

# Informe Anual



# 2015



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

**Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa**

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

**Lic. Patricia Mercado Castro**

Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México

**Mtro. José Ramón Amieva Gálvez**

Secretario de Desarrollo Social de la Ciudad México

**Lic. Jacqueline L´Hoist Tapia**

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

# **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

## **Jacqueline L'Hoist Tapia**

**Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

## **Iván Ricardo Pérez Vitela**

**Director de Cultura por la No Discriminación**

## **Pablo Álvarez Icaza Longoria**

**Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas**

## **Javier Gilberto Dennis Valenzuela**

**Coordinador de Administración y Finanzas**

## **Amalia Zavala Soto**

**Subdirectora de Planeación**

## **Angélica Pineda Bojórquez**

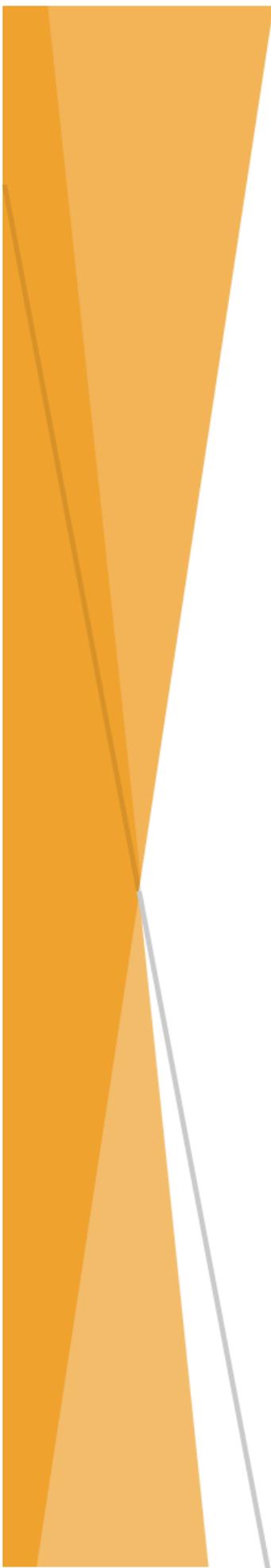
**Subdirectora de Comunicación**

## Integrantes de la Asamblea Consultiva

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

## Integrantes de la Junta Gobierno

- ✚ Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- ✚ Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDEPEDI).
- ✚ Instituto de Atención al Adulto Mayor de la Ciudad de México (IAAM).
- ✚ Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE)
- ✚ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDMX)
- ✚ Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad (INDEPEDI)
- ✚ Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)
- ✚ Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal (SEDESO)
- ✚ Secretaría de Educación del Distrito Federal (SEPDEF)
- ✚ Secretaría de Gobierno del Distrito Federal (SEGOB)
- ✚ Secretaría de Salud del Distrito Federal (SEDESA)
- ✚ Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE)
- ✚ Sistema para el Desarrollo Integral de la Ciudad de México (DIF-DF)
- ✚ Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en la Ciudad de México
- ✚ Dr. Miguel Concha Malo.
- ✚ Dra. Mónica González Contró
- ✚ Mtro. Genaro Lozano
- ✚ Luis Antonio Torres Osorno
- ✚ Licda. Sinayini Ruiz Aguilar
- ✚ Dra. Nasheli Ramírez Hernández



## La elaboración del Informe Anual de Actividades 2015 del COPRED estuvo a cargo de:

- Iván Ricardo Pérez Vitela,
- Grecia Sebastián Zepeda,
- Adriana Aguilera Marquina,
- César Alejandro Caballero Esquivel

### Integrantes de la Dirección de Cultura por la No Discriminación

Asimismo, se contó con la colaboración del equipo de trabajo del **Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos**, en la recopilación y sistematización del informe con base en información de cada una de las áreas que integran al Consejo:

- Rosy Laura Castellanos Mariano,
- Omar Castro Ramírez

## Contenido



**CDMX**  
CIUDAD DE MÉXICO



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

	0
<b>1. La Organización del COPRED</b> .....	10
1.1 Normatividad .....	10
1.2 Un espacio institucional amigable .....	14
<b>1.3 Un equipo con experiencia social</b> .....	15
<b>2. La importancia de un buen trato en la defensa del derecho a la No Discriminación</b> .....	19
2.1 Innovación jurídica. Apostamos para lograr acuerdos y unir voluntades.....	20
2.2. Los casos: ubicación y contexto .....	23
2.3 Tipos de Conclusión: La Conciliación .....	25
2.4 Opiniones Consultivas.....	27
<b>3.- Una labor que constituye procesos</b> .....	29
.....	30
3.1 Asuntos legislativos y normativos .....	30
<b>3.2. Políticas Públicas con enfoque de igualdad y no discriminación: diseño, implementación, seguimiento y evaluación</b> .....	32
3.2.1 Programa Institucional Igualdad y No Discriminación, 2014-2018.....	32
3.2.2. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal México (PAPED 2015).....	33
3.2.3. Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal México (PAPED 2014).....	35
3.2.4. Metodología cualitativa y cuantitativa para el seguimiento y evaluación .....	38
3.2.4.1. Instrumentos de medición de las acciones públicas .....	38
3.2.5 Seguimiento y Fortalecimiento de enlaces institucionales del COPRED .....	40
3.3. 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 .....	43
3.4 Diagnóstico de Política Pública Antidiscriminatoria en la Ciudad de México .....	43
<b>3.5 Implementación de acciones interinstitucionales en materia de derechos humanos</b> .....	46
3.5.1 Programa para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad.....	46
3.5.2 Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) .....	47

3.7 Convenios para incidir en la producción de investigaciones y estudios sobre la discriminación en la Ciudad de México: herramientas para el conocimiento y el actuar público .....	50
<b>4. Instituto Nelson Mandela CDMX .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1. Transformamos la historia de las personas .....</b>	<b>52</b>
4.2. El fortalecimiento de una Ciudad Inclusiva .....	56
4.3. Educación Ciudadana en Igualdad y no Discriminación .....	63
<b>5. La conjunción de esfuerzos a favor del Trato Igualitario<sup>64</sup> .....</b>	<b>64</b>
5.1. Informe <i>Discriminación Laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo</i> .....	65
5.2. CDMX, Ciudad amigable LGBTTTI .....	69
<b>5.2.1. Otras acciones derivadas de la atención a las poblaciones LGBTTTI .....</b>	<b>77</b>
5.3. Octubre, mes del Trato Igualitario CDMX 2015 .....	81
5.4 Acciones a favor de las personas con Discapacidad .....	87
.....	89
5.5 Acciones a favor de las personas afrodescendientes .....	89
5.5. Acciones a favor de los pueblos indígenas .....	92
5.6. Ciudadanía comprometida con el cambio cultural .....	98
5.7. Empresas comprometidas por el Trato Igualitario .....	105
5.8. Experiencia Internacional y Acuerdos de Cooperación .....	107
5.9. Acciones a favor de las personas jóvenes.....	110
5.10 Acciones a favor de niñas, niños y adolescentes.....	112
5.11. El compromiso con la Información Pública y la Rendición de cuentas.....	113
5.12 Compromisos y acuerdos de cooperación y vinculación -Convenios de colaboración-.....	114



**COPRED**

## Presentación

En el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tenemos las siguientes directivas: trabajamos a favor del derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas que habitan o transitan por la Ciudad de México, en particular aquellos grupos de población potencialmente vulnerables a ser víctimas de discriminación como, por ejemplo, las personas indígenas, las mujeres, las personas adultas mayores, la juventudes, las poblaciones LGBTTTI, entre otros. También brindamos atención a personas que hayan sufrido discriminación y realizamos acciones de promoción, difusión y educación para construir una cultura de no discriminación y de trato igualitario.

Durante los últimos años el COPRED ha tenido una serie de logros que generan espacios de reflexión y diálogo, así como la toma de decisiones y su ejecución destinados a prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México en los diferentes rubros en que ocurra.

En poco tiempo hemos conseguido insertar el tema en la agenda política de la CDMX. Creamos nuevos documentos jurídicos para el encuadre del derecho a la No Discriminación. Se ha promovido la construcción de una ciudadanía informada a favor del trato igualitario. Se ha garantizado un recurso efectivo de defensa para cada caso, y se han diseñado propuestas de políticas públicas para el Gobierno de la Ciudad de México.

El presente informe aborda las medidas de prevención, planeación, reflexión, ejecución, recomendación y demás, tendientes a promover la igualdad y la no discriminación a favor de lograr una ciudad incluyente y siempre en vigilia y favor de los derechos humanos y de una cultura de trato igualitario.

# 1. La Organización del COPRED

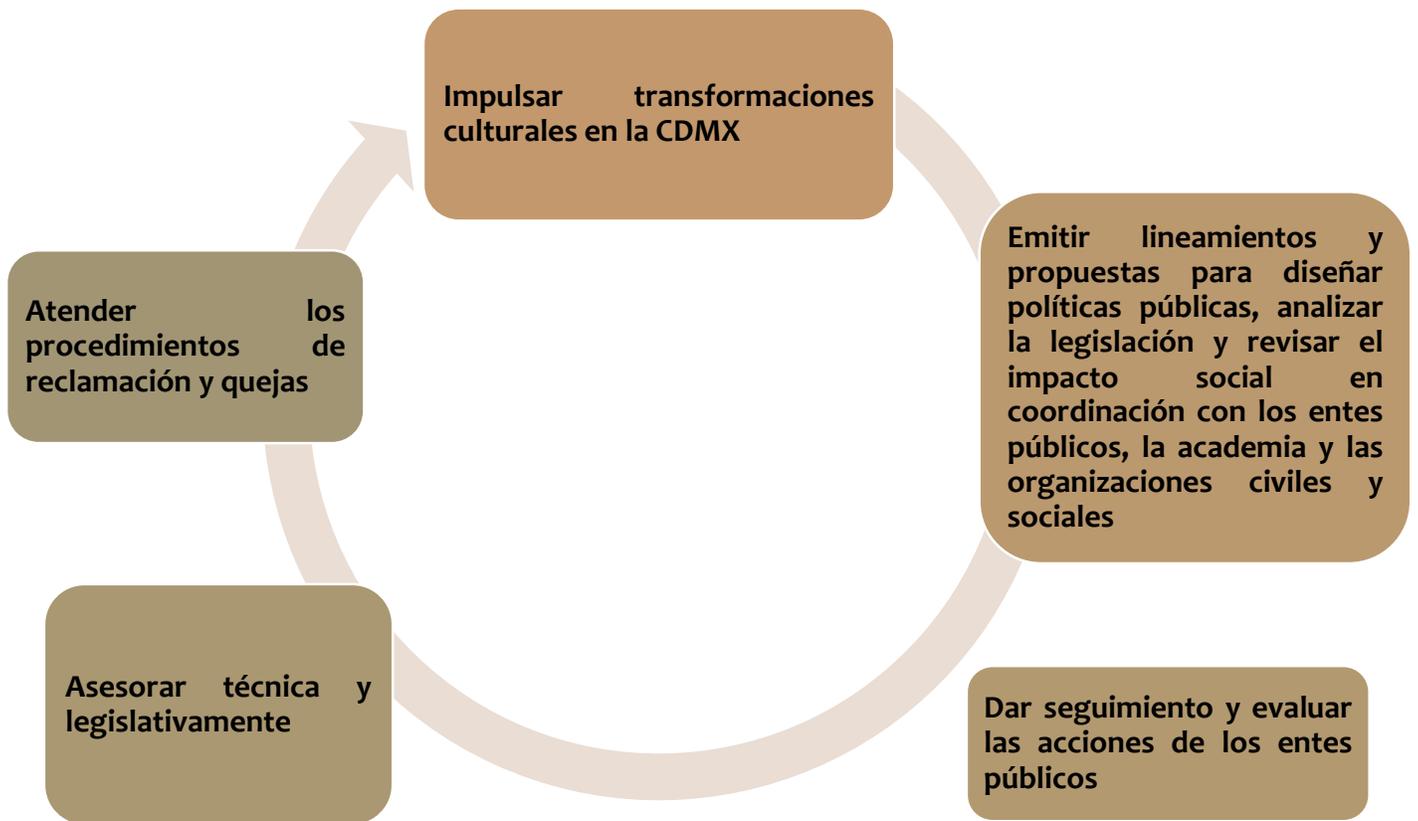


## 1.1 Normatividad

El marco normativo del COPRED, se sustenta, entre otros, en los siguientes documentos:

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018	
Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal	
Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018	
Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED)	
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	
Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	
Lineamientos	
Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	
Reglamento interior de Trabajo del COPRED	

**E**l Artículo 35 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), establece que el COPRED tiene mandatos específicos para constituir procesos que fortalezcan el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación:

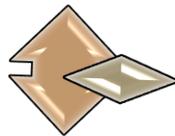




El **COPRED** es una puerta de acceso al reconocimiento y respeto del Derecho a la Igualdad y la No Discriminación en la CDMX. A lo largo de cuatro años, el Consejo continúa su misión y visión como un órgano institucional para escuchar, orientar y construir alternativas a efecto de que la población en general goce de este derecho, principalmente aquellos sectores en mayores condiciones de vulnerabilidad.

### **MISIÓN**

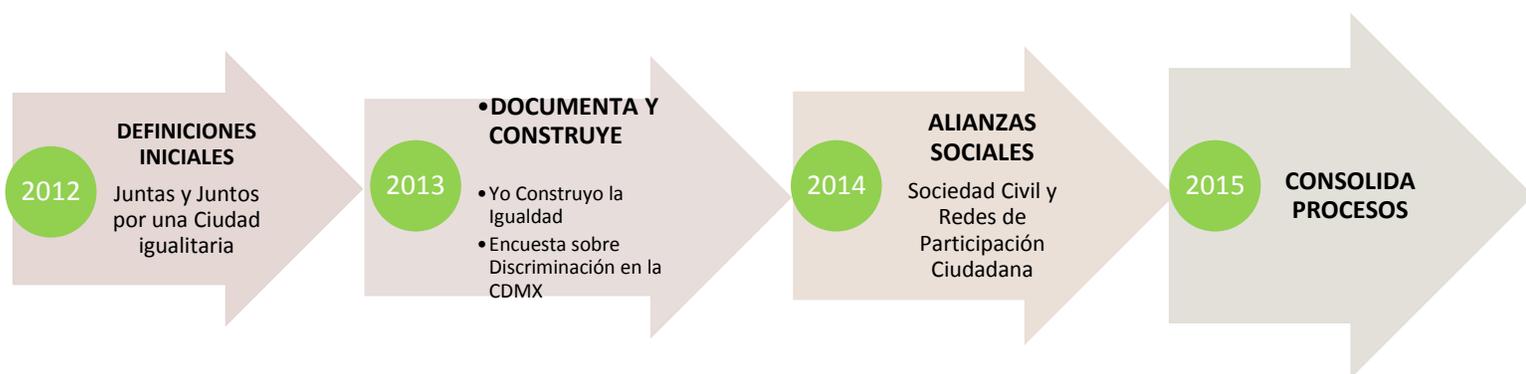
Prevenir y eliminar la discriminación desde el análisis-evaluación y propuesta de política pública y trabajo con la sociedad civil para el cambio de la cultura por la no discriminación, para que toda persona que viva o transita en la Ciudad de México goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano.



### **VISIÓN**

Ser un Consejo que se rija por los principios de austeridad, racionalidad y transparencia en todo su quehacer y en la inclusión social y la eliminación de obstáculos que limitan el goce pleno de los derechos y la efectiva participación de las personas en la vida política, económica, cultural y social de la Ciudad de México.

El **COPRED**, a partir de 2012, sale a las calles, busca, observa, documenta, investiga, forma y propone, desde la transformación de políticas públicas y los procesos educativos, aquellos cambios culturales que impacten en la disminución de los prejuicios y prácticas discriminatorias, entre múltiples acciones, en 2013 presenta un ciclo internacional de jornadas educativas y un mapa general sobre cómo se discrimina en la CDMX, en 2014 consolida la relación con la sociedad civil y la importancia del trabajo en redes. El Informe COPRED 2015, muestra avances sustantivos en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos. Se ha reunido un equipo de personas profesionales y especializadas que toman decisiones colegiadas, y abre las puertas del Instituto “Nelson Mandela”, dedicado a la enseñanza del derecho a la Igualdad y sobre la No Discriminación.



“Ser la titular del COPRED implica una responsabilidad ética profunda, como persona y como mujer en el espacio público, es un compromiso social fuerte, esto significa respetar un equipo de trabajo, delegar no sólo las tareas, sino compartir un mismo objetivo, comprender que no atendemos casos, sino personas que merecen un buen trato, igualitario y digno, jamás perder de vista la sensibilidad de lo humano, mostrar a la población que no se atreve a tocar la puerta de las instituciones, que puede hacerlo, que debemos insistir en que haya cambios, que movernos como sociedad es posible para eliminar la desigualdad y la discriminación que aún persiste.”

**Jacqueline L' Hoist Tapia**

Presidenta

## 1.2 Un espacio institucional amigable

**E**n 2015, con el compromiso en la mejora continua y con el impulso del Gobierno del Distrito Federal (Hoy Ciudad de México), el COPRED abre las puertas de un edificio amigable,



estructurado para un uso público digno para quienes trabajan y para quienes lo visitan, el espacio cuenta con un elevador especial y áreas accesibles para las personas con discapacidad, un lactario para las madres asistentes, una zona lúdica donde niñas, niños y adolescentes pueden pasar un buen rato mientras espera o realizan una denuncia, también se crearon áreas comunes pensadas para un uso funcional, con un jardín y una farmacia botánica como parte de los arreglos orgánicos. Un lugar amigable para la población muestra la posibilidad de recuperar el espacio público como un lugar de encuentro, entendimiento y buen trato.

