center* de la Ciudad de Nueva York, sede del Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas, donde refirió su caso como emblemático y habló en nombre de muchas jóvenes que -como ella- día con día padecen discriminación racial en México. Cabe destacar que durante el evento estuvieron acompañadas de Yanerit Morgan, Representante Permanente Alterna de México en la ONU.

El Tribunal de Conciencia de Mujeres Indígenas se llevó a cabo como un evento paralelo al Foro Permanente para Cuestiones Indígenas de Naciones Unidas, que se realizó del 12 al 23 de mayo en Nueva York. Fue convocado por la Red de Mujeres Indígenas por La Paz, que encabeza la Alianza de Mujeres Indígenas de Latinoamérica, con el apoyo de la Asociación Internacional de Mujeres Pro Derechos (MADRE), la cual trabaja por un mundo en el cual todas las personas disfruten del rango completo de los derechos humanos, individuales y colectivos.



➤ **Foro sobre Movilidad Humana y Trato Igualitario en la Ciudad de México.**

El COPRED y la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), conjuntamente con organizaciones de la sociedad civil como Sin Fronteras I.A.P., y la academia, entre otros, llevaron a cabo el “Foro sobre Movilidad Humana y Trato Igualitario en la Ciudad de México: Retos, Experiencias y Buenas Prácticas”, los días 29 y 30 de septiembre, en el Palacio de la Escuela de Medicina, en el Centro Histórico.



El foro tuvo como objetivo generar un espacio donde se analizaran las políticas públicas de la Ciudad de México en torno a la movilidad humana y el derecho a la igualdad y la no discriminación de quienes deciden migrar de manera voluntaria, buscando oportunidades que mejoren sus condiciones de vida por motivos económicos, sociales, políticos, culturales y/o ambientales.

Como toda urbe, la capital del país refleja de manera importante una compleja dinámica poblacional y migratoria, pues alberga a personas de diversas nacionalidades, de distintos orígenes étnicos y/o de otros estados de la República Mexicana.



En el Distrito Federal residen la mayor cantidad de personas de distintas nacionalidades –según registros del Instituto Nacional de Migración son 7,251 personas en 2012–. Asimismo el 80% de la población refugiada en México vive en el Distrito Federal.

En este contexto, especialistas en materia de movilidad poblacional y migratoria, de entes del gobierno capitalino, de la academia, de organismos internacionales y de organizaciones civiles analizaron a través de dicho foro los enormes retos que implica que en la Ciudad de México convivan personas migrantes (emigrantes, inmigrantes, migrantes en tránsito y migrantes en retorno) nacionales e internacionales, personas refugiadas, solicitantes de asilo, personas apátridas y personas repatriadas.

El programa del foro contempló la realización de cuatro paneles, con las siguientes temáticas: a) Panorama general de la movilidad humana a nivel internacional; b) La experiencia de la Ciudad de México; c) La diversidad sociocultural y el derecho a la igualdad y no discriminación; y d) La identificación de retos y oportunidades.

El foro contó con la presencia de especialistas nacionales e internacionales como el Mtro. Emilio Álvarez Icaza Longoria, Secretario Ejecutivo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); Marcello Balbo, investigador de la Università Iuav di Venezia; el Mtro. Javier Hernández Valencia, Representante en

México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; el Embajador de la República del Ecuador, Alfonso López Araujo; y Fabienne Venet Rebiffé, del Instituto de Estudios y Divulgación Sobre Migración, A.C.; entre otros.

El Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera Espinosa, convocó a organizaciones de la sociedad civil e integrantes de su gabinete a fortalecer y cuidar -no solo a nivel local, sino permear a nivel nacional- el enfoque que en la CDMX se da a las y los migrantes con un trato igualitario, libre de estereotipos y apegado a los derechos humanos, así como el combate frontal a la trata de personas y a la problemática de las y los niños que se desplazan solos por el país en el afán de reunirse con sus familias.



Al inaugurar el “Foro sobre Movilidad Humana y Trato Igualitario en la Ciudad de México. Retos, experiencias y buenas prácticas”, con las más altas autoridades en la materia, como es el secretario ejecutivo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Emilio Álvarez Icaza; el representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en México, Hamdi Bukhari, y los presidentes de la Mesa Directiva del Senado de la República, Miguel Barbosa Huerta, y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), Jacqueline L’Hoist Tapia; Mancera Espinosa destacó la importancia de compartir y retomar las buenas prácticas que se dan en este ámbito.

Durante el acto al que también acudieron el coordinador general de Asuntos Internacionales de la CDMX, Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano; el secretario de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), Hegel Cortés Miranda, y las directoras de Sin Fronteras I.A.P., Nancy Pérez García, y del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Verónica Villarespe Reyes, el Jefe de Gobierno expuso que la Ciudad de México ha observado con preocupación cómo en ocasiones, se estigmatiza al migrante y se le lleva de inmediato a un estereotipo de algo que puede convertirse en delito. Por ello, destacó la importancia de conocer las buenas prácticas de los países representados en el foro, para retomar experiencias a replicar en la Ciudad de México.

Por su parte, Emilio Álvarez Icaza reconoció que México está justamente en el centro del debate internacional, no solo por la cantidad de mexicanos en el extranjero, sino por lo que sucede en el país, tanto por los migrantes que aquí llegan y también los fenómenos de migración interna.



Advirtió que si México pretende tener autoridad moral para reclamar la protección a los connacionales en foros internacionales, está obligado a actuar con mayor congruencia y condición de atención sobre lo que sucede en el país.

En su oportunidad, el titular de la SEDEREC, Hegel Cortés Miranda, aseveró que hablar de trato igualitario en la CDMX no solamente es un compromiso de política pública, sino una responsabilidad que se ve materializada con el reconocimiento del migrante como “Huésped” de una ciudad hospitalaria como lo es la capital del país, además del acceso y ejercicio a los derechos humanos como una política cotidiana.

Durante su intervención, Jacqueline L’Hoist Tapia se refirió a la migración como un derecho. No obstante, recalcó que se ha encontrado el obstáculo de la discriminación, lo que hace necesario garantizar el trato igualitario para quienes migran y buscar -de manera conjunta- que la capital mantenga la delantera en su avance hacia un modelo donde se consideren los derechos de los migrantes.

Cabe señalar que para este Foro se dio cita a las presidentas de la Comisión de Asuntos Migratorios de la Cámara de Diputados, Amalia García Medina y de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF, Dinorah Pizano Osorio, además de los Cónsules Generales de la República de Argentina, Gabriel Servetto y de la República de Costa Rica, María Amelia Hidalgo Zamora.

Así como los representantes del Gobierno federal e integrantes de las Comisiones de Derechos Humanos Nacional y del Distrito Federal, la Organización Internacional para las Migraciones, la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, la Organización de Estados Americanos y del Banco Interamericano de Desarrollo.



➤ El COPRED ante el Consejo de Europa.



En octubre de 2014, el Consejo de Europa extendió una invitación al Gobierno de México para participar como observador en la *Segunda Reunión del Grupo de Redacción sobre Derechos Humanos en las Sociedades Culturalmente Diversas (CDDH-DC) del Consejo de Europa*. Con motivo de ello, la Secretaría de Relaciones Exteriores extendió una invitación a este Consejo para asistir a dichos trabajos. La sesión de trabajo se realizó del 21 al 24 de Octubre **en Estrasburgo, Francia, con la participación de siete Estados: República Checa, Finlandia, Francia, Grecia, Portugal, Turquía y Ucrania**. El único Estado observador fue México. El objetivo de la reunión fue redactar una Declaratoria Europea sobre los Derechos Humanos de las Sociedades Culturalmente Diversas, en donde se reconozcan las buenas prácticas de los Estados para atender e incluir a la diversidad cultural de su población. Los temas principales son religión, migración, libertad de expresión, entre otros.

➤ **Proyecto AL-Las.**

La Coordinación General de Asuntos Internacionales del Gobierno de la Ciudad de México extendió una invitación a este Consejo para participar en el *6° Taller de Aprendizaje: Acción Internacional para una Ciudad Incluyente*, que se efectuó del 29 al 31 de octubre en el Municipio de Morón, en Argentina. El COPRED tuvo presencia en dicho evento, a través de su Presidenta. En este espacio de reflexión se trató el vínculo entre la acción internacional y las políticas públicas y procesos de inclusión social a nivel local; en éste convergieron agentes estratégicos que forman parte del **proyecto AL-LAs** con el fin de construir un documento en el que la internacionalización de las ciudades se tome como una herramienta para el fortalecimiento de las urbes.