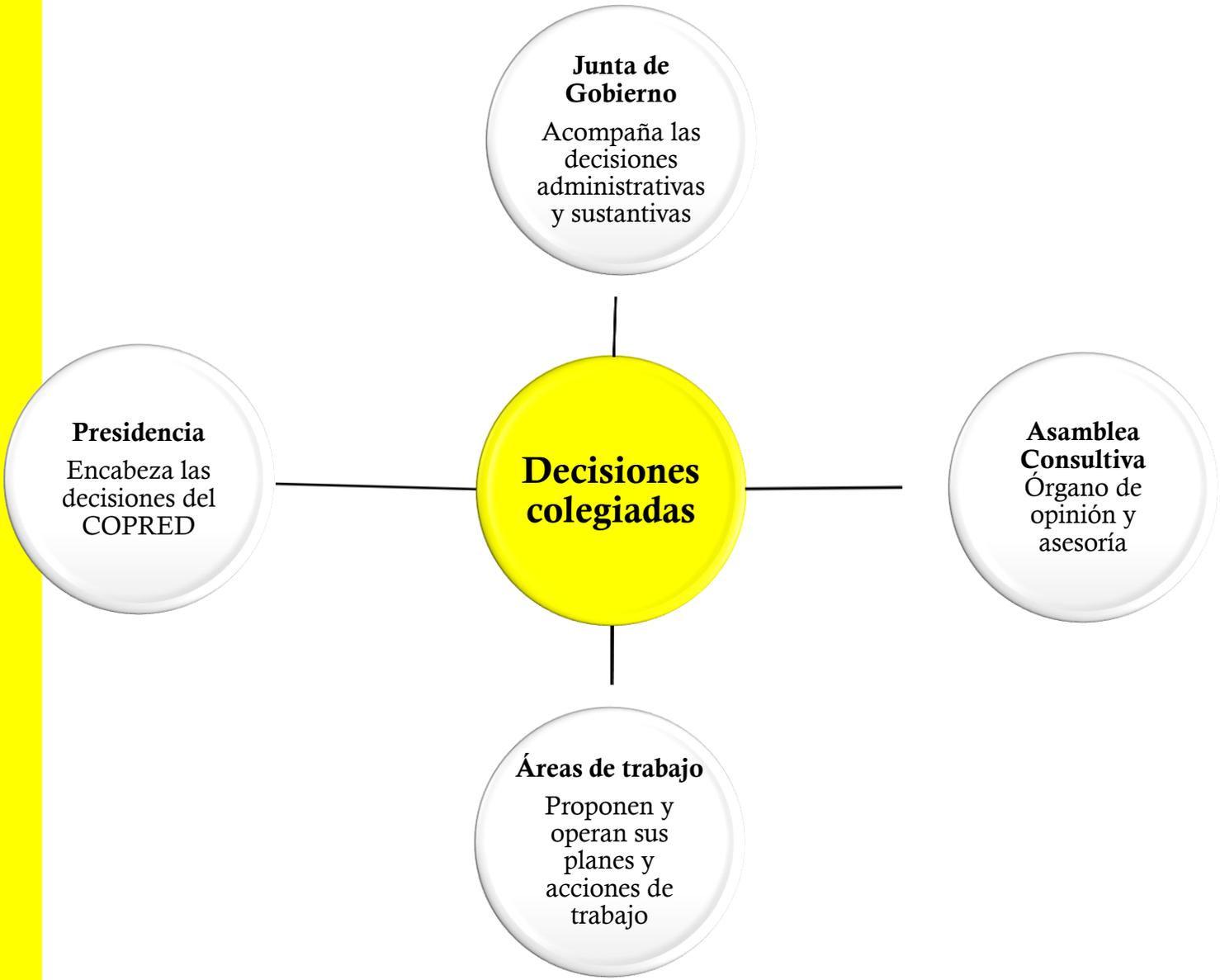
### 1.3 Un equipo con experiencia social

Las líneas estratégicas incorporadas que definen la labor del COPRED, se armonizan con los documentos normativos y programáticos de la



Ciudad de México, pues definen la política pública dedicada al impulso y cumplimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación, en este sentido, el Consejo ha logrado reunir un equipo profesional que ha ganado experiencia social en su propia trayectoria, pues provienen de movimientos a favor de los derechos humanos, de la academia y estudio de la participación ciudadana; o bien, cuenta con amplia experiencia en la administración pública, lo cual durante estos años esa responsabilidad colectiva se ha visto reflejada en la planeación y el desarrollo de las actividades, las decisiones son tomadas en un cuerpo colegiado, lo que significa que el trabajo en equipo es fundamental para establecer una coordinación operativa que unifique los criterios de la Administración del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinos, la Asamblea Consultiva, la Junta de Gobierno y las áreas que conforman el COPRED.

El trabajo colegiado permite recuperar la experiencia social y el compromiso ético sostenido por cada uno de los grupos participantes en el Consejo ellas y ellos opinan y proponen, se discute, se conversa en una lógica de participación democrática, reflejada en el trato con la ciudadanía, en el trabajo en comunidades, organizaciones civiles y sociales; todo esto permite mayor flexibilidad y sensibilidad para avanzar en las tareas definidas. El presente informe 2015 da cuenta de las posibilidades que existen cuando un equipo avanza con una identidad propia y en la misma dirección.





“Quien discrimina, ya sabe que las personas no están solas [...] Nuestra labor se construye al mismo tiempo que actúa.”

Jacqueline L' Hoist Tapia  
Presidenta

La reunión de esfuerzos posibilita el intercambio de ideas, la actualización permanente, el posicionamiento de los ejes temáticos del Consejo, las prioridades en la política pública para fortalecer el derecho a la igualdad y la no discriminación. Quienes trabajan en el COPRED han mostrado:

- **Un compromiso ético**
- **Respeto a los principios institucionales**
- **Experiencia social**
- **Trayectoria profesional en la defensa de los derechos humanos**

Este informe da cuenta de los avances alcanzados por el equipo del Consejo en la defensa, promoción, difusión, educación, diseño de política pública, líneas de investigación, entre otras, orientadas hacia la transformación de conductas discriminatorias por una **Cultura de Trato Igualitario**.

### **Dirección de Cultura por la No Discriminación**

Generar un cambio cultural que permita a las personas y a los colectivos, el goce y disfrute de derechos y libertades sin ningún tipo de discriminación, mediante el diseño, la implementación y la aplicación de estrategias para la prevención y eliminación de la discriminación y el desarrollo de programas de atención ciudadana, educación, capacitación e interlocución con las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos sociales, la academia, las Iglesias, las empresas y el sector público.

### **Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas**

Conocer la situación que guarda la discriminación mediante la elaboración de investigaciones aplicadas -desde el análisis, el seguimiento y la evaluación-, para sugerir el diseño o modificación de las políticas públicas, legislativas y del marco normativo de la ciudad.

### **Coordinación de Comunicación Social**

Posicionar al COPRED como el ente encargado de atender, prevenir y eliminar la discriminación a través de campañas de difusión, estrategias con medios y el desarrollo de materiales para divulgar las acciones y metas institucionales del Consejo.

### **Coordinación de Administración y Finanzas**

Administrar y suministrar de manera efectiva y oportuna los recursos financieros, humanos, archivísticos, materiales y los servicios de que dispone el COPRED, de acuerdo a la normatividad, procedimientos establecidos y estrategias definidas, bajo los principios de legalidad, honradez, imparcialidad, oportunidad, a fin de lograr que todas y cada una de las áreas del COPRED cuenten con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus actividades.



"Somos el primer contacto con la gente que acude ante el Consejo para recibir atención y orientación por probables actos de discriminación, no son solo casos, son personas que requieren ser escuchadas y que merecen un buen trato, recepción en un espacio adecuado, claridad y calidez humana. Buscamos una solución que les permita tener una respuesta, no es cuestión de contenidos, sino de reconocer a las personas en sus diversidades".

**Iván Ricardo Pérez Vitela**  
**Director de Cultura por la No Discriminación**

## **2. La importancia de un buen trato en la defensa del derecho a la No Discriminación.**

La ley permite al COPRED recibir y atender a personas que han sido víctimas de conductas presuntamente discriminatorias, cometidas por una autoridad, un particular, o el sector privado. Somos una opción de exigencia y justiciabilidad para la población de la Ciudad de México. Damos trámite a los procedimientos de reclamación y queja previstos por la misma Ley<sup>1</sup>, tales pueden ser iniciados de oficio sin mediación de una solicitud al respecto, cuando el Consejo se haga conocedor de actos que pudieran constituir una conducta discriminatoria. El procedimiento de queja se inicia por una denuncia formulada por presuntas conductas discriminatorias atribuidas a personas físicas o morales, mientras que el procedimiento de reclamación es el que se sigue cuando hay involucradas personas servidoras públicas de la administración local.

---

<sup>1</sup> Artículo 35 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



## **2.1 Innovación jurídica. Apostamos para lograr acuerdos y unir voluntades.**

A lo largo de estos años, el COPRED ha generado procesos de innovación jurídica, desde diversas orientaciones, exhortos, canalizaciones y colaboraciones solicitadas tanto de particulares como de autoridades, con el fin de atender adecuadamente los casos y definir la ruta especializada correspondiente.

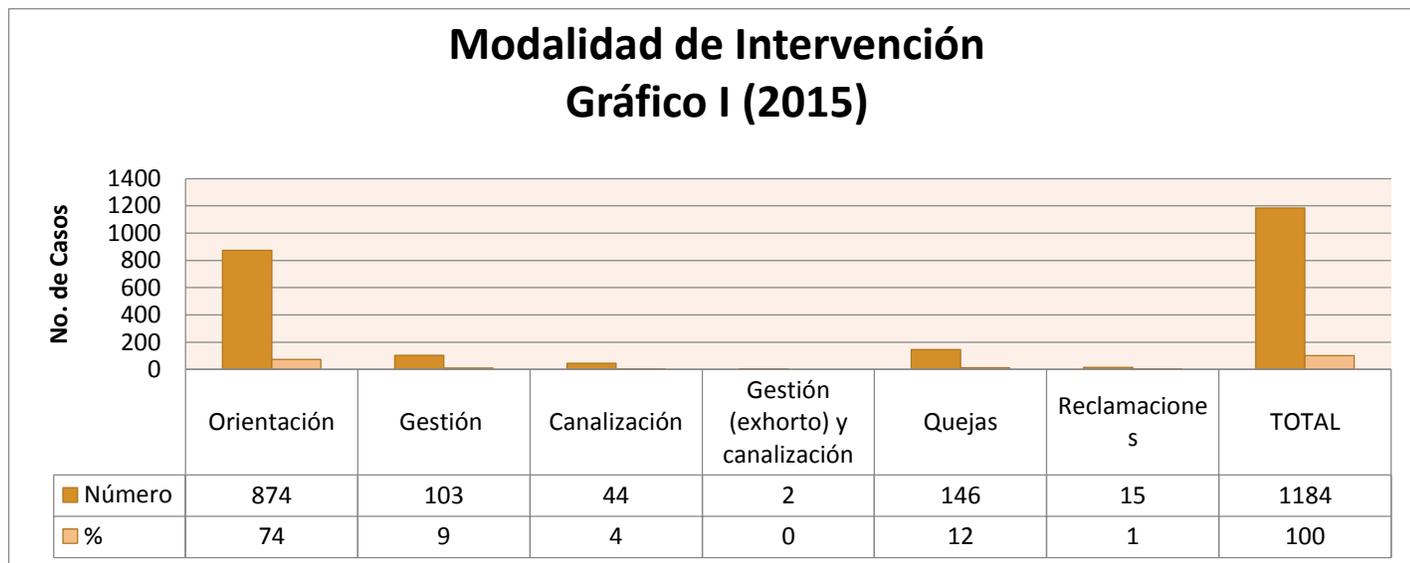
En 2015, el COPRED ha consolidado un modelo de atención basado en el principio de buena fe y en los estándares nacionales e internacionales de protección a víctimas y en el desarrollo de las investigaciones, donde el diálogo y apertura son recursos igualmente importantes para lograr acuerdos y convenios que restituyan, en la medida de lo posible, la afectación sufrida. La innovación jurídica también se relaciona con la necesidad de erradicar la idea del derecho como reactivo o punitivo, e incorporar la noción de un derecho preventivo y conciliatorio.



Ha sido un trabajo arduo, donde la ley es clara en definir las conductas discriminatorias y las herramientas para la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación, sin embargo, la ley por sí misma no agota la enorme diversidad de solicitudes recibidas por el Consejo y que se deben atender desde una lógica respetuosa de derechos y libertades, donde la innovación jurídica y la investigación nos ha permitido dar una mirada diferente a la aplicación del derecho para la conciliación y la creación de rutas de atención para todos aquellos casos que son de nuestro conocimiento y que no necesariamente constituyen actos discriminatorios.

La ciudadanía que acude al Consejo para recibir atención y orientación respecto a la problemática que refiera, puede saber que se podrán implementar cualquiera de las siguientes medidas de acción:

- Ser canalizada de manera adecuada ante una autoridad competente.
- Ser atendida con un enfoque de Derechos Humanos y con solvencia técnica.
- Cuando el caso lo requiere, la realización de las gestiones necesarias.
- La posibilidad de emitir exhorto donde se sugieren medidas para implementar y poder contrarrestar cualquier efecto.
- La aplicación de figuras de gestión a través de la apertura de expedientes de queja o reclamación así como la cooperación con otras autoridades para proporcionar atención integral.



## 2.2. Los casos: ubicación y contexto

En cuanto a la naturaleza de los casos atendidos en el 2015, es factible señalar una gran variedad de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación, como se puede observar en la siguiente tabla.

Motivos	Núm. de casos	%
Embarazo	65	40
Condición de Salud	20	12
Discapacidad	13	8
Género	12	7
Condición Jurídica	10	6
Forma de Actuar	7	4
Orientación o Preferencia Sexual	7	4
Edad	6	4
Apariencia Física	5	3
Origen Nacional	3	2
Expresión de Rol de Género	2	1
Condición Económica	1	1
Discapacidad y Condición Social	1	1
Discapacidad y Condición Jurídica.	1	1
Forma de actuar y Orientación o Preferencia sexual	1	1
Género y Edad	1	1
Homofobia	1	1
Identidad de Género	1	1
Identidad Indígena	1	1
Origen Etnico	1	1
Tatuajes	1	1
Transfobia	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	

Al revisar dichos casos, definimos algunas de las líneas de trabajo como Consejo, la discriminación por condición de género tiene sus efectos en los despidos por motivo de embarazo o la negación de la contratación por la misma razón. Le siguen las acciones en contra de la población LGBTTTI, mismas que se pueden ubicar en rubros como género, forma de actuar y orientación o preferencia sexual, expresión de rol de género, género y edad, homofobia/lesbofobia, identidad de género y transfobia. En cuanto a la ubicación geográfica de las violaciones en el Distrito Federal (hoy CDMX) en el 2015 hemos

identificado que el número de quejas y reclamaciones disminuye cuando provienen de Delegaciones alejadas del centro de la Ciudad, la Delegación Cuauhtémoc es la que más casos registrados genera con el 28% de las denuncias atendidas. Celebramos convenios con diversas Delegaciones para que la población pueda acceder con mayor facilidad a los servicios que ofrece el Consejo.

<b>Delegación</b>	<b>Núm. de casos</b>	<b>%</b>
<b>Cuauhtémoc</b>	45	28
<b>Benito Juárez</b>	21	12
<b>Álvaro Obregón</b>	16	10
<b>Miguel Hidalgo</b>	16	10
<b>Coyoacán</b>	11	7
<b>Venustiano Carranza</b>	11	7
<b>Iztapalapa</b>	10	6
<b>Azcapotzalco</b>	6	4
<b>Tlalpan</b>	6	4
<b>Cuajimalpa</b>	5	3
<b>Iztacalco</b>	5	3
<b>Gustavo A. Madero</b>	4	2
<b>Xochimilco</b>	3	2
<b>Estado de México</b>	1	1
<b>(canalizado a CONAPRED)</b>		
<b>No especificó</b>	1	1
<b>Magdalena Contreras</b>	0	0
<b>Milpa Alta</b>	0	0

Se cuenta, además, con información respecto al ámbito en el que ocurren los actos de discriminación, es decir, si los mismos ocurren en el espacio laboral, escolar, familiar o en la vía y el transporte público. Al respecto, es preocupante detectar que la mayor parte de los casos tienen lugar en el ámbito laboral, un 84% del total en los que intervino COPRED en 2015. Dichas situaciones se han presentado tanto en el ámbito particular como gubernamental y obligan a la implementación de medidas para atender dicha proporción. Para tal efecto, el COPRED acordó procesar un acuerdo con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para definir un convenio para capacitar a las personas servidoras públicas de la Junta en materia de No Discriminación consistiendo esto una medida que aporte al combate de esa problemática.

ÁMBITO EN EL QUE OCURRIERON LOS HECHOS	NÚM. DE CASOS	%
Laboral	136	84
Institución Pública	7	4
Educativo	6	4
Establecimiento Mercantil	6	4
Ámbito Familiar	2	1
Vía Pública	2	1
Servicios de Salud Privada	1	1
Transporte Público	1	1

### 2.3 Tipos de Conclusión: La Conciliación

En cuanto al tipo de conclusión de los expedientes, la normatividad del Consejo establece 6 formas de dar por concluido el trámite: a) canalización ante otras instancias, b) falta de elementos, c) desistimiento, d) falta de interés, e) conciliación durante el trámite, f) emisión de una opinión respecto al caso.

En el entendido que nuestra función es principalmente conciliatoria y preventiva y que nuestras Opiniones Jurídicas tienen un carácter consultivo, existe un compromiso institucional por brindar a las personas que acuden al COPRED una atención de calidad y eso incluye resolver un expediente en un plazo razonable, para evitar convertirnos en un camino tortuoso para las personas peticionarias. Las gestiones, canalizaciones y conciliaciones que realizamos tienen como objetivo primario resolver una situación de discriminación que pudiera afectar a una persona, lograr la reparación del daño e implementar medidas que impidan la repetición del acto, todo esto en procesos donde la voluntad de las partes es fundamental.

En los casos en los que no se logra una resolución favorable, la Ley refiere en su artículo 37 fracción XIX, la facultad para emitir Opiniones Jurídicas o de conformidad con el artículo 91 fracción primera de su Estatuto, dar vista a autoridades competentes para que determinen la responsabilidad penal de particulares y personas servidoras públicas, o la administrativa en el caso exclusivo de la administración pública. No debemos dejar de señalar que las determinaciones respecto a particulares, pueden hacerse de

conocimiento público, lo que implica un señalamiento como generador de un acto discriminatorio.

Las causales de conclusión previstas en la Ley pueden resultar insuficientes para describir las funciones del Consejo, es así que pueden existir procedimientos de quejas y reclamaciones que concluyen porque se logró una conciliación en una instancia diversa al COPRED, como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. En esos casos, es necesario, para concluir cualquier trámite en instancias diversas, la extinción de la queja presentada ante el Consejo, como consecuencia, la queja o reclamación se reporta como concluida por “desistimiento”, sin embargo, de los 15 casos reportados en 2015 como desistimiento de la parte, podemos encontrar que solamente en 4 ocasiones la persona no quiso continuar con el procedimiento, corresponde esta cifra al 1.2% de los casos totales. En 2015 las causales de conclusión de las quejas y reclamaciones fueron las siguientes:

<b>Motivos de Conclusión</b>	<b>Número de Casos</b>
<b>Desistimiento</b>	15
<b>Falta de Interés</b>	12
<b>Conciliación durante el trámite</b>	10
<b>Falta de Elementos</b>	7
<b>Canalización a otra Instancia</b>	6
<b>Seguimiento de Acuerdos</b>	4
<b>Artículo 54 de la LPEDDF</b>	1

**“Hemos colocado la denuncia en el momento preciso, sin distinción alguna. Sabiendo que lo importante es la víctima y la reparación del daño”**

Jacqueline L' Hoist Tapia  
Presidenta

## 2.4 Opiniones Consultivas

El Consejo puede elaborar pronunciamientos de fondo sobre la temática de la discriminación vinculados con las problemáticas que se atienden directamente, mediante la emisión de Opinión Jurídicas, Consultivas y elaboración de informes especiales. En 2015 destacaron las siguientes:

- **OPINIÓN CONSULTIVA 02/2015, “Solicitada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), relacionada con el manejo de información por medios de comunicación sobre los hechos en los que fueron privadas de la vida cinco personas en la Colonia Narvarte.”**

La Opinión Consultiva 02/2015 fue elaborada a petición de la CDHDF en la que se solicitó la colaboración del Consejo en la investigación de posibles actos discriminatorios en diversos medios de comunicación, relacionado a un caso que contó con una importante cobertura tanto mediática como social: los homicidios y feminicidios de cinco personas en la colonia Narvarte, ocurridos el 31 de julio del mismo año. Con base en el análisis del dossier provisto por la Comisión, así como de información que se investigó para el caso en concreto, se concluyó que se advertían conductas discriminatorias en el manejo dado a la información, al difundirse mediante lenguaje con estereotipos, prejuicios, estigmas e incluso mediante la criminalización de las víctimas, lo que se traduce en injerencias en su reputación.

- **Opiniones Consultivas solicitadas por la Procuraduría General de Justicia de la CDMX**

La Procuraduría y el COPRED firmaron en 2014 un Convenio de colaboración en el que, entre otros compromisos, se asumía el de la implementación de una ruta para la consideración de las Opiniones Consultivas elaboradas por el Consejo, respecto de las investigaciones del delito de discriminación, lo cual permitió en el 2015, la colaboración en **22** casos, mediante la emisión de las solicitudes de opinión. Con ello se avanzó en el fortalecimiento de la acción ministerial al momento de investigar este delito cometido en agravio de cualquier persona afectada.





“El Consejo desarrolla una parte humana, hay una vocación de servicio, conocimiento, capacidad de respuesta, una actitud y aptitud de querer ayudar, contribuir con el acercamiento personal.”

**Pablo Álvarez Icaza Longoria**  
**Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas**

### **3.- Una labor que constituye procesos**

La Ley que rige el actuar del Consejo, le confiere, de acuerdo al Artículo 37, el diseño, implementación, evaluación y mejora de las políticas públicas en material de igualdad y no discriminación, que elaboran, dentro del ámbito de sus atribuciones, cada uno de los entes públicos.

Una de las formas, a través de las cuales se ha logrado materializar la política pública en la Ciudad de México, es el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), instrumento que además permite dar seguimiento y evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación llevan a cabo los entes públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Otro de los grandes rubros en los que trabaja se da en torno al análisis, propuestas e impulsos de reformas legislativas a fin de fortalecer el enfoque de igualdad y no discriminación en el contenido de las normas legales de la Ciudad de México. Esto es, la política pública y la legislativa tienen que ver con el pleno ejercicio de los derechos y

libertades de las personas, que habitan y transitan por la Ciudad de México<sup>2</sup>. A fin de cumplir con las facultades y atribuciones de Ley, año con año llevamos a cabo diversas actividades y acciones que en el 2015 arrojaron los siguientes resultados:

### **3.1 Asuntos legislativos y normativos**

Uno de los mayores avances en materia y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México para las poblaciones LGBTTTI, se materializó con la publicación del *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal y del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal*, el 5 de febrero del 2015 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el cual permite que la identidad de género sea en lo sucesivo un trámite administrativo que se llevará a cabo en el Registro Civil por la persona interesada de 18 años o más y ya no mediante un juicio especial de concordancia sexo-genérica, lo que implica un proceso más expedito, económico y seguro, que refleje la libre determinación y voluntad de la persona solicitante. De esta forma, ya se puede realizar el levantamiento de una nueva acta de nacimiento para el reconocimiento de identidad de género, previa la anotación correspondiente al acta de nacimiento primigenia.

Con estas acciones, la Ciudad de México sigue demostrando voluntad política y compromiso para impulsar propuestas legislativas, acciones, programas y políticas públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación a favor de las poblaciones LGBTTTI, cumpliendo con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

---

<sup>2</sup>Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 2016.



El Gobierno de la Ciudad de México ha sido enfático en la promoción y defensa del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Prueba de ello son las recientes reformas a las Ley de Establecimientos Mercantiles al artículo 71, fracción VIII, donde se señala que se impondrá la clausura permanente, sujetándose al procedimiento de revocación de oficio, a los establecimientos que no permitan el acceso a las instalaciones a todo usuario respetando el orden de llegada.

La Ciudad de México busca reforzar las tareas de inclusión y romper barreras legales con el fin de que personas que requieren de la ayuda de un perro de asistencia puedan ingresar con ellos a establecimientos mercantiles. Por ese motivo, el Jefe de Gobierno firmó el 25 de mayo la iniciativa que reforma y adiciona disposiciones de la Ley de Protección a los Animales del Distrito Federal y modifica la Ley de Establecimientos Mercantiles, modificaciones que buscan garantizar el acceso libre e irrestricto a las personas con discapacidad que utilizan un perro de asistencia a cualquier establecimiento mercantil; parques y espacios públicos; centros comerciales, y; servicios que se ofrecen al público.

Las modificaciones a estas leyes pugnan por los estándares mínimos de trato digno y respetuoso relativo a los perros de asistencia, con lo cual se asegura su protección y bienestar.

Se establecen multas de 50 a 200 Unidades a Cuenta a la persona que al ofrecer sus servicios al público en general:

1. Niegue el acceso o la permanencia de la persona con discapacidad acompañada de su perro de asistencia
2. Cobre una tarifa adicional
3. Además de los delitos que se configuren (discriminación 206 Fracción II del Código Penal del Distrito Federal).

Tampoco se puede exigir el uso de bozal para el acceso o la permanencia del perro de asistencia en el establecimiento mercantil ni en ningún otro lugar. Para ello se plantea la emisión de una credencial por parte del Gobierno de la CDMX que identifica plenamente a las personas con discapacidad y a su perro de asistencia, así como la creación del Registro de Perros de Asistencia, administrado y creado por LOCATEL, para facilitar la atención de las personas con discapacidad y de los perros de asistencia.

### **3.2. Políticas Públicas con enfoque de igualdad y no discriminación: diseño, implementación, seguimiento y evaluación**

#### **3.2.1 Programa Institucional Igualdad y No Discriminación, 2014-2018**

Este programa refleja el resultado del trabajo coordinado de las diversas áreas que integran al COPRED. Cada una desde sus competencias, atribuciones y capacidades aportaron elementos para lograr la integración del diagnóstico, y para definir los objetivos, metas y líneas de acción que se implementarán a través de las políticas públicas y que se medirán a través de los indicadores diseñados para este fin.

La programación institucional para 2014-2018 toma como referencia al Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, el cual a su vez se alinea con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF) 2013-2018. El marco referencial y normativo en el que se sustenta tiene que ver con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED) en sus versiones 2013 y 2014, así como en el Mapa estratégico del COPRED y la Estructura de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de ser considerada como problema público.

Fue publicado en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, el 16 de diciembre de 2015. Considera 21 Líneas de Acción, de las cuales 13 consideran el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas y acciones legislativas, coordinar y difundir estudios e investigaciones, así como realizar acciones de educación, promoción, exigibilidad y cultura de la no discriminación, la exclusión, el fenómeno discriminatorio y grupos discriminados, 2 de ellas buscan reforzar el diseño, la legislación y la implementación de las políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación bajo un enfoque de corresponsabilidad social; 4 tienen la finalidad de contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato, a través de programas de capacitación en materia de derechos humanos y no discriminación a personas servidoras públicas, a fin de garantizar un trato digno y respetuoso, así como al sector privado y población en general, las 2 restantes están enfocadas a establecer estrategias de comunicación que permitan el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos humanos, la interculturalidad y una vida libre de violencia en la Ciudad de México.

### **3.2.2. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal México (PAPED 2015)**



Por tercer año consecutivo se elaboró el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal México (PAPED), aprovechando la experiencia adquirida que da la evaluación de los programas de los dos años anteriores,

así como de los aprendizajes y del trabajo realizado durante los primeros tres años de funcionamiento del Consejo. Adicionalmente, ahora se cuenta con el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, que al haber incluido como área

de oportunidad a la "Discriminación y Derechos Humanos" contribuye a que se implementen políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación, con el compromiso y cooperación de diversos entes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y de manera coordinada.

El PAPED es la herramienta de política pública con la que el COPRED busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones de gobierno. 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 libres de discriminación.

El objetivo general se centra en el fortalecimiento de la política pública de igualdad y no discriminación mediante acciones de prevención, atención y combate a la discriminación por parte de los entes públicos, sector privado y organizaciones de la sociedad civil para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

Considera cinco ejes temáticos: 1) prevención, 2) atención, 3) mecanismos de denuncia y exigibilidad del derecho, 4) combate a la discriminación, así como 5) mecanismo de seguimiento y evaluación que permitan valorar las acciones ejecutadas. Integra 5 objetivos específicos para cada eje, 14 estrategias y 50 líneas de acción.

Cuenta con 50 indicadores de seguimiento para cada una de las líneas de acción con la finalidad de medir la eficacia de la implementación, a partir del reporte semestral que realizan los entes públicos y a partir de los datos proporcionados ha sido posible ir realizando ajustes a la implementación, eje central del seguimiento como etapa del ciclo de la política pública.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Puede ser consultado en la siguiente página electrónica: <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

Asimismo, se cuenta con una ficha técnica para el registro de información, a través de la cual fue posible medir metas institucionales, las acciones realizadas y el avance de las mismas.

### **3.2.3. Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal México (PAPED 2014)**

La evaluación (interna) del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, PAPED 2014 -la cual se realiza un año posterior a la implementación y como etapa final del ciclo de las políticas públicas- señala la implementación de acciones de respeto, promoción y visibilización del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México. Los resultados de la gestión institucional realizada se relacionan con actividades y acciones de coordinación y articulación interinstitucional e intersectorial, así como de la participación de organizaciones civiles y sociales y empresas del sector privado como parte de una estrategia integral de política pública para combatir y eliminar la discriminación en la entidad.

El Informe de Evaluación del PAPED 2014 considera un enfoque participativo y de consulta con entidades públicas y académicos, a diferencia del 2013 donde sólo se retroalimentó con los puntos de vista de los entes públicos, entre los académicos participantes se encuentran profesores investigadores del Colegio de Posgraduados (Colpos), del Instituto de Investigaciones Histórico Sociales de la Universidad Veracruzana (IIHS-UV) y la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). De esta manera se ha ido transitando a un proceso de participación intersectorial donde los distintos sectores retroalimenten el documento. Se construyó a partir de la información proporcionada por 51 entes públicos, de 60 con los que el COPRED tiene enlaces institucionales. Dicha información fue registrada en un cuestionario reportando actividades implementadas de enero a agosto y la proyección de otras de septiembre a diciembre.

**Entre las acciones desarrolladas por el Gobierno de la Ciudad de México y reportadas a través de los indicadores elaborados para la evaluación del PAPED 2014, destacan los siguientes logros:**

- Las acciones fueron realizadas por 51 de 60 entes públicos con los que el Consejo mantiene vinculación interinstitucional. Cabe señalar que en el año 2015 se cumplió la meta de contar con 70 entes públicos representados por 127 enlaces institucionales.<sup>4</sup> De esos 51, 35 indicaron la implementación de las Líneas de Acción, 8 no las implementan y en 8 no aplica o no respondieron.

- En términos porcentuales se Implementó el 74%. del total de las Líneas de Acción. Se registraron **10,610 acciones** desarrolladas por los entes públicos sin considerar al COPRED y **11,446 considerando al Consejo.**

- Se desarrollaron **3 mil 315** eventos con población en general, **1 mil 841** actividades de difusión, **1 mil 131** procesos de educación y formación dirigidos a personas servidoras públicas, empresas del sector privado, organizaciones de la sociedad civil, **431** eventos con población en situación de discriminación.

- Se contó en **144** eventos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana (LSM),

- Se contabilizaron **190** asuntos de personas víctimas de discriminación atendidas y **102** canalizaciones, a través del mecanismo de referencia y contrareferencia implementado por el COPRED, acciones afirmativas para mujeres y mujeres víctimas de discriminación por embarazo, adecuaciones normativas y reglamentarias y a programas educativos, cambios a inmuebles destinados al servicio público para brindar accesibilidad universal a personas con discapacidad.

---

<sup>4</sup>Puede ser consultado en la siguiente página electrónica: <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

Antecedentes, Fundamentos y Estrategias realizadas por el GDF para implementar políticas públicas hacia la población en situación de discriminación y los instrumentos jurídicos locales, nacionales e internacionales.

1 Objetivo general, 5 Ejes, metas, 5 objetivos específicos, 14 estrategias y 49 líneas de acción que contribuyan al cambio cultural en los entes públicos y privados.

**PAPED 2015**  
**Consta de 4 apartados**

Metas e indicadores para el seguimiento y la evaluación de las líneas de acción contempladas. Esta etapa del ciclo de la política resulta importante para medir la ejecución y valorar dificultades, áreas de oportunidad y el cumplimiento y la eficacia de la implementación de los entes públicos.

51 entes públicos , incluido el COPRED, generan y reportan una ficha técnica que servirá para identificar cuál es el estatus de las líneas de acción (semaforización) de las que somos responsables, en cuanto al avance de su cumplimiento

### **3.2.4. Metodología cualitativa y cuantitativa para el seguimiento y evaluación**

Con la finalidad de fortalecer las capacidades institucionales en materia de seguimiento y evaluación, en este año se consideró la importancia de contar con la sistematización de la Metodología de seguimiento y evaluación que señala la relevancia de contar con ella, el tipo de instrumentos y herramientas metodológicas para los dos ciclos de la política pública, así como la ruta crítica que se ejecuta en dichas etapas. El documento se elaboró de forma conjunta con la Asociación Civil Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ A. C.,

El objetivo de la Metodología de Seguimiento y Evaluación es plantear de manera estructurada un conjunto de enfoques, instrumentos y herramientas que instrumenta el Consejo con la finalidad de robustecer los trabajos en la materia y dotar de mayor capacidad institucional a las áreas encargadas del seguimiento y la evaluación, de tal suerte que les permita valorar las acciones públicas, considerando el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

#### **3.2.4.1. Instrumentos de medición de las acciones públicas**

Para el seguimiento y la evaluación de las acciones que realizan las entidades del Gobierno de la Ciudad de México, desarrollamos diferentes instrumentos de medición, a decir:

- **Indicadores de gestión.** Con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas en el PAPED 2015, se construyeron 50 indicadores (14 de corte semestral y 36 anuales). La información se recabó a través de las fichas técnicas que se elaboraron para cada indicador.
- **Cuestionario de evaluación.** Por tercer año consecutivo, se elaboró el Cuestionario para evaluar la implementación del PAPED 2015, el cual consta de 3



módulos, en los cuales se abordan las temáticas de los 5 ejes del Programa, encaminados a prevenir, atender y eliminar la discriminación. Para el periodo 2015, se recibieron 51 Cuestionarios, incluido el del COPRED.