En este marco, se decidió como una acción de vinculación internacional, establecer contacto con el *Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)*, con el que se trazó una ruta de cooperación mediante la propuesta de adhesión del COPRED a la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) que preside ese Instituto, debido a que es pertinente intercambiar las experiencias y buenas prácticas de las dos instituciones.

➤ **Capacitación en foros internacionales al personal de COPRED**

Del 13 al 24 de octubre se llevó a cabo en San José de Costa Rica, el *XXXII Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos del Instituto de Derechos Humanos*, al que asistieron tres asesores de la Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED con el objetivo de intercambiar experiencias y compartir buenas prácticas de políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación a nivel regional en el continente americano. Al curso acudieron cerca de un centenar de personas provenientes de veinte países de América Latina, el Caribe y Europa. La metodología de éste se nutre de combinar estudio de casos, mesas de discusión, talleres y conferencias magistrales dictadas por profesores y profesoras expertos/as en las temáticas contempladas en el programa.



- COPRED y la Embajada de Sudáfrica firmaron el Código de Conducta para la creación del Instituto Nelson Mandela de la Ciudad de México



La agenda internacional concluyó el 11 de diciembre de 2014, con la firma del Código de Conducta para la autorización del nombre de Nelson Mandela al proyecto de formación y capacitación que instrumentará el Consejo para el año 2015, a través de la creación del Instituto Nelson Mandela Ciudad de México (INMCDMX). Para este acto, la Presidenta del Consejo y el Director de Cultura por la No Discriminación acudieron con el Embajador de Sudáfrica en México, con la finalidad de explicarle la propuesta de educación y capacitación, así como para establecer un vínculo con Sudáfrica y con la Fundación Nelson Mandela en aras de promover acciones de trato igualitario y no discriminación.

## 4.- DIAGNÓSTICOS Y ESTUDIOS

### 4.1. Desarrollo del Esquema de las causas estructurales de la discriminación en la Ciudad de México

Prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México es la compleja y ardua misión que sustenta la razón de ser del COPRED, tal como lo establece la LPEDDF. Lograr esto 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 organismo (recursos económicos, humanos, información, concertación, etc.).

En este contexto, para maximizar la eficacia del Consejo, se requirió identificar de forma clara y precisa 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, y buscar incidir en aquellas en donde exista una mayor posibilidad de éxito.



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 impide evitar la confusión

entre los efectos visibles de determinadas decisiones o acciones públicas que producen consecuencias indeseables, y las causas que las generan.

Por ello se construyó un esquema de análisis para examinar el fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, considerando que se necesita un esquema analítico que enmarque la acción pública. Brinda una mirada integral e identifica los núcleos o ámbitos en los cuales se puede lograr una intervención pública.

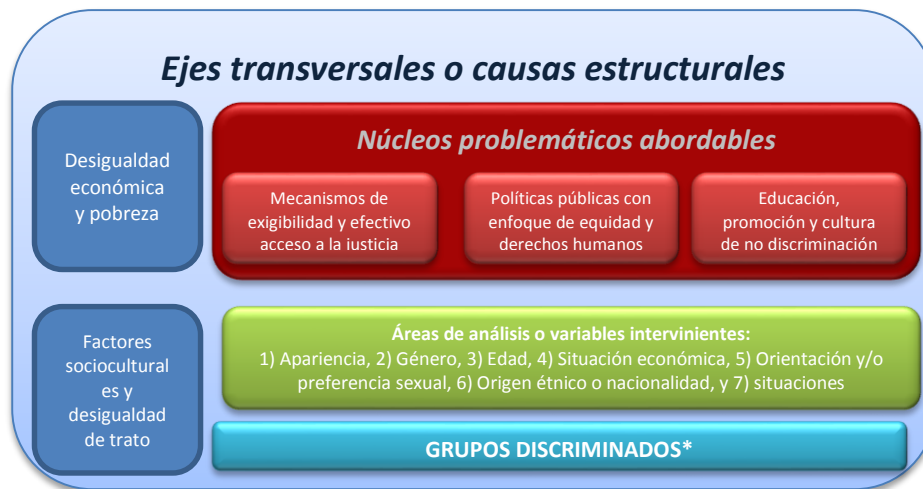
A partir de esta propuesta se definen cuatro niveles de análisis, a saber: 1) Los ejes transversales o causas estructurales que están en el origen de la discriminación; 2) Los núcleos problemáticos abordables, es decir, aquellos ámbitos en los que se reproducen o generan prácticas discriminatorias, y a la vez, en donde es más viable promover políticas que contribuyan a su desarticulación; 3) Las áreas de análisis o variables intervinientes, es decir, 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 que se presenta a continuación, en el cual se muestra el conjunto de las distintas dimensiones que tiene el problema de la discriminación en el Distrito Federal.

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. El primer eje constituye una de las principales causas de discriminación en nuestro país y en el Distrito Federal.<sup>1</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.

**Esquema de la Estructura de la discriminación en el Distrito Federal como un problema público**



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis del Plan Nacional contra la Discriminación de la República de Argentina 2005.

\* Grupos situación de discriminación según la EDIS-CdMx 2013. Personas: 1. Indígenas 2. Gays 3. De piel morena 4. Pobres 5. Adultas Mayores 6. Con distinta lengua, idioma o forma de hablar 7. Con VIH-SIDA 8. Con discapacidad 9. Lesbianas 10. De estatura baja. Grupos discriminados según las quejas y reclamaciones recibidas a junio de 2013: 1. Mujeres 2. Personas con discapacidad 3. Población LGBTTTI 4. Personas Adultas Mayores 5. Personas jóvenes 6. Infancia 7. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo 8. Pueblos y comunidades indígenas 9. Trabajadoras del hogar. Grupos no visibilizados: Poblaciones callejeras, trabajadoras sexuales, personas víctimas de trata y explotación sexual.

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>2</sup> La pobreza genera segmentación social en donde las personas con condiciones socioeconómicas desfavorables parecieran estar condenadas<sup>3</sup> a vivir en entornos

<sup>1</sup> De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Discriminación 2010, en el caso de la zona metropolitana de la Ciudad de México, entre los principales motivos por los que se considera que los derechos no son respetados, es por *no tener dinero*; resultado que coincide con la riqueza como uno de los factores que provoca mayor división entre la población.

<sup>2</sup> Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal, 2008. p. 334.

<sup>3</sup> 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

territoriales inseguros e insalubres, carentes de servicios o con servicios deficientes, mientras que las personas de niveles socioeconómicos altos generan sus propios entornos y pagan sus propios servicios. Esta es 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. La segunda causa repercute en la desigualdad de trato social hacia los grupos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad; en la restricción y violación de los derechos humanos de personas y grupos, así como en la negación de oportunidades para su desarrollo.

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. A decir, 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.

En el segundo eje, se identifican las áreas de funcionamiento estatal y/o social que se consideran 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; y 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 adecuados a los instrumentos de política pública al alcance de COPRED.

El primer núcleo problemático: los Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia resultan centrales para la realización de los derechos humanos de todas y todos.<sup>4</sup> Constituyen condiciones imprescindibles para alcanzar metas más amplias

---

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.

<sup>4</sup>La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha catalogado al derecho de acceso a la justicia como un derecho fundamental, al señalar que “... deviene en un derecho fundamental del ciudadano y 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

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 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>5</sup> de las personas, particularmente de aquellas en situación de discriminación y vulnerabilidad, para hacer valer sus derechos.

Es importante que junto con la armonización legislativa y la ampliación de derechos, se realicen procesos al interior de los diversos entes públicos que garanticen 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, que para cada derecho habrán de ser adaptados.

Componentes para tomar medidas respecto de los derechos humanos
<p><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.</p>
<p><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.</p>
<p><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.</p>
<p><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.</p>
<p><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.</p>

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>>.

<sup>5</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.

El segundo núcleo, que resulta necesario es el impulso de políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos,<sup>6</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. 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>7</sup> y contemple mecanismos 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.