- Cuestionario de percepción sobre la implementación de las líneas de acción del Programa Anual para prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal. En 2015 se realiza por primera vez este ejercicio, en el cual, mediante un instrumento llenado vía internet, consta de ocho preguntas que versan en las dificultades y áreas de oportunidad que la implementación del PAPED, conlleva. Esto para mejorar los procesos de seguimiento y evaluación tomando en cuenta los problemas que se presentan al momento de implementar acciones, así como crear estrategias que faciliten su puesta en marcha. Se recibieron 38 instrumentos.
  
- Indicadores de proceso. Los indicadores de proceso buscan valorar los avances directos logrados por las políticas y programas públicos emanados del Estado para el logro de un determinado derecho humano. Es decir, los avances en la acción sustantiva del Estado para la concreción de objetivos relacionados con la realización de un derecho humano, más no la realización última de dicho derecho humano. Visto de otra manera, qué se hace y cómo se avanza en el logro de objetivos intermedios orientados a la realización de un determinado derecho humano. Para estar en posibilidades de medir ello, en este nivel se elaboran indicadores para medir los resultados a nivel de efecto intermedios de las acciones del Estado orientadas a la consecución de un derecho. Para estos fines, de acuerdo con el enfoque de gestión, se entiende por efectos a las consecuencias o cambios directos, a mediano plazo, generados por una acción, proyecto o política pública.

Así, la Batería de Indicadores de Proceso, permitirá realizar valoraciones de las acciones que los entes públicos del Distrito Federal (hoy CDMX) realizan en materia de igualdad y no discriminación encaminadas a garantizar el derecho de las personas que viven y transitan en la entidad. Es producto del Convenio de Colaboración firmado en 2015 con la Asociación Civil Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ A. C. y forma parte del conjunto de instrumentos metodológicos para la evaluación en materia de igualdad y no discriminación que se realiza desde el Consejo.

Adicionalmente se construyeron herramientas para la sistematización de la información como son la ficha técnica de metadatos para los indicadores, base de datos, guías de llenado de la ficha técnica y del cuestionario, así como un glosario para homogenizar la información y comprensión de la terminología utilizada en la materia.

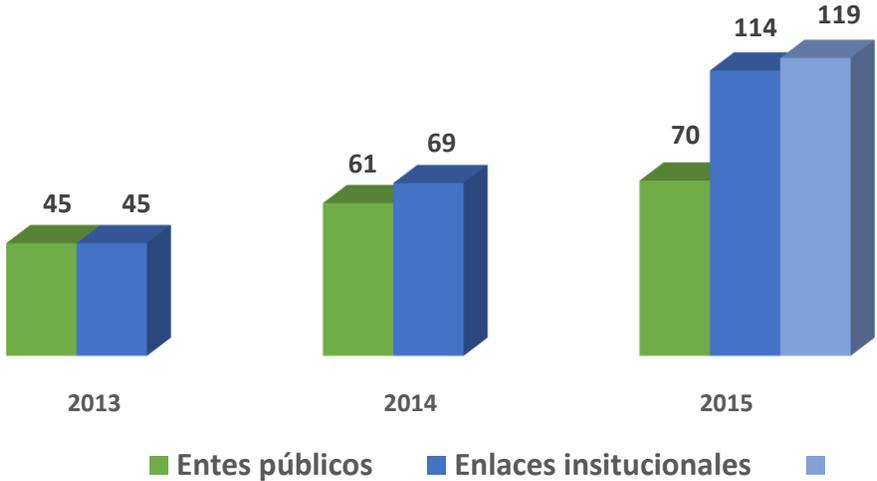
### **3.2.5 Seguimiento y Fortalecimiento de enlaces institucionales del COPRED**

Durante 2013, 2014 y 2015, las y los titulares de las entidades públicas de la Ciudad de México han designado a personas servidoras públicas para que funjan como enlaces institucionales con el COPRED. Particularmente desde el 2013 han sido agentes importantes para la coordinación intrainstitucional y se han coordinado con el Consejo para la implementación, seguimiento y evaluación del Programa.



En la siguiente gráfica se ilustra el incremento en números absolutos de enlaces institucionales en los tres años de ejecución del PAPED. La meta de aumentar el número de entidades participantes de la política antidiscriminatoria en la entidad, ha sido efectiva, no sólo por la gestoría eficiente del Consejo, sino por la voluntad política de las entidades y por el impulso que desde la Jefatura de Gobierno se ha dado al reconocimiento y visibilización de la discriminación como problema público.

### Entes públicos y enlaces institucionales de 2013, 2014 y 2015



Al 2015, se contaba ya con 70 entidades públicas con enlaces designados/as. En términos porcentuales representa un aumento del 128.2 % respecto al total con el que se contaba en el 2013, primer año de la implementación.

## Actividades realizadas con los y las enlaces institucionales

- **24** personas servidoras públicas asistentes a las Sesiones de inducción para el llenado del Cuestionario de Evaluación del PAPED 2015
- **52** enlaces institucionales de 38 entidades públicas del GDF asistieron a la reunión anual de enlaces del COPRED,
- **14** Asesorías individuales y colectivas, presenciales y 30 vía telefónica a personas servidoras públicas para el manejo de instrumentos metodológicos.
- **20** personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor capacitadas en el manejo del llenado del cuestionario de evaluación del PAPED en el mes de noviembre.
- Organización y coordinación del Taller de Fortalecimiento de Enlaces Institucionales del COPRED (realizado los días 8 y 9 de abril), para presentar:
  - a) PAPED 2015;
  - b) Formato de ficha técnica de indicadores de seguimiento del PAPED 2015,
  - c) Consideraciones para la implementación del PAPED, así como aspectos generales del seguimiento y la evaluación del Programa Anual.

### **3.3. 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**

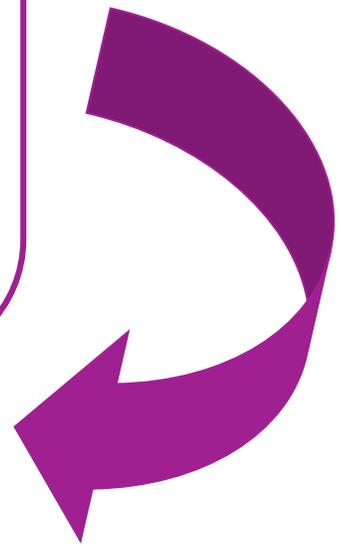
Fueron publicados en la Gaceta del Gobierno del Distrito Federal (hoy CDMX), el 3 de agosto de 2015, lo que se traduce en la obligatoriedad de todos los entes de la Administración Pública de la entidad, para atenderlos y darles cumplimiento. Estos lineamientos tienen como objetivo establecer criterios y ordenamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas en atención a las obligaciones de garantizar, respetar, promover y proteger el derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México, que permitirá que las diversas dependencias, en el ámbito de su competencia, cuenten con elementos para atender a grupos en situación de discriminación, a fin de que, las acciones, programas o políticas públicas consideren, desde su diseño, los componentes de accesibilidad, aceptabilidad, disponibilidad, calidad y adaptabilidad, acorde a las condiciones de vida de los grupos y personas en situación de discriminación que viven y transitan en la Ciudad de México

### **3.4 Diagnóstico de Política Pública Antidiscriminatoria en la Ciudad de México**

Lo elaboramos con un diseño metodológico para analizar los progresos, obstáculos y ventanas de oportunidad en la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, programas y políticas públicas desarrolladas por el Gobierno de la Ciudad de México. Destaca que el documento fue diseñado en coordinación con la organización ciudadana Colectivo Meta A. C.

### **Seguimiento al estado general de los programas y políticas públicas de igualdad y no discriminación, a través de:**

1. Realización de encuestas con los usuarios de los programas del Distrito Federal (hoy CDMX), (o rediseño de encuestas que ya se realizan para conocer información específica sobre la discriminación en las instituciones públicas).
2. Trabajar con organizaciones de la sociedad civil para realizar ejercicios de contraloría social.
3. Elaborar herramientas de implementación con enfoque de igualdad y no discriminación, como protocolos de atención a los distintos grupos, un manual de prevención de discriminación al interior de las instituciones públicas, así como metodologías específicas para detectar problemas y necesidades derivadas del trato con grupos específicos.



### **El diseño de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación en el DF (hoy CDMX):**

- a) Revisión de las acciones y el fortalecimiento de un esquema de atención, reforzado a través de esquemas de colaboración conjunta y de manera transversal.
- b) Inclusión de datos en las Reglas de Operación de los programas sociales del Gobierno del Distrito Federal, para evidenciar la problemática de la discriminación.
- c) Trabajar en metodologías cuantitativas para focalizar los programas con un enfoque de derechos humanos y no discriminación, y unificar y armonizar los criterios.
- d) La actualización y difusión de las herramientas diseñadas con este propósito, como son 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, el Manual de Lenguaje Incluyente y no Discriminatorio en el diseño de políticas públicas, y el Sistema de Indicadores de Evaluación elaborados por el COPRED.

Este trabajo lo desarrollamos de forma coordinada con el Colectivo Meta A.C., que dedicó los primeros meses del 2015 para el diseño de la metodología del diagnóstico, construida con base en la investigación que se realizó sobre los mecanismos que se han construido para cumplir con las obligaciones de proteger, promover, respetar y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación, poniendo especial énfasis en los grupos que la Ley del COPRED considera. Estas condiciones dieron como resultado un tipo de diagnóstico que no se había realizado para la Ciudad de México, debido a que no estuvo orientado a conocer el avance del derecho de la igualdad y la no discriminación, sino a analizar los progresos, obstáculos y ventanas de oportunidad en la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, programas y políticas públicas desarrolladas por el Gobierno de la Ciudad de México.

El resultado obtenido, es el siguiente:

Si bien la protección social, no es el único tipo de política antidiscriminatoria que existe, si es la apuesta más sólida que el Gobierno de la Ciudad de México ha utilizado como herramienta concreta para igualar el acceso a las condiciones para el desarrollo de todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, pues desde un enfoque de derechos, ha apostado a la creación de redes seguridad para los grupos en condiciones más graves de desigualdad, vulnerabilidad y discriminación. Se trata además de una estrategia ampliamente utilizada en la región, orientada a proporcionar un piso básico de garantías y derechos además de la realización de necesidades básicas.

Se observa la instrumentalización de un marco legal, programático e institucional para atender a la discriminación como problema público en la Ciudad de México; ejemplo de ello es la promulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2011, que mandata la creación de este Consejo, como ente rector en la política pública antidiscriminatoria, entre otros.

Un análisis detallado de los programas, acciones y políticas públicas que atienden directamente a los grupos en situación de discriminación, permite afirmar que todavía hay mucho que hacer para alinear acciones y programas específicos y que el tratamiento de la discriminación como problema público a atender, en cada caso, no ocupa el mismo grado de centralidad para el diseño, implementación y evaluación de acciones públicas.

La inclusión del principio de igualdad y no discriminación está presente en los documentos rectores del diseño y en un proceso no concluido de consolidación en lo legislativo. Sin embargo, el análisis realizado muestra que dicha inclusión se encuentra todavía ausente en la formulación de mecanismos y herramientas específicas para la implementación de planes, programas y acciones públicas concretas. Lo cual permite afirmar que existe una brecha entre el diseño y la implementación que no abona a la transversalización del enfoque de manera efectiva y se logren los objetivos que se plasmaron en las leyes, los programas y otros documentos rectores.

Los resultados del Diagnóstico de la Política Pública antidiscriminatoria, servirán para incidir que en todas las acciones y políticas públicas de la Ciudad de México, se incorpore a la igualdad y no discriminación como derecho y como un principio transversal en el actuar público, con la finalidad de eliminar de manera efectiva todas aquellas conductas discriminatorias que generan y reproducen desigualdades sociales.

### **3.5 Implementación de acciones interinstitucionales en materia de derechos humanos**

#### **3.5.1 Programa para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad**

Los derechos humanos de las personas con discapacidad forman parte de la agenda pública del Gobierno de la Ciudad encabezada por el INDEPEDI. Al respecto el COPRED es responsable de ejecutar acciones del Programa para la Integración al Desarrollo de las

Personas con Discapacidad 2014-2018, PID-PCD en cinco de los once subprogramas que éste contiene, a decir:

- **Accesibilidad**
- **Armonización Legislativa**
- **Justicia**
- **Participación en la Vida Política**
- **Sensibilización**

Desde el Consejo implementamos las acciones relacionadas con los subprogramas de Accesibilidad y Armonización Legislativa. Para el 2015 reportó al INDEPEDI la información relacionada con el primer Subprograma, a decir: la información que los entes públicos reportaron en el año 2015, con relación a la línea de acción 2.1.3 del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, PAPED 2015, que solicita la participación de un intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos. De un universo de 679 eventos públicos reportados por las entidades del Gobierno de la Ciudad de México, al mes de noviembre se reportaron 366 intérpretes traductores/as de LSM.

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

La participación del COPRED, se inscribe en diversos programas de la Ciudad de México, destacando por su importancia y trascendencia el Programa de Derechos Humanos de la entidad, en razón de que constituye una herramienta para la planeación, programación, coordinación y articulación del quehacer del Estado desde un enfoque de derechos humanos<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, Ciudad de México, agosto de 2009.

La articulación que el PDHDF realiza con todas las instituciones y dependencias de la Administración, es a través de las facultades y atribuciones que cada una de ellas tiene; en el caso del COPRED, ha participado de manera activa en el tema de igualdad y no discriminación y este año no ha sido la excepción, a través de la revisión del Diagnóstico de la Discriminación en la Ciudad de México, elaborado por la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación.

Como Consejo, tuvimos vinculación estrecha con el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF a través de tres modalidades:

**1. Participación como invitado permanente a las Asambleas del Comité de Seguimiento y Evaluación con derecho a voz.**

Se asistió a todas las sesiones, ordinarias y extraordinarias efectuadas en 2015. En varias ocasiones, las asambleas se suspendieron por falta de quorum. La salida de los representantes de la Universidad Iberoamericana y de la Universidad Panamericana, quienes venían participando en esta instancia desde 2007, agravó la deteriorada situación del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF. Desde principios de año, los entes públicos tomaron la determinación de retirarse de los Espacios de Participación, por considerar que no estaban funcionando como lo establecía la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Sensible a este planteamiento la Subsecretaria de Gobierno de la Ciudad de México, hizo un llamado a replantear la forma de funcionamiento de estos espacios para que fuera efectivos espacios de concertación entre las organizaciones de la sociedad civil y las dependencias y órganos de gobierno.

## **2. Participación en las mesas de trabajo para actualizar el diagnóstico y el programa de derechos humanos.**

La Lic. Patricia Mercado Castro, Secretaría de Gobierno desde el 16 de julio, promovió que se lanzara una convocatoria dirigida a los entes públicos, las organizaciones de la sociedad civil, la academia para el actualizar el Diagnóstico y el Programa de Derechos Humanos, puesto que estos documentos requerían ponerse al día, ya que las versiones respectivas se realizaron en el 2008 y 2009. Las mesas de trabajo se instaron el 8 de septiembre y sirvieron como un espacio de reencuentro entre los entes públicos y las organizaciones, llenando un vacío que se provocó desde que se suspendieron las actividades de los Espacios de Participación.