---

<sup>6</sup>Dado el análisis de causas estructurales de la discriminación, un énfasis necesario en el impulso de estos enfoques se requiere en aquellas políticas relacionadas con los derechos sociales planteados en la medición multidimensional de la pobreza de 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/>

<sup>7</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 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”*. Consúltese <http://www.fongdcam.org/manuales/genero>





El tercero refiere a la Educación, promoción y cultura de la no discriminación. 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, se identifican 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, el conocimiento mutuo entre diferentes y por tanto, el reconocimiento de la dignidad humana que nos pertenece a todas y todos por el solo 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*.

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 los derechos de 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: apariencia, género, edad, origen étnico y/o nacionalidad, orientación y/o preferencia sexual, situación económica, situaciones particulares (sobrepeso, obesidad, VIH/SIDA, entre otras).

El cuarto nivel refiere a los grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad, esto es, 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: 1) mujeres, 2) niñas y niños, 3) las y los jóvenes, 4) personas adultas mayores, 5) personas con discapacidad, 6) pueblos y comunidades indígenas, 7) población LGBTTTI, 8) poblaciones callejeras callejera, 9) personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y 10) población en situación de pobreza.

#### 4.2. Actualización de las monografías sobre grupos de población en situación de discriminación

El Consejo ha realizado la actualización de fichas monográficas que ha elaborado desde el 2013, sobre los siguientes grupos de población: mujeres; las y los jóvenes; personas adultas mayores; personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo; personas con discapacidad; poblaciones callejeras; LGBTTTI; infancia, y pueblos y comunidades indígenas, con datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013). Cabe mencionar que se trata de los grupos en situación de discriminación que enuncia la LPEDDF y que, por lo tanto, es obligación para este Consejo generar información sobre su situación particular de discriminación o vulnerabilidad.



En 2014, las monografías relacionadas con poblaciones callejeras y mujeres incluyen datos sobre pobreza extrema y pobreza en el Distrito Federal, respectivamente. Las fuentes son datos del CONEVAL de 2012 proporcionados al COPRED, pero que no sido publicados, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2010) y de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en Hogares (ENIGH, 2012).

Otro de los cambios realizados a la de poblaciones callejeras es el uso de una definición distinta a la contenida en el PDHDF y todavía utilizada en el 2013. Dicha definición fue tomada del documento de María Carolina Tiraboshi Ferro.<sup>8</sup> Se consideró pertinente por ser amplia e incluir el término “espacios degradados” como hábitat de estas poblaciones, es decir, que no sólo viven en espacios considerados públicos, sino en barrancas, alcantarillas, entre otros. Asimismo, porque señala la existencia de vínculos sociales rotos y situación de pobreza, entre varias de las condiciones que presenta este grupo poblacional.

### 4.3. Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018

El Consejo tuvo una participación destacada en las reuniones efectuadas para el diseño del Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018.

Se asistió a la Segunda Sesión del Gabinete de Equidad y Desarrollo Social en el mes de abril y se participó en las reuniones de trabajo de los ejes “Discriminación y Derechos Humanos” y “Prevención y Atención de la violencia”. A partir de ello, se incorporaron en la sección de diagnóstico para ambos ejes, datos sobre la situación de la discriminación en la Ciudad de México provenientes de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS CdMx-2013) y de fuentes oficiales, así como datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).

---

<sup>8</sup>Tiraboshi Ferro, María Carolina. *Desafíos de la Participación Social: Alcances y Límites de la Construcción de la Política Nacional para la Población en Situación de Calle de Brasil*. Tesis para obtener el Grado de Master en Ciencia Política y Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, Argentina, 2011. Pág. 11. Disponible en línea en: [http://aledportal.com/descargas/CarolinaFerro\\_Desafios.pdf](http://aledportal.com/descargas/CarolinaFerro_Desafios.pdf) consultada el 13 de junio de 2013.



#### **4.4. Programa Sectorial de Hospitalidad, Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana para el Distrito Federal**

El COPRED participó en la presentación de la primera versión del Programa Sectorial de Hospitalidad, Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana para el Distrito Federal, el día 21 de julio, así como en la revisión y observación. El resultado más destacable fue la incorporación de información sobre personas migrantes y sobre la movilidad en la Ciudad de México.



Asimismo, se incorporó al COPRED en líneas de acción referentes a la discriminación que padecen las personas migrantes (internacionales y nacionales) que viven y transitan por la Ciudad de México.

Cabe comentar, que este programa sectorial no estaba originalmente contemplado y fue promovido por entes públicos y organizaciones de la sociedad civil que participaban en el Espacio de Participación del PDHDF relativa a los derechos de las personas migrantes.

#### **4.5. Programa Institucional Igualdad y No Discriminación 2014-2018**

El COPRED desarrolló el Programa Institucional Igualdad y No Discriminación, para el periodo 2014-2018, considerando los contenidos de la Guía Metodológica para el desarrollo de los Componentes de los Programas derivados del PGDDF 2013-2018, elaborada por la Coordinación General de Modernización Administrativa (CGMA) y la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal (EAPDF).

El Programa Institucional es un documento de planeación anual de actividades.

Sus 33 páginas contienen un diagnóstico sobre la situación de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de datos de la EDIS-CdMx 2013 y de fuentes oficiales, las políticas públicas, metas, acciones e indicadores a instrumentarse cada año en el período 2014-2015.

Dicho Programa tiene sustento en los contenidos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, el Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, así como la LPEDDF, principalmente.

El Programa Institucional del COPRED se elaboró en los meses de julio y agosto y la versión impresa y digital se entregó a la Jefatura de Gobierno el día 15 de agosto.

#### 4.6. Indicadores de diseño en materia de igualdad y no discriminación

El cumplimiento de los contenidos de la LPEDDF, así como de la misión y visión del Consejo, señalan la necesidad de contar con herramientas de medición que valoren los contenidos de las acciones, programas y políticas públicas, acordes a los postulados y planteamientos de los convenios internacionales, de los enfoques de igualdad y no discriminación y de los componentes del derecho.

A través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación adscrita a la CAPPyL se elaboraron indicadores cualitativos tal como lo señalan los enfoques señalados y la metodología del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

Con la finalidad de aplicar la estrategia transversal de articulación y coordinación intersectorial, el Consejo firmó un convenio de colaboración con EPADEQ, A.C., dirigido a la elaboración de indicadores para evaluar que el diseño de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con contenidos de igualdad y no discriminación.

El desarrollo de los trabajos comprendió el periodo de julio a diciembre. Se elaboraron Términos de Referencia como documento guía de los objetivos que se persiguieron y productos parciales y finales a elaborarse. Se construyó la metodología para la construcción de los indicadores, la cual considera los contenidos de los enfoques de igualdad y no discriminación, los de convenios internacionales en materia de derechos humanos, de la legislación nacional y local en la materia, así como material bibliográfico sobre las temáticas abordadas y la batería de 18 indicadores cualitativos. Seis de ellos se focalizan en la atención de grupos de población en situación de discriminación, cuatro medirán el grado de inclusión de los componentes del derecho: accesibilidad, adaptabilidad, disponibilidad y aceptabilidad; otros valoran el diseño universal en las políticas públicas y programas, acciones afirmativas y medidas positivas, así como disposiciones de prohibición y sanción a actos discriminatorios.

Los indicadores cuentan con su respectiva ficha técnica y serán presentados y puestos en operación en el 2015. A través de este tipo de herramientas de medición se busca valorar el estado en que se encuentra el diseño de las políticas públicas, con la finalidad de proponer alternativas para armonizar sus contenidos con los de los enfoques de igualdad y no discriminación, tal como lo señala la legislación local en la materia.

#### **4.7. Diagnóstico Jurídico sobre los Mecanismos de Procuración y Administración de Justicia, respecto de Personas Indígenas que se encuentren en conflicto con la Ley Penal en el Distrito Federal**

El COPRED cuenta con un diagnóstico que refiere cuáles son los mecanismos de procuración y administración de justicia en el Distrito Federal para las personas indígenas que se encuentran en conflicto con la ley penal. La iniciativa de contar con este tipo de estudios surge como parte del compromiso institucional que el Consejo tiene para impulsar políticas públicas dirigidas a los grupos en situación de discriminación. La población indígena es un grupo que ha presentado discriminación estructural y sistemática.

El estudio se realizó a través de un convenio de colaboración con la Oficina por los Derechos de la Infancia A.C. Los productos parciales fueron los Términos de Referencia, que sirvieron como ruta de trabajo para el desarrollo de las actividades, y la propuesta técnica metodológica que enmarca los aspectos legales, normativos, de política pública y de los contenidos de los convenios internacionales a revisarse para la elaboración del documento.

Los trabajos se llevaron a cabo entre los meses de julio y diciembre. El documento final se integra de 452 páginas. Contiene tres grandes apartados o capítulos. El primero refiere a la sistematización de la normativa que reconoce y desarrolla los derechos humanos de las personas, comunidades y pueblos indígenas en México; el segundo aborda el derecho humano al debido proceso de las personas indígenas en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal, mientras que el tercero da cuenta de indicadores y recomendaciones de políticas públicas sobre el derecho al debido proceso de las personas indígenas en conflicto con la ley penal en la entidad.

## 5.- ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

### 5.1. Reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

Las reformas a los contenidos del marco legal que regula la existencia y funciones del COPRED resultan medulares, a fin de estar armonizados con los convenios internacionales y contener los enfoques de igualdad y no discriminación.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal publicada en febrero de 2011 abrogó la anterior del 2006, dando vida al nuevo Consejo; sin embargo, en 2014 fue necesario realizar reformas no sólo para alcanzar la armonización legislativa con la reforma constitucional de junio del 2011, sino también para incorporar cuestiones que el funcionamiento del COPRED puso en evidencia, y para garantizar su mejor desempeño.

144



En abril, el Jefe de Gobierno del DF presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones, con la finalidad de mejorar los procedimientos de queja y reclamación para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas, grupos y comunidades. La iniciativa fue aprobada el 9 de junio en sesión extraordinaria de la VI Legislatura de la Asamblea Legislativa



del Distrito Federal, en un dictamen que incorporó propuestas de otras tres iniciativas de diputados.

La participación del Consejo consistió en elaborar, conjuntamente con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR), una propuesta inicial en 2013, misma que fue mejorada en marzo del 2014 con una nueva retroalimentación con la CEJUR. En la nueva versión se incorporó el lenguaje incluyente y se hicieron modificaciones adicionales al artículo 37 del Capítulo V, a la par de incluirse nuevos términos que son causales de discriminación. También se apoyó en la redacción del boletín por el que la Jefatura de Gobierno anunció la iniciativa con fecha 4 de abril. Posteriormente, se participó en las consultas con la Consejería Jurídica sobre el dictamen aprobado el 29 de abril por la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF.

Los cambios incorporados en el 2014 son de trascendencia al incluir la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo como motivos o causas de discriminación. La reforma también incluye en algunos artículos el uso del concepto de personas servidoras públicas con la finalidad de incorporar lenguaje de género, tal como lo señala el artículo Séptimo Transitorio de la Ley.

Asimismo, se confiere al COPRED la potestad de actuar e intervenir de oficio en aquellos casos donde se vulnere el derecho a la igualdad y no discriminación, se amplían sus atribuciones para investigar hechos discriminatorios denunciados, así como recabar la información necesaria con el objeto de garantizar el perfeccionamiento en el trámite y resolución del expediente.

DICTAMEN A LA LEY PARA PREVENIR Y  
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL  
DISTRITO FEDERAL



09/06/2014

0:19

18:19

Panasonic

Lobo Roman, VictorHugo	PRD	
Martínez García, Diego Raúl	PRD	
Martínez Urincho, Alberto	PRD	●
Mercado Guaida, José F.	PRI	
Michel Espino, Adrián	PRD	●
Moguel Ballado, Oscar O.	MC	●
Montiel Reyes, Ariadna	PRD	
Morales López, Efraín	PRD	●
Moreno Uriegas, M. Angeles	PRI	●
Ochoa Amorós, Jaime A.	PRI	
Ojeda Anguiano, Alejandro	PRD	
Ondarza Rovira, Rodolfo	PT	
Ordóñez Hernández, Daniel	PRD	
Padierna Luna, Antonio	PRD	
Pineda Silva, R. Alfredo	MC	
Piña Medina, Alejandro	PRD	
Pizano Osorio, C. Dinorah	PRD	
Robles Gómez, Manuel	PRD	
Saldaña Chairez, Miriam	PT	
Salido Magos, Gabriela	PAN	
Sánchez Miranda, Andrés	PAN	
Sánchez Pérez, Rocío	PRD	
Santana Alfaro, Arturo	PRD	●
Santillán Pérez, Eduardo	PRD	●
Sesma Suárez, Jesús	PVEM	
Sierra Bárcena, Polimnia	PRD	
Taboada Cortina, Santiago	PAN	
Téllez Hernández, Héctor S.	PAN	●
Torres Pérez, Agustín	PRD	
Velasco Oliva, Cuauhtémoc	MC	●
Vera Hernández, Priscila	PAN	
Von Roehrich de la, Christian	PAN	
Zepeda Cruz, J. Agustín	PRD	●

A favor: 21 En contra: 0 Abstención: 0

Luego de la aprobación del dictamen (9 de junio), se le dio seguimiento a los refrendos de la ley por los entes públicos con la subsecuente elaboración de notas informativas para la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, así como la verificación de contenidos con la Contraloría General para el Prontuario.

El día 8 de septiembre culminó el proceso con la publicación de la reforma en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) y la compilación completa de la ley en el Prontuario de la Contraloría General, una semana después.

## 5.2. Puntos de Acuerdo con la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

### ➤ Ley de Poblaciones callejeras

En materia de poblaciones callejeras, el Consejo comentó la propuesta de ley sobre la creación de un fideicomiso para este grupo de población en el mes de marzo. Participó en el grupo de trabajo coordinado por el Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS).

Se presentó la propuesta de iniciativa de Ley Integral de Atención a Poblaciones Callejeras, para la cual el IASIS realizaría las gestiones para su aprobación por parte de la Consejería Jurídica. Se hicieron observaciones a las bases de colaboración para la atención de primer contacto que promueve la Consejería Jurídica, a través de una mesa interinstitucional en el mes de febrero.



En el marco de la iniciativa, se elaboraron los Lineamientos para el Diseño de Acciones, Planes, Programas y Políticas Públicas para la Atención de Poblaciones

Callejeras con Enfoque de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, los cuales se presentaron a la Asamblea Consultiva del COPRED, el 18 de mayo.

Los ajustes se realizaron a partir de las observaciones y comentarios emitidos por la Red por los Derechos de la Infancia (REDIM), Ednica I.A.P., El Caracol A.C. y Ririki Intervención Social A.C.

La versión final del documento fue remitida el 7 de julio a la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, a la Consejería Jurídica y a la Secretaría de Desarrollo Social.

➤ Identidad de Género

El COPRED participó en las mesas de discusión para la elaboración de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de los códigos Civil y de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, como parte del procedimiento administrativo de identidad de género, en el marco de la iniciativa firmada por el Jefe de Gobierno el 27 de junio de 2014.



El Consejo realizó propuestas de modificación al procedimiento administrativo, a fin de que el cambio de identidad de género se circunscriba únicamente a un trámite administrativo.

El 13 de noviembre la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) aprobó el *Dictamen de la Iniciativa con Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga diversas disposiciones del Código Civil y de Procedimientos Civiles, ambos del Distrito Federal, relativas a la rectificación de actas y garantía de derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género a través de un procedimiento administrativo ante el Registro Civil del Distrito Federal*, que fuera presentada por la Comisión de Grupos Vulnerables de ese órgano legislativo.



El dictamen, en el Considerando Tercero, señala que es “(...)necesario comprender que las expresiones de la sexualidad son múltiples y cambiantes, por lo que es prioritario para el gobierno de la capital, respetar el fuero íntimo de las personas, sus sentimientos y personalismos en relación a su propia identidad de género y la necesidad de adecuar su aspecto físico para ajustarse a los roles de género femenino y masculino que la cultura actual impone”.