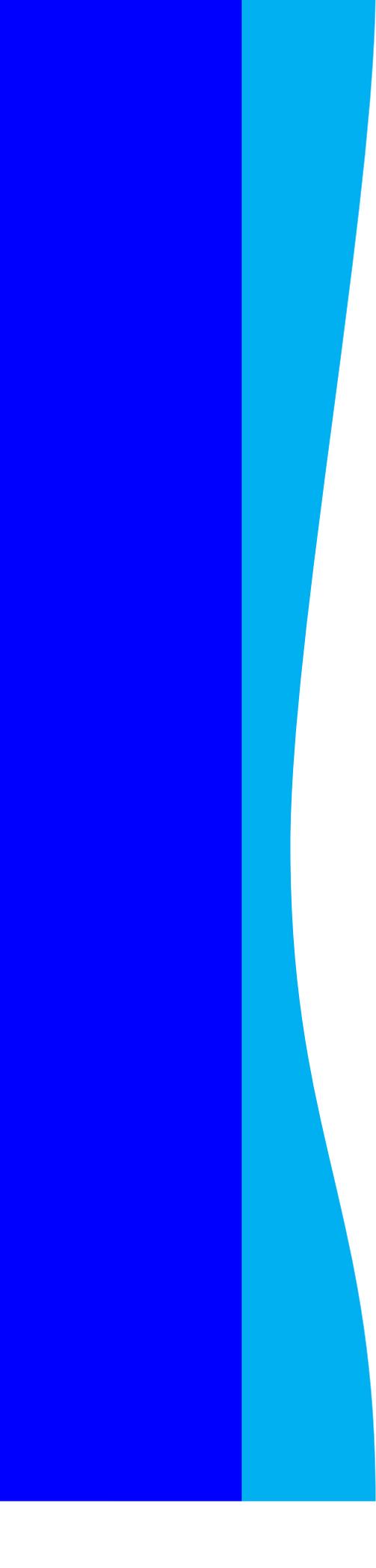
Decidimos concentrar nuestra intervención en las Mesas de trabajo del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación y de los Derechos de las poblaciones LGTBTTI en los meses de septiembre, octubre y noviembre. Incluso, en el mes de noviembre nuestras oficinas sirvieron como sede de las discusiones de ambas mesas. Las temáticas abordadas giraron en torno a los documentos base que fueron elaborados por las y los expertos durante esos tres meses, tomando como base las sesiones de trabajo de los meses de septiembre y octubre, donde se hacía un diagnóstico de los derechos en comento, las políticas públicas, el diseño de metas y la elaboración de indicadores para evaluar su cumplimiento.

### **3.7 Convenios para incidir en la producción de investigaciones y estudios sobre la discriminación en la Ciudad de México: herramientas para el conocimiento y el actuar público**

Derivado del Convenio de colaboración con la Oficina de la Defensoría de los Derechos de la Infancia (ODI) A.C., y tras un trabajo de investigación y análisis dogmático de las normas, para identificar y sistematizar los derechos y obligaciones establecidos en éstas, el cual fue realizado desde 2014, el COPRED publicó en 2015, el 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 diagnóstico brinda los siguientes insumos: 1) un panorama general respecto de los derechos humanos de las personas, pueblos y comunidades indígenas, desde un enfoque de trato diferenciado a partir de la condición indígena; 2) una propuesta de indicadores que permitan medir, en un posterior estudio, la existencia y eficacia de los mecanismos en materia de procuración y administración de justicia penal, para las personas indígenas en conflicto con la ley penal, en el Distrito Federal, y; 3) un conjunto de recomendaciones para el diseño o modificación de acciones y políticas en materia de acceso a la justicia para personas indígenas en conflicto con la ley penal, con la finalidad de hacer efectivo el ejercicio de sus derechos humanos.

Insumos que serán de gran utilidad para todas las personas operadoras de la norma, en el ámbito de la procuración y administración de justicia de las personas que integran los pueblos y comunidades indígenas y que viven o transitan en la Ciudad de México.



“Hemos consolidado varios procesos, somos un referente en la defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación en la CDMX, esto significa que la transformación atraviesa por ese proceso de sensibilización y formación, cuando una sociedad comprende la diferencia, comprende que en la diversidad social está la igualdad.”

**Iván Ricardo Pérez Vitela**  
**Director de Cultura por la No Discriminación**

## 4. Instituto Nelson Mandela CDMX

### 4.1. Transformamos la historia de las personas

El Instituto Nelson Mandela CDMX es uno de los logros más importantes del 2015 para el COPRED, donde se inicia la consolidación de un espacio de formación y profesionalización dedicado a la enseñanza del derecho a la igualdad y la no discriminación, con el fin de encabezar los esfuerzos de articulación y acciones que transformen la historia y vida de las personas en otra experiencia cultural a favor del trato digno e igualitario. Recibió su nombre en honor del luchador social y Presidente de Sudáfrica, quien se enfrentó al régimen racista del *apartheid*, motivo por el cual fue encarcelado y hoy es recordado como un estandarte de la lucha a favor de la paz y la lucha contra la discriminación.

Cada una de las actividades y acciones educativas del Instituto Nelson Mandela CDMX ha sido pensada para construir ciudadanía propositiva, capaz de hacer cambios y participar de ellos, de tal forma, durante el año 2015 se realizaron acciones encaminadas a *“Fomentar la educación contra la discriminación, que promueva los valores de diversidad, tolerancia y respeto a las diferencias, económicas, sociales, culturales y religiosas”*<sup>6</sup> que permitan dar cumplimiento a los objetivos planteados en materia de capacitación enmarcados en el artículo 27 de la Ley, fracciones XV a XX:

- Sensibilizar, informar y capacitar de manera permanente a las personas servidoras públicas del Distrito Federal (hoy CDMX) en materia del derecho a la no discriminación y el principio de igualdad.
- Contar con un programa de formación permanente en materia del derecho humano a la no discriminación y el principio de igualdad [...].
- 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.

---

<sup>6</sup> Medidas a favor de la igualdad de oportunidades. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Capítulo III. Publicada en Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero 2014, últimas reformas 8 de septiembre 2014.

- 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.

Durante el 2015, el Instituto dio especial prioridad al desarrollo de conocimientos y habilidades de las personas servidoras públicas del gobierno de la ciudad. La reconstrucción del tejido social a partir de la igualdad de trato implica reconocer una cultura discriminatoria, misma que se traduce en la presencia de presuntos actos de discriminación o de conductas que pueden culminar en la violación de uno o más derechos humanos. En tal sentido, los procesos educativos cuentan con un lazo tanto entre la sensibilización y la comprensión de la igualdad como un elemento esencial de la transformación cultural entre la persona afectada, la persona agraviante y el entorno, es decir, todas aquellas personas que interactúan en el espacio de desarrollo de una persona, ya sean compañeros y/o compañeras de escuela, personal docente, personas trabajadoras, con la finalidad de reconocer la dignidad de las personas a partir del derecho a la igualdad, así como de la importancia de la diversidad social.



La mayor parte de la población que atendimos consistió en personas servidoras públicas; en segundo lugar se contó con la participación de personas de la ciudadanía (organizada o no); y por último un importante número de personas capacitadas del sector privado, estos dos últimos grupos conforman gran parte de los casos derivados de la atención y orientación ciudadana que realizamos como Consejo.

De los trabajos realizados en 2015, se destacan los siguientes logros:

SECTOR	PERSONAS ATENDIDAS
<p><b>Administración Pública</b></p> <p>Sistema de Transporte Colectivo Metro, Registro Civil, Secretaria de Protección Civil del Distrito Federal, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, Secretaria de Obras y Servicios del Distrito Federal, Procuraduría Social del Distrito Federal, Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del D.F, Agencia de Gestión Urbana, Delegación Tlalpan, Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México, Sistema de Radio y Televisión de la Ciudad de México, Servicios de Salud del Distrito Federal.</p>	<p><b>1,425</b></p>
<p><b>Sociedad Civil Organizada</b></p>	<p><b>425</b></p>
<p><b>Empresas</b></p> <p>Scotiabank, Indra México, Lofton Asociados, EULEN de México, Servinutrisa, Plaza Loreto, SEGURITEC, Newwel Rubbermaid, Palacio de Hierro, Standard &amp; Poor's y Restaurante Castillos de España entre otros.</p>	<p><b>372</b></p>
<p><b>Total</b></p>	<p><b>2 222</b></p>

## Total de personas participantes en acciones de educación y capacitación

1252  
Mujeres

970  
Hombres

56.2%

43.8%



**518 horas de educación y capacitación**

En conclusión, y como se podrá observar en las actividades educativas que se describen, las bases del Instituto Nelson Mandela CDMX constituyeron un espacio de educación, capacitación y profesionalización que se pusieron al alcance de la ciudadanía, la sociedad civil organizada, el servicio público y el sector privado para fomentar la inclusión, la no discriminación, la valoración de la diversidad, el respeto y aprecio a las diferencias. 2015 significó el comienzo de un arduo trabajo que una vez consolidado permitirá al Instituto Nelson Mandela CDMX ser un referente en el tema de Discriminación y Derechos Humanos.

## 4.2. El fortalecimiento de una Ciudad Inclusiva

Tiene como objetivo propiciar el encuentro entre los distintos actores sociales con la finalidad de generar un espacio de reflexión sobre los desafíos presentados ante el reconocimiento de la diversidad cultural. En el *Seminario Internacional: Ciudad Inclusiva, un espacio para el Trato Igualitario* se abordaron los ejes temáticos sobre Equidad de Género, Igualdad y No discriminación, Intergeneracionalidad, Diversidad Cultural, a partir del Reconocimiento de derechos y empoderamiento de las mujeres, Inclusión de las personas que pertenecen a pueblos y comunidades indígenas, Visibilidad de las personas y colectividades LGBTTTI, Inclusión efectiva de las personas con discapacidad.

Este seminario fue convocado con la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación del Distrito Federal (SECITI) a partir del Convenio de Colaboración para implementar la impartición de cursos, talleres y conferencias sobre el derecho a la igualdad y no discriminación

con perspectiva de género.

EL Seminario tuvo una duración de tres días en los cuales se reunió a un total de **456** personas servidoras públicas,

representantes del ámbito académico e investigación, de organizaciones civiles y



sociales y del sector privado para analizar las causas y repercusiones que conlleva la discriminación y proponer acciones preventivas que culminen en la eliminación de esta práctica.

Asimismo, como parte de los acuerdos pactados con la SECITI, se implementó un programa de formación en igualdad y no discriminación para las personas servidoras públicas adscritas a dicha secretaría. Para ello, se elaboró un diagnóstico concerniente a la discriminación, a través del cual, se visibilizó como resultado que aunque si bien, en el personal existían nociones sobre el tema, el 15.24% de personas carecía de un conocimiento claro o algún referente respecto a la discriminación. Lo anterior ofreció importantes elementos para enfatizar la pertinencia de realizar conferencias y talleres estratégicos, los cuales formaron parte de la segunda fase del proceso.

A partir de los niveles administrativos que constituyen la SECITI, y de acuerdo a sus funciones se buscó el que pudieran incorporar estrategias específicas para el respeto, promoción, y cumplimiento de los derechos humanos. Particularmente la incorporación dentro de sus programas y acciones de trabajo, del principio y el derecho a la igualdad. Entre los participantes existió una respuesta positiva a los temas durante las sesiones, particularmente para la aplicación de los programas que cuentan con recursos financieros dirigidos a la promoción de la ciencia entre la población. Se enfatizó la necesidad de transversalizar la igualdad de género desde diferentes espacios, dada la cantidad de solicitudes de becas (u otros recursos), por ejemplo, que existe por parte de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología.

## Otros procesos de formación:

### -Subsecretaría del Sistema Penitenciario (Capacitación derivada de Convenio de Colaboración)

Esta capacitación derivó del Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional en Materia de Formación y Profesionalización, celebrado por la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y el Consejo.

El taller de capacitación se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto de Capacitación Penitenciaria (INCAPE) perteneciente a la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, así como en la Unidad de Capacitación (UCAP) del Reclusorio Preventivo Varonil Norte, con el objetivo de fortalecer habilidades, a través del proceso de formación en Igualdad y No Discriminación, en el marco de los derechos humanos de las personas privadas de la libertad; fue dirigido al personal administrativo y al personal de custodia de la Subsecretaría.

Para este proceso se contó con la participación de las asociaciones civiles: Los Indeseables, Interculturalidad Salud y Derechos A.C. y Almas Cautivas A.C., con el propósito de desarrollar temas relacionados con los derechos de las personas privadas de libertad pertenecientes a la comunidad LGBTTTI y la No Discriminación hacia personas “TRANS” privadas de la libertad, así como sobre la discriminación y el ejercicio del tatuaje al interior de los reclusorios a partir de un enfoque de género.

## **-Proceso tripartita de capacitación INFO-DF, INMUJERES DF y COPRED (Convenio de Colaboración)**

Además de los talleres de capacitación, este año se llevó a cabo la firma del convenio tripartita entre el Inmujeres DF, el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal (INFO-DF) y el COPRED. Uno de los objetivos perseguidos fue el intercambio de procesos de capacitación con la finalidad de fortalecer las habilidades y capacidades de las personas servidoras públicas de las instancias participantes en tres rubros: equidad de género, igualdad y no discriminación, así como la protección de datos personales y el acceso a la información como derecho humano.

Durante este proceso impartimos procesos de formación y capacitación para las personas integrantes de las áreas de Educación, de la Dirección de Fomento y Concertación de Acciones, así como a las integrantes del Sistema de Unidades y del Proyecto de Juventudes del Sistema de Unidades, en función de ser estas áreas las que tienen contacto directo con las mujeres de la Ciudad de México y sus entornos. Por su parte el INMUJERES DF implementó procesos de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y equidad de género, dirigidos a las personas colaboradoras de ingreso reciente del COPRED. Cabe mencionar que el Convenio continuará la implementación de acciones durante 2016.

## -Curso, “Yo construyo la igualdad en la CDMX”

Este curso en igualdad y no discriminación fue desarrollado con los siguientes entes públicos, instituciones educativas y sector privado: Sistema de Transporte Colectivo Metro, Registro Civil, Secretaría de Protección Civil del DF (hoy CDMX), Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del DF, Secretaría de Obras y Servicios del DF, Procuraduría Social del DF, Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del DF, Agencia de Gestión Urbana, Delegación Tlalpan, Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de



México, Sistema de Radio y Televisión de la Ciudad de México, Servicio de Salud del DF, CECATI 66, Universidad Anáhuac del Sur, UNAM, Escuela Profesora Carmen Domínguez



Aguirre, Instituto Pedagógico Anglo Español, Scotiabank, Indra México, Lofton Asociados, EULEN de México, Servinutrisa, Plaza Loreto, SEGURITEC, Newell Rubbermaid, Palacio de Hierro, Standard & Poor's, y Restaurante Castillos de España.

## **-Procesos de Profesionalización**

En el cuarto año de operación del Consejo, y en el primer año del Instituto Nelson Mandela CDMX, se ratificó el firme compromiso de establecer vínculos de coordinación interinstitucional para el desarrollo e implementación de procesos de formación, entre los que destacan:

### **- XI Diplomado sobre el Derecho a la no Discriminación**

En su décimo primera edición de 2015, junto con el CONAPRED, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJ-UNAM) y la CDHDF, sumamos esfuerzos para la realización del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación, dirigido principalmente a personas servidoras públicas, personal académico, activistas e integrantes de organizaciones civiles con interés en adquirir las bases teóricas y prácticas sobre el derecho a la no discriminación, así como los instrumentos y herramientas necesarios para su garantía.

Los participantes pudieron analizar el análisis filosófico y conceptual del Derecho a la No Discriminación, seguido de los mecanismos de protección jurídica del derecho a la igualdad. Se finalizó con el análisis sobre la discriminación ejercida a los diversos grupos en situación de vulnerabilidad y los distintos procesos que las instancias convocantes desarrollan con la finalidad de prevenir y eliminar la discriminación.

## -Diplomado Disidencia Sexual, Derechos Humanos y Políticas Públicas en la Ciudad de México

A través de Instituto Nelson Mandela CDMX, en colaboración con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), convocamos a la primera generación del diplomado



dirigido a personas servidoras públicas con el objetivo de proporcionar formación profesional de alto nivel para asegurar el desarrollo de capacidades en la formulación e implementación de políticas públicas con enfoque de derechos orientadas a la inclusión de las poblaciones de la disidencia sexual. Adicionalmente como Instituto se participó con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal a través de la impartición de sesiones de los Diplomados:

- Atención de Conflictos, Negociación y Acuerdos
- Atención Ciudadana de Calidad

Paralelamente se colaboró en la realización del Diplomado en Derechos Humanos, junto con el Inmujeres DF y la Subsecretaría del Gobierno del Distrito Federal.

### 4.3. Educación Ciudadana en Igualdad y no Discriminación

Esta acción consistió en impulsar la formación y capacitación de ciudadanos y ciudadanas que de manera voluntaria, coadyuvaran con el Consejo en la promoción y difusión de la cultura del trato igualitario y la No Discriminación. Para ello, se estructuró el *Seminario Igualdad y no Discriminación* que fue impartido en 12 sesiones por personas expertas en las siguientes temáticas:

- Los Derechos Humanos y el Derecho a la Igualdad.
- La dimensión individual y social de la discriminación.
- La discriminación nos afecta de manera diferente.
- Herramientas para la educación social del Derecho a la Igualdad.

Al Seminario asistieron promotoras y promotores en activo de la REDCII, así como al público en general aproximado de **300** personas. Las actividades de Seminario permitieron que un número mayor de población conociera



de los principales resultados de la Encuesta sobre la Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CDMX 2013), particularmente los grupos sociales considerados como mayormente discriminados y los principales motivos de discriminación. De igual manera, han permitido difundir los objetivos perseguidos por el COPRED, sus principales atribuciones y acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.

## 5. La conjunción de esfuerzos a favor del Trato Igualitario

Los esfuerzos que hemos hecho tomaron fuerza durante el 2015, año en el que logramos consolidar varios de los procesos para la defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación, nuestra labor ha permitido establecer una serie de acciones incluyentes con alianzas favorables interinstitucionales, incorporamos también al sector empresarial, académico y social, esto significa una comprensión más amplia del fenómeno de la discriminación y la desigualdad, donde hemos decidido ser contundentes para que las mujeres, las personas de la diversidad sexual y de los pueblos indígenas se sientan acompañados y atendidos en sus derechos a partir de un enfoque de trato igualitario. Asimismo, el intercambio de experiencias internacionales y buenas prácticas fueron determinantes para ahondar en las agendas temáticas de población que se atienden día a día en el Consejo.