Otros actores que impulsaron activamente el proceso fueron organizaciones de la sociedad civil, entre las que destacan Almas Cautivas, Pro Diana, Coalición T47, Piratas del Género, así como entes del Gobierno de la Ciudad de México como fueron el Registro Civil, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR), la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Evaluación y Seguimiento (MSyE) del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF).

La aprobación del dictamen marca un hito en la toma de decisiones públicas a favor de las poblaciones Lésbica, Gay, Bisexual, Travesti, Transgénero, Transexual e

Intersexual (LGBTTTI), pues deja de ser un juicio o trámite judicial y pasa a ser únicamente un trámite administrativo.

De esta manera la administración pública actual respeta, promueve y garantiza los derechos de estas poblaciones, específicamente el derecho a la identidad para las personas *“trans”*, quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad al no contar con un nombre y el género que cada quien tiene derecho a elegir, lo cual conlleva a la limitación en el acceso a los servicios básicos de salud, vivienda digna, empleo y programas sociales.

Asimismo, el hecho de ser un trámite administrativo lo hace accesible económicamente a todas las personas que deseen llevarlo a cabo, además de no abordar aspectos que resulten violentos o intimidatorios en materia de derechos humanos o victimización, al eliminarse el peritaje médico y psicológico que acredite las intervenciones quirúrgicas practicadas, procesos psicoterapéuticos u hormonales.

#### ➤ Personas que viven con VIH

El COPRED participó en la Mesa de Trabajo para la Atención Inmediata de las Personas que Viven con VIH, instancia que surgió de un punto de acuerdo aprobado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, misma que se reunió los días 17 y 23 de junio, 1, 8, 29 de julio y 5 de agosto.



El 17 de junio de 2014 se instaló la mesa de trabajo, con la asistencia de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC), la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CJSL), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la Secretaría de Movilidad (SEMOVI), la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), la Secretaría de Salud del Distrito Federal (SS), el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF), el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF) y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Se acordó invitar a formar parte de la mesa al Instituto de la Juventud del DF (INJUVEDF), a la Asociación Civil Letra S - responsable del Módulo de Derechos Humanos en la Clínica Especializada Condesa-, y a la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.

En su oportunidad, el COPRED destacó que según la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013), las personas con VIH-SIDA ocupan el cuarto lugar en la mayor percepción de existencia de discriminación de una lista de 40 grupos; y en intensidad (mucho), incluso alcanzan el primer lugar. Sin embargo, cuando se cuestionó a las personas encuestadas sobre cuál es el grupo más discriminado, lo ubicaron en el séptimo sitio. Lo anterior es muy relevante, ya que estas personas son discriminadas cuando se evidencia su condición. De ahí la importancia de la protección de datos personales y de su privacidad.

Este análisis, así como algunas observaciones, fueron incorporados a las Conclusiones y Recomendaciones de dicha mesa publicadas en noviembre de 2014. Cabe advertir que el grupo de seguimiento de las conclusiones y recomendaciones, integrado por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la Secretaría de Salud, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, la Asamblea Legislativa y la asociación civil Letra S, no fue convocado el año pasado.

El COPRED participó en el Taller Funcionarias y Funcionarios Fortaleciendo la Prevención del VIH en Poblaciones Clave, impartido por Karuna A.C. Dicho taller estuvo dirigido a personas servidoras públicas y se llevó a cabo en las instalaciones de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, del 19 de agosto al 23 de septiembre (martes y viernes). COPRED se sumó a los esfuerzos del taller difundiendo en su página web y en las instalaciones del Consejo información relevante sobre la prevención y atención del VIH.

### 5.3. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal

#### ➤ El diseño del PAPED

El quehacer institucional del Consejo tiene como fin último prevenir y eliminar la discriminación, a través de acciones, programas y políticas públicas con la finalidad de reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Para ello, también requiere desarrollar una intensa coordinación interinstitucional con los entes del Gobierno del Distrito Federal, a la par de prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación, de acuerdo con los contenidos legales en el ámbito local. Para dar cumplimiento al mandato de la LPEDDF, anualmente diseña el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, el PAPED.

152



El Programa es una herramienta de política pública que busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación, orientar la acción estatal para atender el problema público y transitar a una ciudad libre de discriminación para quienes la habitan y transitan.

El Consejo considera el ciclo completo de la política pública, que va desde el diseño del Programa, la implementación, el seguimiento y la evaluación.

En materia de diseño, COPRED elaboró el PAPED 2014 y posteriormente lo sometió a consulta ante los sectores académico y de organizaciones de la sociedad civil, como parte de la implementación de estrategias transversales y como un área



de oportunidad para robustecer sus contenidos. Ocho profesoras/es-investigadoras/es comentaron e hicieron sugerencias a una versión preliminar en la reunión de trabajo celebrada el 22 de enero en las instalaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Las aportaciones provinieron de: la Mtra. María de Lourdes Beltrán Lara (Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional), el Dr. Agustín Escobar Latapí (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Occidente), el Dr. Miguel Ángel Lugo Galicia (Universidad Panamericana), Aída Marín Acuapan (Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), la Mtra. Mila Paspalanova (Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), la Mtra. Tania Ramírez Hernández (Colegio de Derechos Humanos y Gestión de Paz de la Universidad del Claustro de Sor Juana), el Mtro. Rodolfo Vergara Blanco, (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco) y el Dr. Jesús Rodríguez Zepeda (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa).

Las 14 organizaciones de la sociedad civil participantes en la reunión efectuada en las instalaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el 29 de enero, fueron: Agenda LGBT, A.C.; Asociación Tutelar I.A.P.; Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista, A.C. (CECASH); Centro de Estudios para el Desarrollo, ITZAMNÁ A.C.; Centro Cáritas de Formación para la Atención de las Farmacodependencias y Situaciones; Críticas Asociadas, A.C. (CAFAC); Colectivo Sol A.C.; Defensa Jurídica y Educación para Mujeres, S.C. Vereda Themis.; El Armario Abierto.; EPADEQ, Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, A.C.; Jóvenes Constructores de la Comunidad A.C.; Investigación, Organización y Acción Comunitaria Altepétl A.C.; Opción Bi; Propuesta Cívica A.C.; Un Granito de Arena A.C.

El Programa Anual tiene fundamento legal en la LPEDDF y toma como referencias necesarias el PDHDF, el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal 2013-2018, la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013), datos estadísticos y sociodemográficos del INEGI y el CONEVAL, así como en investigaciones, diagnósticos y documentos elaborados por expertos en el tema de la no discriminación en la Ciudad de México.

Se compone de cinco capítulos. El primero refiere a los antecedentes de la acción pública en la entidad y a los legales y normativos; el segundo considera un diagnóstico de la situación de la discriminación en el Distrito Federal, a partir de los datos de la EDIS-CdMx 2013; el tercero considera los objetivos, estrategias y líneas de acción del PAPED 2014; el cuarto, las metas e indicadores para medirlo; y el quinto, la forma cómo se valorará, así como la herramienta de medición.

Contiene cuatro objetivos específicos, catorce estrategias y 34 líneas de acción. A diferencia del elaborado en 2013, el PAPED 2014 contó con indicadores de cumplimiento y eficacia, así como una semaforización, con la finalidad de saber cuántas líneas de acción se ejecutaron y cuántas se produjeron en el tiempo programado.

Cabe destacar que dos de las líneas de acción señalan la elaboración de dos importantes herramientas para el diseño del PAPED: 1) los Lineamientos para el Diseño de Políticas Públicas en Materia de Igualdad y No Discriminación y 2) el Manual de Lenguaje Incluyente. Ambas herramientas fueron desarrolladas como parte de esta etapa del ciclo de la política pública.

Particularmente, con la elaboración de los Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con Enfoque de Igualdad y No Discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, se da cumplimiento al artículo 37, fracción II de la LPEDDF, y a la línea 3.3.1 del PAPED 2014.

El documento fue presentado a los enlaces institucionales del COPRED el 24 de septiembre de 2014. El Manual de Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio se elaboró en el mes de octubre y fue enviado al Evalúa D.F. para considerar sus contenidos en la elaboración de los Lineamientos para la Elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales 2015.

#### ➤ La instrumentación del PAPED

El PAPED 2014 fue aprobado por la Junta de Gobierno del COPRED el 30 de abril y se presentó a los entes públicos del Distrito Federal el 8 de mayo. Se distribuyó de forma digital a las y los 44 enlaces institucionales asistentes.