## **5.1. Informe *Discriminación Laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo***

Todos los esfuerzos por la lucha en contra de la discriminación hacia las mujeres en la ciudad los hemos puesto este año en el ámbito de lo laboral. Generamos campañas que promueven el trato igualitario y una cultura de la no discriminación hacia la mujer. Al enfocarnos en los muchos casos de despido por embarazo, además de diversas campañas, invertimos gran parte del segundo período anual en elaborar un informe que permitió investigar y entender el problema de manera más directa y así buscar soluciones más inmediatas. Es nuestro deseo dar una respuesta eficaz, rápida y sin papeleo a la mujer que haya sido despedida por embarazo. Vivimos en una sociedad que ensalza la maternidad abstracta y que no advierte contradicción en castigar laboralmente a las madres trabajadoras.

El Informe *Discriminación Laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo* fue resultado de dos años de trabajo en los que emitimos la Opinión Jurídica 02/2013 y atendimos más de 160 denuncias de mujeres violentadas en su derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, en dicho documento se concluyó que:

- El despido por embarazo es discriminatorio, contrario a la ley y a estándares internacionales.
- El despido por embarazo viola el derecho al trabajo, pero en virtud de la interdependencia de derechos, también el derecho a la salud, la seguridad social y, por supuesto, a la igualdad.
- Sí existe responsabilidad de particulares, entre ellas las empresas, por actos discriminatorios.
- La necesidad de avanzar en una cultura laboral a favor del fuero de maternidad, entendido como una protección especial de las trabajadoras con el fin de generar mayor estabilidad laboral.



El informe también da cuenta de que aún con la existencia de normatividad, el despido o la renuncia forzada de mujeres embarazadas se encuentran asimilados mediante complejas justificaciones que rebasan el discurso legal. Este informe supuso para el Consejo la gran oportunidad de visibilizar una problemática de discriminación que, si bien no es enteramente desconocida, llega a ser normalizada, así como una invaluable ocasión para dar voz a las personas peticionarias, madres trabajadoras en el caso particular.

**E**l 5 de agosto, en evento público realizado en el Auditorio Eduardo Matos Moctezuma del Museo del Templo Mayor, al que asistieron personas expertas como Héctor de la Cueva, Director General de la Organización CILAS A.C., la

periodista Mónica Garza, la Lic. Margarita Darlene Rojas, Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal,



Amalia García Medina, el Dr. Javier González Garza, representante de la Oficina de la Jefatura de Gobierno, y de Melinda Torres Cruz, quien fue víctima de discriminación laboral por su embarazo.

Con el propósito de contar con mayor impacto en la difusión del informe, se desarrolló la campaña **-“Si te despiden por tu embarazo, denuncia en la Línea No Discriminación”**, dedicada al tema de discriminación por embarazo que tuvo como finalidad de fortalecer la cultura de denuncia ante esa problemática, así como la existencia de la Línea No Discriminación, operada por LOCATEL, que comenzó a operar desde el mes de octubre de 2014.

La campaña estuvo vigente del 1º de agosto al 15 de septiembre en el sistema de transporte público capitalino, así como en mobiliario urbano. En el Sistema de Transporte Colectivo mediante paneles de andén, paneles de estación, barandales, dovelas, cabeceras y en las pantallas del Metro; en el Metrobús tuvo presencia en su

circuito electrónico, mientras que en mobiliario urbano de la Ciudad de México estuvo visible en 20 Módulos de periódicos y en 10 de revistas.

### Otras campañas:

-**“Cambia tu conducta, por una cultura libre de discriminación”**. Estuvo vigente del 1º al 30 de junio en el Sistema de Transporte Colectivo, a través de 30 paneles de andén, 100 paneles de estación, 100 barandales, 300 dovelas y 300 cabeceras, así como 100 dovelas de los autobuses de RTP. De manera paralela a su presencia en el Sistema de Transporte Colectivo, se difundió en las redes sociales del COPRED y en su página electrónica.

-**“Por una cultura libre de discriminación”. Versión embarazo**. El COPRED dedicó el segundo semestre del año a difundir acciones importantes para prevenir y eliminar una de las formas de discriminación que mayor angustia causa a las mujeres: la discriminación laboral por embarazo. Debido al incremento del número de denuncias presentadas ante el COPRED.



## ¡Cambia tu conducta!

Por una cultura libre de discriminación.

Que te despidan por estar embarazada es un acto de discriminación.\*

\*LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL

¡En el COPRED te apoyamos y buscamos la reparación del daño!



IG: @COPRED\_CDMX | F: COPREDCDF | COPREDCDMX

Personalmente y por correo: General Prim 10, Colonia Centro entre Tres Guerras y Bucareli, Delegación Cuauhtémoc. De 9:00 a 18:00 h de lunes a viernes. Por correo electrónico: [contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Por teléfono: 53.41.30.10 / Por internet: Llenando el formulario que se encuentra en [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

A la par, la campaña tuvo la finalidad de que el público en general supiera de la existencia de la Línea No Discriminación, operada por Locatel, un instrumento adicional para

fomentar la denuncia de las conductas discriminatorias, para prevenir su ocurrencia, comenzó a operar desde el mes de octubre de 2014.

Asimismo como parte de las acciones para el fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres, se llevó a cabo la campaña:

**-“Cambia tu conducta, por una cultura libre de discriminación”**. Estuvo vigente del 1° al 30 de junio en el Sistema de Transporte Colectivo, a través de 30 paneles de andén, 100 paneles de estación, 100 barandales, 300 dovelas y 300 cabeceras, así como 100 dovelas de los autobuses de RTP. De manera paralela a su presencia en el sistema de transporte colectivo capitalino, la campaña se difundió en las redes sociales del COPRED y en su página electrónica.

## **5.2. CDMX, Ciudad amigable LGBTTTI**

Este año las personas transgénero han podido ejercer su derecho a la identidad y a la libre decisión del género-, al dejar de ser un proceso judicial y pasar a ser un proceso administrativo ante el Registro Civil. Conmemorando así el 13 de noviembre como el día de las personas "Trans". En este mismo año, celebramos con orgullo el quinto aniversario de la aprobación del Matrimonio Igualitario en la Ciudad de México. Hoy podemos ver y sentir la confianza de que nuestra lucha constante genera cambios sustantivos y mejora la calidad de vida de quienes habitan esta ciudad. Ha sido interés desde la Jefatura de Gobierno seguir luchando por la aceptación y la visibilidad de las comunidades transgénero y por la dignidad de la comunidad LGBTTTI y para ello hemos decidido hacer un espacio seguro, amigable y abierto a la diversidad sexual y de género.

El Gobierno de la Ciudad de México ha avanzado en la consolidación de un marco jurídico de salvaguarda y garantía de los derechos de las poblaciones LGBTTTI, como se manifiesta al ser pionera de acciones de visibilidad social y promoción del respeto a sus derechos humanos.

La Declaratoria de la Ciudad de México como Ciudad Amigable es una de los esfuerzos más palpables para la población LGBTTTI. La Declaratoria fue escrita desde la mirada de las mismas y los mismos integrantes de la población para lo cual se formaron las siguientes mesas de trabajo para las distintas acciones llevadas a cabo para la Declaratoria. Con un total de más de 70 persona integrantes de diferentes organizaciones de la sociedad civil, su participación hizo de la Declaratoria, un avance y esfuerzo en gran parte por la ciudadanía.



Asimismo, demostrando la participación, esfuerzo e iniciativa del Gobierno de la Ciudad de México, se formó un Comité Organizador con las siguientes instituciones de la Administración Pública Local: Coordinación General de Asuntos Internacionales, Secretaría de Cultura: Secretaría de



Desarrollo Social a través de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, Secretaría de Turismo, Consejería Jurídica y de Servicios Legales. A partir de ello, junto con los sectores sociales mencionados anteriormente y el sector empresarial, el Consejo organizó una amplia jornada de festividades conmemorativas en los que se visibilizara el avance en el reconocimiento de los derechos de las poblaciones LGBTTTI, a partir de las siguientes acciones:

- Desarrollo de un **Pabellón Cultural LGBTTTI**, en el Monumento a la Revolución con la participación de más de 30 organizaciones de la sociedad civil y 13 empresas que realizaron promoción y difusión de los derechos de las poblaciones LGBTTTI. Asimismo, durante la jornada conmemorativa, se desplegó una bandera monumental de 300 metros de largo y tres de ancho.



En coordinación con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal, se llevó a cabo en acto solemne la celebración de 50 bodas colectivas entre personas del mismo sexo en el Museo de la Ciudad de México con la presencia del Jefe de Gobierno.



De igual forma, se desarrolló del conversatorio “Avances y Retos en Materia de Políticas Públicas e Inclusión Social, LGBTTTI”, en el Museo de la Ciudad de México, con la participación de representantes de 8 ciudades internacionales con políticas públicas amigables hacia la población LGBTTTI: Yaniv Waizman, Asesor del Alcalde en temas



LGBT, Tel Aviv, Israel; Alessandro Melchior, Coordinador de Políticas Públicas LGBT, en la ciudad de Sao Paulo, Brasil; Marisa Silvia Nasimoff, Directora General de Convivencia en la Diversidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de Buenos Aires, Argentina; Miguel Sanz, Director de Marketing Turístico de Madrid, España; Andrés Scagliola, Responsable de las políticas de Diversidad Sexual de Montevideo, Uruguay; Juul van Hoof, Coordinadora de Rainbow Cities Network en Ámsterdam, Países Bajos; Frank Shoenmaker, Coordinador del Centro Rainbowhouse de Bruselas, Bélgica y Youcef Khemissi, Consejero especial de la Alcaldía en materia de DDHH, la lucha contra la discriminación y equidad de género en París, Francia.

Acto de firma de Cartas de Intención con las ciudades de San Pablo (Brasil), París (Francia), Montevideo (Uruguay) y Buenos Aires (Argentina), en materia de intercambio de buenas prácticas en políticas públicas de atención a las poblaciones LGBTTTI, promoción de esquemas de cooperación e intercambio en materia de derechos humanos, así como para incrementar lazos de amistad y fraternidad con dichas ciudades.



En acto solemne de firma de Declaratoria CDMX, Ciudad Amigable LGBTTTI, presidido por el Jefe de Gobierno Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, al que asistieron las y los titulares del gabinete de gobierno, el Presidente de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Dip. Leonel Luna Estrada, representantes de la sociedad civil organizada y las personas invitadas de ciudades internacionales. Durante dicho acto, el Jefe de Gobierno presentó la emisión conmemorativa del boleto de metro del Sistema de Transporte Colectivo, así como el anuncio formal del compromiso de la Ciudad de México por constituirse como un espacio amigable con las poblaciones





Con estas actividades, la Ciudad de México logró tener una cronología histórica del movimiento de la diversidad sexual, como hecho relevante para la historia del país, así como reafirmar los compromisos de la sociedad capitalina para promover las siguientes acciones enunciadas en la Declaratoria:

1. Se incluirá de manera transversal la perspectiva de Género y de Derechos Humanos de las personas LGBTTTI en todas las acciones de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, debiéndose programar las labores necesarias para Garantizar a las poblaciones LGBTTTI una atención sin discriminación y con trato igualitario, digno y de calidad.
2. La Escuela de Administración Pública y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en adelante COPRED, capacitarán y sensibilizarán constante y periódicamente en temas relacionados con Derechos Humanos de la población LGBTTTI a las personas servidoras públicas en todos los niveles, en especial a Los cuerpos de Seguridad Pública, de Procuración de Justicia y al personal de los Servicios de Salud;
3. La Administración Pública del Distrito Federal garantizará la inclusión, la igualdad y equidad absoluta de la Población LGBTTTI en todos los programas sociales a su cargo, eliminando los prejuicios y estigmas que pueden Poner en riesgo el acceso a los diferentes servicios públicos y la garantía de sus derechos, en especial en temas de Vivienda, educación, pobreza, salud y trabajo.
4. Se diseñarán programas de difusión que tengan como fin modificar la cultura y provocar una transición hacia una Sociedad respetuosa e incluyente de la diversidad

sexual y de género, garantizando una comunicación social Adecuada para la promoción de la perspectiva de Derechos Humanos de la población LGBTTTI.

5. Se instalará la línea especializada LGBTTTI en el Servicio de Localización Telefónica, LOCATEL.

6. Se evaluarán permanentemente los avances desde los Entes de Gobierno en la Ciudad de México en aras de superar La lucha contra los odios, las fobias y la exclusión hacia las poblaciones LGBTTTI a través del COPRED.

7. Se armonizarán los reglamentos, protocolos, lineamientos, manuales, guías, reglas de operación, a fin de incorporar Las perspectivas de derechos humanos y de género, basándose en los tratados internacionales ratificados por México y en particular en los Principios de Yogyakarta, la Resolución de la Organización de Estados Americanos Sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, la Declaración de Montevideo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Orientación Sexual e Identidad de Género, para garantizar el respeto a los Derechos de las personas LGBTTTI.

8. Se promoverá la participación de Organizaciones de la Sociedad Civil que atienden las necesidades de las Poblaciones LGBTTTI.

9. Se llevarán a cabo las acciones necesarias para homologar los Derechos en razón del interés superior de las y los Infantes hijos de familias homoparentales y lesbomaternales para garantizar los Derechos de sus hijas e hijos para Que no sean víctimas de acoso escolar.

## **Acciones y campañas:**

-Campaña “5° Aniversario del Matrimonio Igualitario en la CDMX”: El 4 de marzo de 2015 se cumplieron cinco años de que en la Ciudad de México se aprobara el matrimonio entre personas del mismo sexo. Por tal motivo, COPRED, con el apoyo de la organización civil GRUMALE, se sumó a este importante festejo con la campaña “5° Aniversario del

Matrimonio Igualitario en la CDMX”.La campaña inició con un acto conmemorativo, llevado a cabo el 4 de marzo en el Juzgado Número 1 de la Ciudad de México. Ese mismo día inició su vigencia hasta el 31 de marzo en mobiliario urbano de la Ciudad de México., sistema de transporte colectivo capitalino, redes sociales y en la página electrónica del COPRED, logrando impactar a alrededor de seis millones de personas en la Ciudad de México.

**-Iluminación del Ángel de la Independencia y del Paseo de la Reforma:** Para festejar el 5° Aniversario del Matrimonio Igualitario, así como la decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que este derecho garantizado en la capital del país fuera reconocido en cualquier parte del territorio mexicano, el Gobierno de la Ciudad de México dio fe de su respaldo y reconocimiento a la diversidad sexual que integra a esta gran urbe brindando un amplio respaldo para que la XXXVII Marcha del Orgullo LGBTTTI transcurriera en el ambiente de festividad, alegría y colorido que la caracteriza.

Asimismo, y en un hecho inédito en nuestro país, el 26 y 27 de junio el Gobierno de la Ciudad de México -a instancias del COPRED- iluminó el Paseo de la Reforma y el Ángel de la Independencia con los colores del arcoíris de la diversidad sexual, equiparándose con ciudades como París y Washington, entre otras.

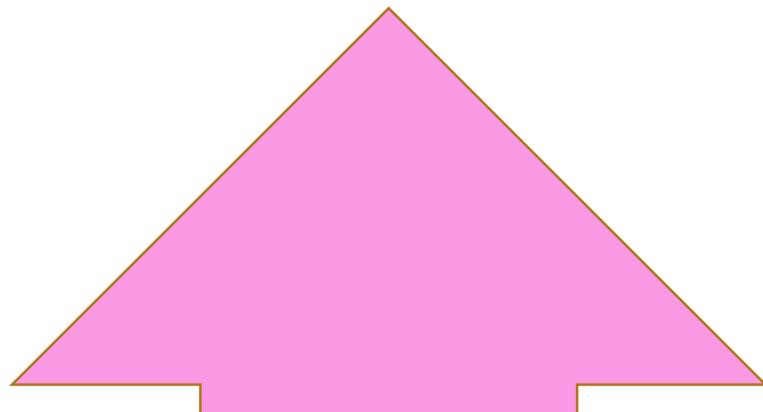


- **“Declaratoria CDMX, Ciudad Amigable LGBTTTI”**, con el objetivo de promover la Declaratoria y que quienes viven o transitan por la capital del país supieran que ésta es una entidad donde se respeta la diversidad sexual, a partir de enunciar los tres avances más significativos en política pública y legislativa en la materia. La campaña estuvo vigente durante el mes de noviembre en andenes y vagones, así como en vagones y sistema de audio del Metro, en kioscos de revistas en principales avenidas, en la estación de radio CódigoDF, así como en LOCATEL, Luces de la Ciudad, redes sociales y páginas web del COPRED y de otros entes del Gobierno de la Ciudad de México. Paralelamente, se elaboraron materiales de difusión e institucionales para las diferentes actividades que contempló la Declaratoria: carteles y separadores de libros que se distribuyeron entre las más de 50 organizaciones civiles, colectivos y personas con liderazgo de la diversidad sexual que participaron en la organización y desarrollo del pabellón, para que apoyaran igualmente en su difusión

### **5.2.1. Otras acciones derivadas de la atención a las poblaciones LGBTTTI**

**Emisión de la Opinión Consultiva 01/2015 "Discriminación hacia las personas LGBTTTI mediante terapias de conversión o reparativas que ofrecen "cura" a la homosexualidad.**

El COPRED emitió la Opinión Consultiva OC-1/2015, respecto a las actividades del ciudadano estadounidense Richard Cohen, quien ha venido impartiendo “terapias” y “tratamientos” que asegura “curan” la homosexualidad, pero que en realidad incurrir en actos de discriminación, pues colocan a las personas de la comunidad LGBTTTI en una grave situación de vulnerabilidad.



En la conferencia de prensa, la Presidenta del Consejo señaló que dicha Opinión Jurídica se deriva de una solicitud que le dirigieran al Consejo varias organizaciones de la sociedad civil que se sintieron afectadas por los cursos que llevaría a cabo el conferencista citado, donde ofrecía revertir o quitar la AMS (Atracción al Mismo Sexo). En la publicidad en la que promovía los cursos se afirmaba que él mismo era la prueba del éxito de sus tratamientos, pues en el pasado había tenido una vida homosexual de la que actualmente se consideraba estar “curado”. Los cursos estaban dirigidos a público en general, sacerdotes, ministros, coaches, psicólogos y terapeutas.

En el encuentro con los medios de comunicación estuvieron presentes representantes de las organizaciones que solicitaron al COPRED intervenir en este caso. Enrique Torre Molina, periodista y consultor en temas LGBTTTI, y Héctor Salinas, Coordinador del Programa de Disidencia Sexual de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), quienes coincidieron en que este tipo de terapias son una mentira, son un fraude ya que las preferencias sexuales no se eligen y, por lo tanto, no se pueden cambiar y enfatizaron que eso está científicamente comprobado. A su vez, el terapeuta Luis Perelman, expuso que la supuesta curación del propio Richard Cohen es una falacia, puesto que parece ignorar que también existen personas bisexuales que pueden enamorarse indistintamente de personas de ambos sexos. Por su parte, Sinayini Ruiz, de la organización PADI A.C., expresó que desde hace años el señor Richard Cohen había dado conferencias en distintas partes de México, cobijado por asociaciones religiosas, universidades, movimientos denominados “ex gays”, pero agregó que sus actividades están incitando al odio y a la no aceptación de las personas de las poblaciones LGBTTTI.

Por ello, Richard Cohen tiene prohibido en California, Estados Unidos, dar terapias a menores de edad, mientras que en España se retiraron los libros de su autoría de las librerías. Finalmente, Guadalupe González, Directora del Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual, consideró como sumamente relevante que el COPRED haya condenado las actividades del señor Richard Cohen, como una acción de Gobierno clara para evitar cualquier acción o acto que discrimine a los grupos vulnerabilizados.

Los resolutivos de la Opinión Consultiva son los siguientes:

1. En México las leyes protegen a la orientación o preferencia sexual, de forma que ninguna persona sea discriminada por estas causas, por lo que como parte del reconocimiento de la personalidad nadie debe ser presionada/o para que oculte, suprima o niegue su orientación sexual.
2. La homosexualidad es una orientación o preferencia sexual humana que no puede ser considerada como una conducta delictiva, ni de infracción, ni tampoco debe ser objeto de “tratamientos” que partan de un enfoque o perspectiva de sanación, cambio, curación o enfermedad. Adicionalmente, dichos “tratamientos” han sido reconocidos por su ineficacia, debido a que son un residuo de concepciones ya superadas que consideraban a la homosexualidad como una enfermedad que, por tanto, podía ser “curada”.
3. El COPRED estima que lo que se necesita es en efecto un cambio, pero un cambio en favor de un contexto que supere la exclusión y la discriminación; un cambio por un contexto centrado en el respeto efectivo a las diversidades, entre ella la diversidad sexual.
4. Las conductas discriminatorias hacia la población LGBTTTI en la Ciudad de México son inaceptables, por lo que ofrecer una opción de “cambio” de una condición legítima como es la homosexualidad, debe ser considerada como injustificada y tendente a promover en la sociedad prejuicios y estigmas.
5. Cualquier oferta de “cambio” coloca a ese sector de población en una situación de vulnerabilidad, puesto que en ella hay un mensaje de “opción de cambio basado en la voluntad”, que puede ocasionar presiones de terceras personas dicha orientación o preferencia sexual como inaceptable.

Finalmente, es importante señalar que una copia de este documento resolutivo del Consejo, fue entregada a la Embajada de los Estados Unidos de América, con el propósito

de que se conocieran las actividades realizadas por el ciudadano estadounidense en el suelo mexicano.

- **Amicus curiae: “Diversidad Sexual, el Interés Superior de la Infancia y No Discriminación”.**

Este amicus curiae fue elaborado a partir de una solicitud de la organización de la sociedad civil, EDNICA, I.A.P., como una opinión para la sala que conocía de la controversia familiar en la que, una joven madre que vive con su pareja del mismo sexo acudió a los tribunales para recuperar la guardia y custodia de su hijo. Durante la tramitación del juicio, la madre denunció violencia familiar. El padre, por su parte, además de alegar descuido de la madre y un supuesto posterior abandono, expuso el hecho, que se transformó en argumento, de la orientación sexual de la madre. El debate sobre la diversidad sexual de las personas, el concepto de familia, el interés superior de la infancia y las relaciones dinámicas entre ellos, fue motivo para que el Consejo hiciera llegar a las personas magistradas, enteradas del caso, información acerca de orientación sexual, estándares de diversidad sexual y el interés superior de la infancia; todo ello ejemplificado con casos internacionales y mostrando cómo se han resuelto controversias de guardia y custodia cuando alguno/a de los padres/madres pertenece a la población LGBTTTI.

En este caso, una vez más el Consejo refrendó el compromiso de este organismo para colaborar con la sociedad civil en favor de la vigencia de los derechos humanos de todas las personas sin distinción, así como en fijar una postura clara respecto de la diversidad de familias.

### 5.3. Octubre, mes del Trato Igualitario CDMX 2015

Por tercer año consecutivo, realizamos un intenso programa de actividades durante el mes de octubre para fortalecer la construcción de una cultura por el trato igualitario y sin discriminación en la Ciudad de México. En este sentido, se coordinó un extenso y rico programa con más de **500 actividades académicas y culturales**, en colaboración con un importante grupo de instancias públicas, organizaciones de la sociedad civil y colectiva; además, a diferencia de años anteriores, se contó con la participación del sector empresarial. Con un impacto de alrededor **3 millones de personas**.

En 2015, la República de Sudáfrica fue designada como nuestro país invitado, además de ser tema central en las actividades por el inicio del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes, establecido por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Con motivo de la política del Consejo para visibilizar a las poblaciones afrodescendientes, el Excmo. Embajador de Sudáfrica Sandile Nogxina, distinguió a la CDMX y entregó un reconocimiento al Gobierno de la ciudad a través del COPRED, por sus acciones de inclusión y visibilización en favor de las personas afromexicanas y afrodescendientes, en el marco de Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX 2015, organizado por el COPRED.



**OCTUBRE,**  
MES DEL TRATO IGUALITARIO EN LA CDMX

2015 PAÍS INVITADO: **SUDÁFRICA**

CapitalSocialPorTI



Consulta las actividades en:  
www.copred.gob.mx contacto@copred.com  
Tel: 5541-3010 @COPRED\_CDMX #COPREDOP  
General Pineda, Cd. Centro De Guadalupe, C.P. 06710  
#TratoIgualitarioCDMX



El programa agendado para todos los días del mes de octubre incluyó congresos, foros, conferencias y coloquios, exposiciones, festivales, ferias, conciertos, jornadas y mesas informativas, así como actividades que versan sobre la cultura por el trato igualitario y sin discriminación.

Congresos y foros							Cine	Conciertos	Octubre 2015							Más	Semana
Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sáb	Dom											
			Reuniones / Foros Otras actividades Exposiciones	Exposiciones Taller Exposiciones	Exposiciones Reuniones y Foros Otras actividades	Otras actividades Festivales y Ferias Exposiciones											
Talleres Otras actividades Festivales, jornadas y mesas Exposiciones	Exposiciones Festivales, jornadas y mesas Talleres Otras actividades	Talleres Otras actividades Exposiciones	Talleres Otras actividades Exposiciones	Exposiciones Congresos y Foros Festivales, jornadas y mesas Talleres	Festivales, jornadas y mesas Talleres Exposiciones	Exposiciones Festivales y Ferias Otras actividades											
Otras actividades Festivales Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones											
Exposiciones Otras actividades	Otras actividades Festivales, jornadas y mesas Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones															
Exposiciones Otras actividades	Otras actividades Festivales, jornadas y mesas Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones															
Exposiciones Otras actividades	Otras actividades Festivales, jornadas y mesas Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones	Otras actividades Festivales y Ferias Festivales, jornadas y mesas Cine Exposiciones															

En la versión 2015 de Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX, se contó con la colaboración de instituciones públicas, entre las que destacan la Autoridad del Centro Histórico, el Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México, el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, el Instituto de las Mujeres del DF (hoy CDMX), el Instituto de la Vivienda del DF, el Instituto para la Integración al Desarrollo social de la Ciudad de México, la Procuraduría General de Justicia del DF; las Secretarías de Ciencia, Tecnología e Innovación, la de Cultura, la de Desarrollo Social, la de Educación, la de Finanzas, la del Medio Ambiente, y la de Obras y Servicios. También se cuenta con los Sistemas de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF, de Transporte Colectivo, así como para el Desarrollo Integral de la Familia del DF. También se contó con un amplio programa a cargo de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario del DF, misma que llevó a cabo actividades en los centros de reclusión.

Entre las organizaciones de la sociedad civil y colectiva se cuenta con la participación activa de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC), así como de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (REDCII). También participan las empresas Indra Sistemas de México, S.A. de C.V., Don Chemical Company y Scotiabank.

**E**n un acto solemne en el Palacio del Ayuntamiento, el **18 de octubre** el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, firmó una iniciativa de reforma a la Ley de Establecimientos Mercantiles y presentó la nueva placa que deberá colocarse en locales comerciales y oficinas de gobierno para fortalecer el trato igualitario entre personas en la CDMX. En el marco de la conmemoración del Día del Trato Igualitario, recibió de la presidenta del COPRED, la placa que será instalada en todas las oficinas de la administración pública capitalina con la siguiente leyenda:

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



Acompañará a esa leyenda el número telefónico de LOCATEL y los logotipos del Gobierno de la Ciudad de México y de la COPRED.

De igual manera, el Jefe de Gobierno firmó la iniciativa con proyecto de decreto para reformar el Artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, que implica la colocación de la placa en estos espacios. Asimismo, instruyó a la Oficialía Mayor del gobierno local a instalar en cada dependencia la placa que fortalece el trato igualitario entre personas.

### Campaña y Acciones relevantes:



- Campaña “Octubre, mes del trato igualitario en la CDMX”. A partir de 2013, el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, declaró el 18 de octubre como Día del trato Igualitario en la Ciudad de México, e instruyó a toda la administración pública de su gobierno, a efecto de que en

coordinación con el COPRED se implementara año con año, una intensa campaña de difusión para promover y difundir la cultura del trato igualitario entre las personas que viven y transitan en la capital del país, así como para difundir la importancia de la No Discriminación en una capital social pluricultural y diversa, para posicionar a la Ciudad de México como un espacio de inclusión y respeto, donde la gente pueda ser partícipe de diversas actividades organizadas para ellas y ellos, con la finalidad de promover una cultura del trato igualitario.

En virtud de que en este tercer año se definió darle a esta actividad un cauce internacional teniendo como país invitado a SUDÁFRICA, se reflejó en la construcción del logo e imagen de la campaña, utilizándose los colores de la bandera sudafricana. Esta campaña tuvo vigencia durante octubre en el transporte público de la Ciudad de México (STC Metro, Metrobús), en mobiliario urbano (kioskos de revistas, pantallas digitales), en LOCATEL y en el segmento capitalino Luces de la Ciudad, del programa radiofónico “La Hora Nacional”, a través de carteles, videos y audios que se transmitieron en las pantallas del Metro y del Metrobús, así como en medios de comunicación locales y en redes sociales.

Un ejercicio por demás interesante para fomentar la transversalización del eje de no discriminación y trato igualitario en los entes del Gobierno de la Ciudad de México fue

que se desarrolló una Guía de Difusión y Promoción de la Campaña “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX” que se les compartió con la finalidad de que promovieran la campaña en sus redes sociales, en sus páginas web y en los espacios de difusión que estuvieran a su alcance. Ello permitió incrementar exponencialmente el impacto de la campaña.

**-Exposición “Presencia afro en la CDMX: “El valor de nuestra tercera raíz”.** Se llevó a cabo de octubre a diciembre en la estación del metro Tacubaya de la Ciudad de México.



Se trató de una acción encabezada por el Gobierno de la Ciudad de México y coordinada por el COPRED, en colaboración con la Asociación Mexicana de los Amigos de África A.

C., el Sistema de Transporte Colectivo Metro y la Secretaría de Cultura del Gobierno del Estado de Guerrero. La exposición se elaboró para visibilizar a las personas afrodescendientes, su legado histórico y cultural, así como la discriminación que han sufrido y que las ha colocado en situación de alta vulnerabilidad, exclusión, pobreza y marginación.

**-Segundo Coloquio internacional de Afrodescendientes:** El Consejo se sumó al reconocimiento y visibilización de las personas afrodescendientes mediante la realización de un coloquio. Fue encabezado por la Organización para el Desarrollo Social y Productivo de los Pueblos Indígenas y Comunidades Afrodescendientes, SOCPINDA, AC en el marco del Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes (2015-2024) declarado por la ONU. Se contó con la participación de Nelson Vázquez Merino,

representante del Gobierno de Oaxaca, del Excmo. Rabah Hadid, Embajador de Argelia y del Excmo. Yasser Ahmed Shaban, Embajador de Egipto.

## **5.4 Acciones a favor de las personas con Discapacidad**

Para el Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (hoy CDMX) para el periodo 2014-2018, PID-PCD. El Consejo aportó información para atender los subprogramas de Justicia y Participación en la vida política, además de colaborar en las mesas de seguimiento y reuniones de trabajo para la revisión de las políticas públicas asignadas al COPRED.

Las campañas y acciones por una cultura libre de discriminación enfocadas a las personas con discapacidad, buscaron sensibilizar al público en general sobre las consecuencias que conlleva la discriminación. Por otro lado, también se buscó dar apoyo a las víctimas de dicha conducta. Consideramos fundamental generar un cambio en la cultura que permita, primero reconocerse como una cultura discriminatoria, para que después sea posible abrirse a nuevos modelos de pensamiento donde se entienda que la diversidad es parte de nuestras vidas.

Es importante destacar que dichas campañas surgen a partir de los datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, así como de los Informes Anuales de Atención y Orientación Ciudadana emitidos por el Consejo.

### **Campañas y acciones:**

- **"Por una cultura libre de discriminación". Versión personas con discapacidad:**  
Tuvo como objetivo sensibilizar al público en general sobre las consecuencias que conlleva la discriminación hacia las personas con discapacidad, a la par de

ofrecerlas a éstas apoyo en caso de ser víctimas de dicha conducta. Estuvo vigente del 15 de enero al 28 de febrero en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, en autobuses de RTP, en mobiliario urbano, en redes sociales y página web del COPRED, logrando un impacto potencial de cinco millones de personas



# ¡Respeta!

Por una cultura libre de discriminación

Negar el derecho al libre tránsito, ocupando las rampas o lugares de estacionamiento de las personas con discapacidad, es un acto de discriminación.\*

\* LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL

¡EN EL COPRED TE APOYAMOS Y BUSCAMOS LA REPARACIÓN DEL DAÑO!



CDMX  
CIUDAD DE MÉXICO  
190 años



@COPRED\_CDMX f COPREDDF COPREDCDMEX

Personalmente y por correo: General Prim 10, Colonia Centro entre Tres Guerras y Bucareli,  
Delegación Cuauhtémoc. De 9:00 a 18:00 h (lunes a viernes).  
Por correo electrónico: [contactocopred@gmail.com](mailto:contactocopred@gmail.com)  
Por teléfono: 53.41.30.10  
Por internet: Llenando el formulario que se encuentra en [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

**Acción de intervención especial:** El día 16 de abril de 2015, a convocatoria de la Subsecretaría de Gobierno del Distrito Federal, personal del Consejo participó en las mesas de diálogo y mediación con la Asociación Mexicana por el Trato Humano Social, Material y Cultura de los Invidentes y Débiles Visuales A.C. ante el reclamo en relación a tarimas que les fueron retiradas de la estación del metro Hidalgo.

## 5.5 Acciones a favor de las personas afrodescendientes

**E**n 2015 enfocamos nuestros esfuerzos por la inclusión de un pasado afrodescendiente poco reconocido. En el marco del “Día Internacional de Nelson Mandela” y de la campaña “Octubre: mes del trato igualitario en la CDMX”, cuyo país invitado fue Sudáfrica. Se generaron actos culturales como exposiciones, conciertos, muestras de fotografía, danza y la elaboración de los videos “Somos afrochilangos” y “Personas afrodescendientes”. Además, se buscó fomentar el estudio y la investigación sobre el tema del racismo al celebrar el Segundo Coloquio Internacional de Afrodescendientes. Se dio presencia a Sudáfrica en el marco de la campaña “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la CDMX”, por ser una nación que logró superar una de las formas máximas de la discriminación: el racismo, expresado en la política segregacionista del apartheid. Se reconoció así la importancia de que las personas convivan libremente, sin importar el color de su piel.

**Discusiones y grupos de trabajo:** Participación en el Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (GT-CERD), Participación del Consejo en la Coalición Internacional de Ciudades contra el racismo. Instalación del Grupo de Trabajo con el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) para fortalecer nuestra agenda sobre temática afrodescendiente.

Los compromisos que adquiere la Ciudad de México a través del Consejo se reflejan en el Programa de actividades del Decenio:

### I. RECONOCIMIENTO

- Elaboración de materiales de difusión que promuevan una cultura a favor del trato igualitario de las personas afrodescendientes, como dípticos, infografías, audiovisuales, entre otros.

- Conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial en la Ciudad de México, el 21 de marzo 2015, presidida por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa.
- Instalación de un Grupo de Trabajo con el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) para fortalecer la agenda afrodescendiente en la Ciudad de México, en donde se proyectan implementar acciones de reconocimiento de las raíces africanas, mediante la visibilización de dicha población, acciones culturales, artísticas y de investigación socio-académicas.
- Construcción del Instituto Nelson Mandela CDMX, cuyo objetivo será la capacitación y sensibilización a favor de una cultura por el trato igualitario; acción en el marco del Día Internacional de Nelson Mandela que se conmemora anualmente por Naciones Unidas el 18 de julio.
- Realización del Conversatorio “Ciudad Incluyente con la comunidad afrodescendiente”, organizado en colaboración con el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), diversas Embajadas de países africanos acreditadas ante el Estado Mexicano, así como con Organizaciones de la Sociedad Civil, todo ello también en el marco del Día Internacional de Nelson Mandela.
- Invitación especial a Sudáfrica como país temático para promover la visibilidad de la población afrodescendiente, en el marco de actividades de la tercera edición de “Octubre, Mes del Trato Igualitario en la Ciudad de México”.
- Articulación con la Asamblea Legislativa, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y la Administración pública de la Ciudad de México para promover acciones de reconocimiento durante el Decenio Internacional para los Afrodescendientes.
- Promoción de la participación ciudadana a través de las 153 organizaciones sociales que conforman la Red de Atención Ciudadana en materia de la No Discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC), con la finalidad de realizar acciones en el marco del Decenio, a través del PASCTI 2016 (Programa de Acciones de la Sociedad Civil a favor del Trato Igualitario y No Discriminación).

## **II. JUSTICIA**

- Trabajo conjunto con la Procuraduría General de Justicia para la revisión del Art. 206 del Código Penal del Distrito Federal, donde se considera a la discriminación como delito.
- Para la eliminación de estereotipos sobre las personas afrodescendientes, se hará un video cuyo objetivo es sentar las bases para prevenir y eliminar estas conductas discriminatorias. Actividad a realizarse este 2015 y que ya cuenta con un avance estructural;
- Implementación de medidas de coordinación con la Procuraduría General de Justicia y con el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, encaminadas a garantizar y salvaguardar los derechos de las personas afrodescendientes en los procedimientos de procuración e impartición de justicia.

## **III. DESARROLLO**

- Construcción de una agenda integral de atención a las personas afrodescendientes con las instituciones que conforman la Junta de Gobierno del COPRED (Secretaría de Desarrollo Social, de Gobierno, de Educación, de Trabajo, de Salud, entre otras, así como el Instituto de las Mujeres, el Instituto de la Juventud del D.F. y dos representantes de la Asamblea Consultiva).

## **IV. FORMAS MÚLTIPLES O AGRAVADAS DE DISCRIMINACIÓN**

Construcción con a la Junta de Gobierno del COPRED, diversas estrategias de atención para las personas afrodescendientes. En esta junta participan diversas instancias del Gobierno de la Ciudad de México, como: la Secretaría de Desarrollo Social, de Gobierno, de Educación, de Trabajo, de Salud, entre otras, así como el Instituto de las Mujeres, la Clínica Especializada Condesa, el Instituto de la Juventud del D.F. y dos representantes de la Asamblea Consultiva del COPRED.

### Actividades:

-Celebración del “Día Internacional de Nelson Mandela”, 18 de julio, en el cual se celebraron conferencias, presentaciones de música y danza y exposiciones fotográficas de los pueblos Afrodescendientes en México, en colaboración con el INAH, Estado de Guerrero, AFRICAMEX, con presencia de los embajadores de República Argelina Democrática y Popular y de la República Árabe Saharaui Democrática.



## 5.5. Acciones a favor de los pueblos indígenas

**E**ste año dedicamos gran parte de nuestra labor en contra de la discriminación indígena, a entender los modos y los motivos de ésta. Nuestras investigaciones indicaron que gran parte de la población encuestada coincide en que se discrimina a las personas indígenas por hablar una lengua distinta al español. Nos dimos a la tarea de construir un paisaje lingüístico en el transporte público de la Ciudad de México para generar un entorno, tan cotidiano como lo es el Metro o el Tren Ligero, donde las personas se acostumbren a escucharlas, deje de considerarlas como lenguas extrañas y, por tanto, las dejen de rechazar. Así que por primera vez la CDMX cuenta con

un transporte público con diversidad reconociendo las lenguas indígenas más habladas en la capital del país. Del mismo modo, se implementó la campaña “Mi palabra favorita”, cuyo objetivo fue sensibilizar a la población sobre la existencia de otras lenguas maternas que se hablan en la Ciudad de México aparte del español, y mostrar así que quienes las hablan son personas dignas de todo el respeto y reconocimiento.

### **Manuales y grupos de trabajo:**

**-Creación del Manual de Protección Civil en Lenguas Indígenas:** El Gobierno del Distrito Federal, a través del COPRED desarrolló un Manual de Protección Civil dirigido a las personas indígenas con la finalidad de fortalecer la cultura de prevención y seguridad hacia las personas indígenas que viven en la capital del país. Para tal efecto, el COPRED y la Secretaría de Protección Civil tradujeron a lengua náhuatl el manual Plan Familiar de Protección Civil de la Ciudad de México y se elaboró un impreso y un disco compacto con el audio en dicha lengua, debido a que son la mayor cantidad de hablantes en la capital. Como parte de esta acción afirmativa en favor de la población nahuahablante, se llevaron a cabo dos cursos de capacitación sobre el manual en la Delegación Milpa Alta, con la participación de 30 personas líderes de sus comunidades o unidades habitacionales, quienes replicarán los aprendizajes obtenidos en sus áreas de influencia. Finalmente, es importante mencionar que se prevé traducir el manual a otras cinco lenguas: mixteco, otomí, mazateco, mazahua y triqui.

**-Paisaje lingüístico en el transporte público capitalino:** Con la finalidad de fortalecer la creación del paisaje lingüístico en el transporte público de la Ciudad de México, en mayo del 2015 se dio el banderazo de salida de la primera unidad del Tren Ligero con audio bilingüe (español-náhuatl). Adicionalmente, el 21 de febrero de 2015 se realizó el Concierto por el Día Internacional de la Lengua Materna en la estación San Lázaro del Metro, a cargo del grupo de jazz “Tlayuda Power Band”, acompañado por la cantante Paola Hersan. Durante el concierto se regalaron postales con poemas en lenguas, zapoteca, purépecha y mixe.

**-Grupo de Trabajo para el Trato Igualitario y la No Discriminación de los Pueblos y Comunidades Indígenas en la Ciudad de México:** Este grupo tiene como objetivo diseñar, asesorar, difundir, y promover la construcción de una cultura de trato igualitario hacia los pueblos y comunidades indígenas, con el apoyo de personas destacadas por su experiencia en la materia, así como de la sociedad civil de esta Ciudad.

**Acciones y campañas:**

**-Acciones por la no discriminación en el proceso electoral de 2015:** El 31 de marzo de 2015 se lanzó la campaña “Contienda Electoral 2015 Libre de Discriminación“, mediante la cual se convocó a los partidos a evitar incurrir en acciones discriminatorias en sus campañas, así como a hacer uso de un lenguaje incluyente en sus mensajes. Como producto de este llamado, COPRED conjuntamente con el Instituto Nacional Electoral y el Instituto Electoral del Distrito Federal, elaboraron carteles informativos dirigidos a personas indígenas para orientarles sobre el procedimiento de votación en las casillas únicas que fueron traducidos a lenguas náhuatl, mazahua y otomí, y se colocaron en mil 260 casillas en zonas con presencia de estos grupos indígenas.

**-Respuesta a la reclamación derivada de la denuncia hecha por el Movimiento de Pueblos, Comunidades y Organizaciones Indígenas radicado en el DF (hoy CDMX):** Se inició Reclamación derivada de la denuncia hecha por el Movimiento de Pueblos, Comunidades y Organizaciones Indígenas habitantes de la ciudad, en virtud de la asignación de un número menor de espacios para venta en el marco de la Fiesta de las Culturas Indígenas de la CDMX en su emisión 2015. Se solicitaron informes a las dependencias y paralelamente el Consejo participó en diferentes mesas de seguimiento al presente asunto. Finalmente, en una mesa de trabajo con dependencias y grupos indígenas, se llegó a un acuerdo.

**-Segunda Fiesta de las Culturas Indígenas, Pueblos y Barrios Originarios de la Ciudad de México 2015 (FCICDM 2015):**

En la Ciudad de México se concentran casi medio millón de personas pertenecientes a alguna comunidad indígena, así como más de trescientos pueblos y barrios originarios,

que en conjunto representan el núcleo de la pluriculturalidad que distingue a esta Ciudad: con sus usos, costumbres, festividades, expresiones artísticas, lingüísticas, organizacionales y culturales en general; conformando con ello una diversidad que tiene que ser protegida, promovida y enriquecida.

Por lo que la Ciudad de México debe reafirmarse como capital cultural del país promoviendo todas las formas de expresión cultural indígena y originaria, y dando sustento y promoción a sus expresiones específicas, desde las gastronómicas y textiles, hasta las lingüísticas, o literarias; como parte de la exigencia permanente de sus habitantes, y como una decisión política pública prioritaria por parte de su Gobierno.

Por lo anterior, propuso la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México (SC-DF) un trabajo interinstitucional en donde se formó un comité organizador para la realización del evento denominado Fiesta de las Culturas Indígenas en la Ciudad de México 2014 en su primera etapa, quienes participaron en este comité fue la Secretaría de Educación del Distrito Federal (SEDU), Secretaría de Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC) y el COPRED, que se llevó en el Zócalo Capitalino en agosto del 2015.

En la Inauguración que se realizó en la Plaza de la Constitución, el Jefe de Gobierno declaró al mes de agosto de cada año, como el mes de las Culturas Indígenas en la Ciudad de México, mismo en el que entre otros eventos se celebrará una “Fiesta de las Culturas Indígenas”, cuya coordinación paritaria recaerá en las Secretarías de Cultura; de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, y en el COPRED, de acuerdo a sus atribuciones y competencias.

El COPRED en esta etapa participó con:

- La Coordinación de talleres y la museografía del espacio
- En el espacio de la Radio (Coordinación con Radio Factor Común y participación de Académicos y miembros de los Pueblos y Comunidades Indígenas)
- La organización de un Foro sobre el Trato Igualitario con los Pueblos y Comunidades Indígenas
- Stands de Oferta Institucional

### **Campañas y Acciones**

**-“Mi palabra favorita”:** Su objetivo fue sensibilizar a la población sobre la existencia de otras lenguas maternas, entre ellas las indígenas, que se hablan en la Ciudad de México, y que quienes las hablan son personas dignas de todo el respeto y reconocimiento. Por ello, se concibió esta campaña que consistió en que una persona indígena le enseñara alguna palabra en su lengua materna a una personalidad pública vinculada con movimientos progresistas, que fuera representativa de la labor que ésta desarrollaba, para que ambos la adoptaran como su palabra favorita.

La campaña se desarrolló a través de materiales impresos, de audiocápsulas y de videocápsulas, con cinco versiones: lenguas maya, mé'phaa, náhuatl, purépecha y zapoteco. Las duplas de personalidades y personas indígenas que protagonizaron las cápsulas fueron: Lydia Cacho - Genner Llanes (Maya), Laura García - Ericka Poblano (Mephaa), Horacio Franco - Pola Carballo (Náhuatl), Juan Manuel Bernal - Rosaldina Vásquez (Purépecha) y el Dr. Bolavsky - Feliciano Carrasco (Zapoteco). A todas ellas nuestro agradecimiento por su desinteresada participación en la construcción de espacios libre de discriminación para las personas indígenas

Se logró que se aprobara la transmisión de dos cápsulas (Lydia Cacho - Genner Llanes, en Maya; y Laura García - Ericka Poblano, en Mephaa) en las pantallas del Sistema de Transporte Colectivo.

A partir del lanzamiento de las dos primeras cápsulas, el COPRED ha difundido las cinco cápsulas en redes sociales. También se difundieron en la Feria de las Culturas Indígenas del Zócalo capitalino.



### Convenios:

#### **-Convenio De Colaboración Celebrado Con La Organización Mexicana De Intérpretes Traductores De Lenguas Indígenas, A.C.:**

Establecer las bases para la implementación de una estrategia a favor de la población indígena en la CDMX a través de la reivindicación de sus lenguas, mediante acciones de traducción, interpretación, capacitación, reflexión, realización en común de materiales de difusión, entre otras. Como una acción para el abordaje de los retos que enfrenta la población indígena que es un sector altamente discriminado, el Consejo celebró un convenio con la asociación de la sociedad civil, Organización Mexicana de Intérpretes Traductores de Lenguas Indígenas, A.C.

## 5.6. Ciudadanía comprometida con el cambio cultural

### RED CIUDADANA POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN (REDCII).

La 4ª fase de la REDCII se inició con las reuniones informativas para dar a conocer la propuesta de promoción durante todo el año. Se trabajó con una estrategia de promoción social con miras a movilizar a las comunidades, utilizando el derecho a la Igualdad y a la No Discriminación como uno que es llave para ejercer y acceder a otros derechos. Para alcanzar el objetivo de la promoción social fue necesario implementar una metodología que guiara el proceso y permitiera alcanzar las metas planeadas.

Dicha metodología de intervención en la exigibilidad del derecho a la igualdad, fue asesorada por Trabajadores Sociales con experiencia en trabajo comunitario. La estrategia se aplicó en la colonia 2 de Abril en la Delegación Cuauhtémoc, en la colonia La pradera y Cuauhtepac de Madero, en la Delegación Gustavo A. Madero, en la colonia Guadalupe del Moral en Iztapalapa y en San Bernabé, en la Delegación Magdalena Contreras. En esta nueva etapa además del equipo de AMBIC A.C., los grupos estuvieron apoyados por integrantes del colectivo Eco de la Merced, que también pertenece a la REDCII.

El colectivo Eco de la Merced apoyó el proceso de intervención de estos cinco grupos, ya que, como profesionales del Trabajo Social egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México, contaban con las herramientas necesarias para potenciar las actividades y habilidades de las y los promotores en sus comunidades.

Los derechos que se diagnosticaron como vulnerables en estas cinco comunidades son: Derecho a la identidad, derechos de las niñas y los niños, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, derecho a la salud y derecho a la cultura. Cabe mencionar que las poblaciones con las que se trabajó son aquellas en condiciones de vulnerabilidad.

La capacitación a las y los promotores para la metodología de intervención, se impartió en 3 sesiones de 4 horas cada una de ellas y participaron 46 promotoras y promotores.

Se realizaron 63 actividades lúdicas que consistieron en talleres sobre los derechos humanos de niñas y niños, cine debates, 3 festivales del derecho a la igualdad dirigidos al público infantil, mesas de análisis, 2 ponencias sobre la mujer y la discriminación, elaboración de máscaras africanas para conmemorar el decenio de la población afrodescendiente, entre otras actividades.

Las actividades de promoción que realizaron fueron 17, que consistieron en pláticas sobre el derecho a la igualdad, reparto de folletería y mesas informativas.

Adicionalmente, estos grupos realizaron 3 actividades en escuelas primarias para sensibilizar a niñas y niños sobre la Inclusión, Tolerancia y No Discriminación.



## **RED DE ATENCIÓN CIUDADANA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS (REDAC)**

En su 3ª fase, la REDAC logró la suma de esfuerzos de las instituciones garantes del ejercicio de los Derechos Humanos y la atención a los diversos grupos de la población que lo requieran, así como las Organizaciones de la Sociedad Civil expertas en distintos temas relacionados con la Igualdad y la No Discriminación. Los tres propósitos fundamentales son:

1. Orientar, derivar y/o canalizar los asuntos planteados por las personas que acuden a solicitar la intervención del COPRED a las instancias adecuadas para la atención global a la problemática expuesta, que requieran además de la asesoría y acompañamiento relacionado.
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 la OSC, así como las acciones derivadas del mandato de la 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.

En este año se cubrió el 84% de las solicitudes respecto a las Visitas *In Situ* para agotar el procedimiento de adhesión a la REDAC. De las 30 organizaciones de la sociedad civil con las que se agotó el procedimiento de primer contacto, se realizó la visita a 27, de las cuales 26 se adhirieron a la REDAC, agotando el procedimiento y manifestando su interés en construir una cultura de igualdad y no discriminación.

Se signaron 19 convenios de colaboración entre las OSC La REDAC quedó conformada con un total de 172 organizaciones de la sociedad civil, con la finalidad de sumar esfuerzos y brindar una atención integral a las personas que