De un total de 34 líneas de acción, se implementaron 25, esto es el 74%. El Consejo tenía asignadas 27 líneas como responsable y 7 en calidad de corresponsable. En total ejecutó 20. Comparativamente con el 2013, primer año de la instrumentación que alcanzó el 62.5% de implementación (20 de 32 líneas de acción).

### ➤ Seguimiento y Evaluación

Con la finalidad de dar seguimiento a los entes públicos que instrumentan acciones del PAPED y en materia de igualdad y no discriminación desde 2013, para 2014 se realizaron las gestiones necesarias para que las y los titulares de las entidades ratificaran a las y los enlaces institucionales nombrados en el año anterior.

Asimismo, se enviaron invitaciones a otros entes públicos con la finalidad de aumentar el vínculo institucional. El resultado fue exitoso lográndose un incremento del 57%. En 2013 se contaba con 38 entes públicos y 39 enlaces institucionales, y esta cifra aumentó para el 2014 a 60 entidades públicas y 97 enlaces institucionales.



En materia de evaluación se elaboró un cuestionario como herramienta metodológica para el registro de información, el cual fue llenado por 50 entes públicos de 60 con los que el COPRED tiene vinculación interinstitucional. A partir de la información proporcionada, se elaboró una base de datos la cual es un insumo para el procesamiento y análisis de información que permite la elaboración del

Informe de Evaluación Interna de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

#### 5.4. Informe de avances de la instrumentación del Acuerdo contra las fobias hacia las poblaciones LGBTTTI

El 16 de mayo, el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México emitió el *Acuerdo por el que se instruye a diversas dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal a implementar acciones en la Ciudad de México en la lucha contra las fobias hacia las poblaciones lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestís e intersexuales (LGBTTTI)*, el cual se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) el día 19 de ese mismo mes.

156



El Acuerdo considera doce numerales que involucran a las secretarías de Educación (SEDU), del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), de Seguridad Pública (SSPDF), de Desarrollo Social (SEDESO), Procuraduría General de Justicia, Contraloría General del Distrito Federal, Defensoría de Oficio y Orientación Jurídica de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, al Servicio de Atención Telefónica LOCATEL, y al Instituto de Verificación Administrativa (INVEA).

Estos entes públicos son responsables o corresponsables de líneas de acción del Capítulo 25, Derechos de la Población LGBTTTI del PDHDF, para que desarrollen

contenidos de aceptación a la diversidad sexual y de inclusión y trato igualitario; para que fomenten el respeto del derecho al trabajo para las poblaciones LGBTTTI y la aceptación de la diversidad sexual en el ámbito laboral de la Ciudad de México; el respeto, protección, promoción y garantía de los Derechos Humanos de la población LGBTTTI bajo el principio de igualdad y no discriminación, con la finalidad de que se promueva una cultura de igualdad y respeto a la diversidad sexual en la entidad; se impulsen procesos de sensibilización para policías de investigación, Defensoría de Oficio y Orientación Jurídica; se instrumente una línea telefónica de atención a la no discriminación; y se desarrollen procedimientos de verificación a los establecimientos mercantiles.

Específicamente, el numeral doce instruye al COPRED para dar seguimiento al cumplimiento del acuerdo. En acato a dicho numeral, el Consejo convocó a los entes públicos involucrados a una reunión de trabajo, efectuada el 27 de agosto, a fin de visibilizar la importancia de los contenidos de ese documento, presentar la propuesta metodológica de seguimiento, herramientas de registro de información y la estructura para la elaboración del informe de avances a entregarse a la Jefatura de Gobierno el 19 de noviembre, seis meses después de su publicación.

La convocatoria fue exitosa. 21 personas servidoras públicas, de 12 entes de gobierno, asistieron a la reunión. La ruta crítica consistió en el llenado de matrices de registro de información por parte de los entes públicos involucrados, la recepción, revisión, procesamiento y análisis de la información por parte del COPRED, así como la elaboración del Informe, el cual previo a su entrega fue revisado por las entidades partícipes.<sup>1</sup> El 19 de noviembre se entregó el informe final, en versión impresa y digital, al Jefe de Gobierno.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Para mayor detalle de la ruta crítica implementada, véase p. 8-10 del Informe señalado. Puede consultarse en: <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>

<sup>2</sup>El Informe y los anexos pueden consultarse en el siguiente link: <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>

## **6.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

### **6.1. La Oficina de Información Pública y Protección de Datos Personales**

La Oficina de Información Pública del Consejo emite respuesta a las solicitudes de información que los ciudadanos y ciudadanas envían a través del sistema INFOMEX.

Según el Estatuto Orgánico del COPRED, en su artículo 36 señala que la Oficina de Información Pública y el enlace de Protección de Datos Personales “es el área responsable de garantizar a la ciudadanía el acceso a toda información pública que se genere con motivo de las actividades del Consejo, así como de garantizar el manejo adecuado y la protección de datos personales en todas las acciones que competan al interior del Consejo”.

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 Pública y Protección de Datos Personales (Infodf), se respondieron en tiempo y forma las solicitudes de información recibidas, y se actualizó la Información Pública de Oficio (Portales de Transparencia) como parte de las responsabilidades de los entes del Gobierno del Distrito Federal que solicita el Infodf.

Asimismo, se capacitó al total de personas servidoras públicas del COPRED en los temas de Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y Ética Pública. Ello se logró inscribiéndoles en los cursos de capacitación según su conveniencia y facilidad, ya sea de manera presencial en las oficinas del Infodf, o bien en línea, recibiendo indistintamente la certificación en los temas antes mencionados. De esta manera, el COPRED dio cumplimiento al Artículo 12, fracción VII de la LTAIPDF, con lo que logró obtener tres certificados del 100% por cada materia.



De los 123 Entes Obligados del Gobierno del Distrito Federal, en 2014 el COPRED se ubicó en el lugar 42, con un promedio final de 98.11. Esta calificación se obtuvo promediando las logradadas en los rubros de Información Pública de Oficio, capacitación, cumplimiento en tiempo y forma de los requerimientos del Infodf, así como en atención y gestión de Solicitudes de Información.

Asimismo, el COPRED recibió un certificado de cumplimiento al 100% en lo que respecta a la entrega de información solicitada en tiempo y forma de los requerimientos del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para el Distrito Federal 2013/2014.

Los requerimientos por parte del InfoDf, son todos aquellos que marcan la acción o gestión de asuntos relacionados con el quehacer institucional y cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y de Datos Personales para el Distrito Federal.



## 6.2. Respuestas a solicitudes de información

En este año se recibieron un total de 261 solicitudes, donde 64 fueron correspondientes a otro ente, en 1 se solicitó ampliación de plazo, 188 fueron contestadas vía INFOMEX, 9 fueron prevenidas debido a que la solicitud no era precisa o clara en cuanto a la información solicitada.

De acuerdo con el art. 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 por escrito, 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: <http://www.transparencia.df.gob.mx/wb/vut/COPRED>



Los temas para la clasificación de las solicitudes de información, son 8 categorías que define el Sistema INFOMEX en automático al procesar las solicitudes. Estas son:

- 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 aquella información que está relacionada con eventos públicos (agenda y actividades de las personas servidoras públicas durante sus funciones).
- Otros.- Es aquella información que no se puede clasificar en los otros rubros.
- Regulatorio.- Es la información relativa a procesos administrativos, quejas, demandas, etc.
- Informes y programas.- Es donde se encuadran todos los informes y/o programas que realiza el ente obligado (también se incluyó la relativa a la Junta de Gobierno y Asamblea Consultiva del COPRED).
- Relación con la sociedad.- Aquí se clasifican las acciones, capacitaciones relacionadas con 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.- Información relativa a solicitudes ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) relacionado al tratamiento de los datos personales contenidos en un sistema 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, datos de vacantes, datos de personas no adscritas al Consejo, etc.)

Una vez definido el tipo de solicitud, así como la categoría en que será clasificada de acuerdo con el tema que aborda, se presenta el siguiente cuadro sobre las solicitudes de información pública que recibió el COPRED durante el 2014:

Cuadro Ejercicio 2014									
Total: 261									
	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	1	0	35	0	0	0	0	0	36
Actos de gobierno	2	0	1	0	0	0	0	0	3
Otros	5	0	7	3	0	0	0	0	15
Regulatorio	32	0	52	1	0	0	0	0	85
Informes y Programas	18	0	65	2	0	0	0	0	85
Relación con la Sociedad	3	0	5	0	0	0	0	0	8
Datos Personales	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Organización Interna	3	0	21	3	0	0	0	0	27
	64	0	188	9	0	0	0	0	261

El mayor número de solicitudes de información que ingresaron este año estuvieron relacionadas con los temas de Informes/Programas y Regulatorios (85); en segundo lugar las relativas a la Organización Interna (27), y en tercer lugar se anotaron las de la categoría de Otros (15).

Los entes públicos a los que se turnaron las solicitudes de información que no eran competencia del COPRED fueron:

Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Contraloría General del Distrito Federal, Delegación Gustavo A. Madero, Delegación Iztacalco, Delegación Coyoacán y Delegación Xochimilco.

### 6.3. Participación en Cursos de Capacitación, Talleres y Seminarios en materia de Transparencia y Protección de Datos Personales

Como cada año, en 2014 el personal de la Oficina de Información Pública asistió a diferentes cursos, talleres, seminarios y diplomados que estipulan las leyes de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal y la de

Protección de Datos Personales para el Distrito Federal, así como las convocatorias por parte del Infodf.

Haciendo un recuento, el personal del COPRED estuvo presente en 13 eventos de capacitación en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, así como sobre Protección de Datos Personales, algunos impartidos por el Infodf o por instituciones académicas. Con este tipo de acciones, el personal adscrito a la OIP cuenta con más y mejores herramientas para brindar una mejor atención, oportuna y con calidad, a los solicitantes.

A continuación se enlistan los eventos en los que el personal de la OIP tuvo presencia:

- 1.- Conmemoración del Día Internacional de la Protección de Datos Personales. Evento convocado por el Infodf, los días 27, 28 y 29 de Enero
- 2.- Curso en línea “Ética Pública”, impartido por el Infodf. Concluido el 28 de Abril
- 3.- Curso en línea “Administración de Documentos y Gestión de Archivos”, impartido por Infodf. Concluido en 8 de Mayo
- 4.- Curso en línea “Introducción a la Administración Pública del Distrito Federal”, impartido por el Infodf. Concluido el 20 de Mayo
- 5.- Curso en línea “Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, impartido por el Infodf. Concluido el 27 de Junio
- 6.- Diplomado en línea “Inducción a la Gestión Pública”, impartido por la Escuela de Administración Pública del D.F. Julio 2014-Febrero 2015
- 7.- Taller: “Operación del Sistema INFOMEX 2”, impartido por el Infodf. 27 de Agosto
- 8.- Taller “Prueba de Daño”, impartido por el Infodf. 25 de Septiembre
- 9.- Taller focalizado Módulo V. “Creación, modificación y supresión de Sistemas de Datos Personales”, impartido por el Infodf. 07 de Octubre
- 10.- Curso presencial de “Relaciones Interpersonales y Asertividad”, impartido por Contraloría General del Distrito Federal. 14, 16, 21, 23, 28 y 30 de Octubre
- 11.- 6ta Feria de la Transparencia y Protección de Datos Personales, convocado por el Infodf. 9 de noviembre.
- 12.- Taller focalizado Módulo IV. “Sistema de Datos Personales”, impartido por el Infodf. 18 de Noviembre
- 13.- Diplomado presencial en “Materia de Protección de Datos Personales”, impartido conjuntamente por la Escuela de Administración Pública del D.F. y el Infodf. Noviembre 2014-Abril 2015

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

En el período correspondiente al 2013 no hubo persona alguna que manifestara estar interesada en consultar sobre la protección de sus datos personales

contenidos en los Sistemas del Consejo, y para 2014 se recibieron dos solicitudes ARCO, pero al gestionarse finalmente no fueron competencia del COPRED.

Por su parte, el InfoDF otorgó al COPRED un reconocimiento al primer lugar en la atención de solicitudes de derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO) de Datos Personales.

### **6.5. Comité de Transparencia y Comité Interno de Administración de Documentos**

En el segundo trimestre del ejercicio 2014, se instaló y sesionó el Comité de Transparencia del COPRED (CTAI) de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, en donde se presentó el seguimiento de acuerdos de la última sesión del ejercicio 2013.

Así mismo, durante el segundo trimestre del ejercicio 2014 se realizó la Instalación y primera sesión del Comité Interno de Administración de Documentos (COTECIAD), presidida por el titular de la Coordinación de Administración y Finanzas, y en donde la Responsable de la Oficina de Información Pública y el Enlace de Protección de Datos Personales forman parte del comité como Secretaria Ejecutiva y como Vocal. Esto de conformidad con lo establecido en los artículos 15, 16 y 17, primer párrafo y fracciones I,II, III, IV y V, de la Ley de Archivos del Distrito Federal.

### **6.6. Junta de Gobierno**

La Junta de Gobierno del COPRED es uno de los órganos rectores, donde se discuten y toman decisiones. De acuerdo con la LPEDDF, sección tercera, en sus artículos 38 y 39, que incorporan las reformas a la LPEDDF aprobadas por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal del 8 de Septiembre y publicadas el 28 de Noviembre del 2014 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, establece cómo debe ser conformada.



Actualmente la Junta de Gobierno es presidida por la Presidencia del Consejo y se integra con la representación de seis instancias de la Administración Pública del Distrito Federal. A saber: uno de la Secretaría de Gobierno, uno de la Secretaría de Desarrollo Social, uno de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, uno de la Secretaría de Salud, uno de la Secretaría de Educación y uno de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. De igual forma participan seis integrantes designados por la Asamblea Consultiva.

También son invitados permanentes a la Junta de Gobierno, con derecho a voz pero no a voto, un o una representante de cada uno de los siguientes órganos públicos: Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/SIDA en el Distrito Federal, Instituto de Atención al Adulto Mayor del Distrito Federal, el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del D.F. Además, es invitado permanente a la Junta de Gobierno -con derecho sólo a voz-, la o el Presidente de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

En el ejercicio 2014 dicha instancia llevó a cabo cuatro sesiones ordinarias y dos sesiones extraordinarias, mismas que se describen a continuación.



La primera sesión ordinaria se realizó el 27 de enero y los puntos revisados fueron:

Punto 1. Declaratoria del Quórum

Punto 2. Orden del día

Punto 3. Seguimiento de acuerdos

Punto 4. Presentación del informe de casos atendidos de víctimas de discriminación

Punto 5. Presentación y aprobación de Estados Financieros al mes de Diciembre del 2013.

Punto 6. Presentación del Presupuesto autorizado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal para el ejercicio 2014.

Punto 7. Aprobación del Programa Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios para el Ejercicio Presupuestal 2014.

Punto 8. Solicitud de autorización para modificar el presupuesto y dar suficiencia presupuestal a partida 4451 clave 271527 destino de gasto 66 para suscribir convenio de colaboración con OSC para implementar el “PROGRAMA ALTA GERENCIA EN DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN”

Punto 9. Solicitud de autorización para modificar el presupuesto y dar suficiencia presupuestal a partida 4451 para suscribir convenio de colaboración con OSC para implementar acciones a favor de la población Indígena que habita y transita en el Distrito Federal”

Punto No. 10. Solicitud de autorización para ejercer recursos con cargo a partida 4451 para suscribir convenio con OSC con el fin de elaborar Informes sobre tribus urbanas en la Ciudad de México e informe sobre discriminación a periodistas.



La segunda sesión ordinaria se efectuó el 30 de abril con los siguientes temas:

Punto 1. Declaratoria del Quórum

Punto 2. Orden del día

Punto 3. Lectura y firma del Acta de la I Sesión Ordinaria 2014

Punto 4. Seguimiento de Acuerdos de la I Sesión Ordinaria 2014

Punto 5. Presentación y aprobación del Informe Anual de Actividades COPRED 2013

Punto 6. Presentación y aprobación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal PAPED 2014

Punto 7. Informe trimestral (Enero-Abril 2014) COPRED

Punto 8. Presentación de Informe de Cuenta Pública 2013

Punto 9. Presentación de Estados Financieros Enero, Febrero y Marzo 2014

Punto 10. Presentación de Informe Programático-Presupuestal del primer trimestre 2014 (Enero-Marzo)

Punto 11. Solicitud de aprobación para otorgar recursos con cargo a la partida 4451 que tiene como fin suscribir convenio de colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM

Punto 12. Solicitud para modificar el presupuesto 2014 y dar suficiencia presupuestal a partidas 3511, 5111, 5151, 5651, y 5691

Punto 13. Solicitud de autorización para convertir los honorarios asimilados a salarios en plazas de carácter provisional y por tiempo fijo.



La tercera sesión ordinaria se llevó a cabo el 24 de Julio con la siguiente agenda:

Punto 1. Declaratoria del Quórum

Punto 2. Orden del día

Punto 3. Lectura y aprobación de actas de I y II Sesión Ordinaria

Punto 4. Seguimiento de acuerdos

Punto 5. Presentación de los resultados de auditoría practicada a Cuenta Pública 2012 del COPRED, por parte de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.



Punto 6. Presentación de informes de actividades efectuadas por las áreas del COPRED de Enero a Junio de 2014.

Punto 7. Informe de ayudas otorgadas con cargo a partidas 4412, 4441 y 4451 del capítulo 4000 del Clasificador por Objeto del Gasto vigente, en el periodo enero – junio 2014.

Punto 8. Solicitud de autorización para incorporar al presupuesto del COPRED en 2014, ingresos propios recibidos por convenio de colaboración con la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Punto 9. Solicitud de autorización para suscribir convenio de colaboración con organización social sin fines de lucro con cargo a partida presupuestal 4451.

Punto 10. Solicitud de autorización para suscribir convenio de colaboración con organización social sin fines de lucro con cargo a partida presupuestal 4451.

Punto 11. Solicitud de autorización para suscribir convenio de colaboración con organización social sin fines de lucro con cargo a partida presupuestal 4451 clave 271520, para identificar la discriminación que sufren en la Ciudad de México las culturas urbanas alternativas.

Punto 12. Solicitud de autorización para suscribir convenio de colaboración con organización sin fin de lucro con cargo a partida 4451 clave 271520 para elaboración de estudio diagnóstico que identifique la existencia de mecanismos en el debido proceso en materia de justicia en el Distrito Federal para pueblos y comunidades indígenas.

Punto 13. Solicitud de autorización para modificar el presupuesto del COPRED y dar suficiencia presupuestal a partida 3331, para contratación de prestador de servicios profesionales en página WEB.

Punto 14. Solicitud de autorización para modificar el presupuesto del COPRED y dar suficiencia presupuestal a partida 3331, para contratación de prestador de servicios profesionales en página WEB.

Punto 15. Informe a la Junta de Gobierno de la incorporación de cuatro nuevos integrantes de la Asamblea Consultiva del COPRED.



La cuarta sesión ordinaria se efectuó el 11 de Diciembre y tuvo como asuntos de discusión y aprobación los siguientes:

Punto 1. Declaratoria del Quórum

Punto 2. Orden del día

Punto 3. Seguimiento de Acuerdos

Punto 4. Informe de Actividades 2014 COPRED

Punto 5. Presentación de los Estados Financieros al mes de septiembre 2014

Punto 6. Se somete a aprobación el Anteproyecto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio presupuestal 2015

Punto 7. Aprobación de la reglas para el Pago de Aguinaldo al Personal de Mandos Medios y Superiores, así como Enlace y Líderes Coordinadores de Proyectos adscritos al COPRED

Punto 8. Aprobación de la Reglas para el Pago Extraordinario a personas físicas contratadas por Honorarios Asimilables a Salarios con cargo a partida 1211.

Punto 9. Aprobación de la reglas para el Pago Extraordinario a personas físicas contratadas por Honorarios Profesionales con cargo a partidas 3331 y 3391.

Las sesiones extraordinarias fueron:

El 14 de Octubre se realizó la primera sesión extraordinaria y el Punto Único presentado fue el Informe sobre el Proceso de Ratificación de Titular de la Presidencia del COPRED.

La segunda sesión extraordinaria se efectuó el 23 de Octubre, con el Punto Único: Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal a partidas de los capítulos de gasto 3000 “Servicios Generales” y 5000 “Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles”.

### 6.7. 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 el 2014 se llevaron a cabo dos sesiones ordinarias y dos extraordinarias. Las sesiones ordinarias se describen a continuación:

La Primera Sesión Ordinaria se realizó en el Salón de Usos Múltiples SUM, ubicado en las instalaciones de Plaza de la Constitución No. 1, P.B., Col. Centro, Delegación Cuauhtémoc, en la Ciudad de México, el 19 de Mayo, y los puntos de acuerdo a tratar fueron:

16:27 a 16:30	<p>Bienvenida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Jacqueline L´Hoist Tapia, Presidenta del COPRED</li> </ul>
16:30 a 16:35	<p>Verificación del quórum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Jacqueline L´Hoist Tapia, Presidenta del COPRED</li> </ul>
16:35 a 16:45	<p>Informe de casos de discriminación a población callejera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lic. Iván Pérez Vitela, Director de Cultura por la No Discriminación COPRED</li> </ul>
16:45 a 16:55	<p>Presentación EDIS CdMx 2013 sobre población callejera</p> <p>Mtro. Pablo Álvarez Icaza, Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED</p>
16:55 a 17:40	<p>Comentarios al Informe Especial sobre los Derechos Humanos de las Poblaciones Callejeras de la Comisión de Derechos Humanos del D.F. y Poblaciones Callejeras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asamblea Consultiva</li> </ul>
17:40 a 18:10	<p>Situación de Discriminación sobre población callejera: Caso Artículo 123</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dra. Nashieli Ramírez</li> </ul>
18:10 a 18:20	<p>Propuestas de Acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Jacqueline L´Hoist Tapia, Presidenta del COPRED</li> </ul>
18:20 a 18:30	<p>Clausura de la Reunión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Jacqueline L´Hoist Tapia, Presidenta del COPRED</li> </ul>



La Segunda Reunión Ordinaria se efectuó en Agosto 6, a las 16:30 horas, en el Salón No. 20 del Centro Universitario Cultural CUC, ubicado en la calle de Odontología No. 35, 2º. Piso, Col. Copilco Universidad, D.F. y los puntos tratados en dicha sesión son los siguientes:

Punto 1. Declaratoria del Quórum

Punto 2. Orden del día

Punto 3. Renuncia del Dr. Miguel Pulido y presentación de nuevas personas integrantes a la Asamblea Consultiva

Punto 4. Informe semestral de actividades por área

Punto 5. Octubre mes del trato igualitario

Punto 6. Carta para el Doctor Mancera informando de la opinión de esta Asamblea Consultiva frente al término de periodo de la actual Presidenta

Punto 7. Fecha para la última Sesión Ordinaria del año 2014

La Primera Sesión Extraordinaria se llevó a cabo en el salón Independencia ubicado en las instalaciones de Plaza de la Constitución No. 1, Col. Centro, Delegación Cuauhtémoc, en la Ciudad de México, a las 18:00 horas del 14 de octubre con la siguiente agenda:

18:00 a 18:05	<p>Bienvenida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lic. Juan José García Ochoa, Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del COPRED</li> </ul>
18:05 a 18:10	<p>Verificación del quórum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lic. Juan José García Ochoa, Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del COPRED</li> </ul>
18:10 a 18:40	<p>Aprobación del orden del día</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lic. Juan José García Ochoa, Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del COPRED</li> </ul>
18:40 a 18:45	<p>Lectura y toma de conocimiento del punto de acuerdo: Ratificación de la Titular de la Presidencia del COPRED.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrantes de la Junta de Gobierno</li> </ul>
18:45 a 18:50	<p>Clausura de la reunión</p> <p>Lic. Juan José García Ochoa, Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del COPRED</p>

La Segunda Sesión Extraordinaria se realizó el 23 de Octubre, a las 18:00 horas, en el Salón Benito Juárez, ubicado en Plaza de la Constitución No. 2, 2º. Piso, en el Centro Histórico, con un sólo Punto de Acuerdo: Solicitud de autorización para dar suficiencia presupuestal a partidas de los capítulos de gasto 3000 “Servicios Generales” y 5000 “Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles”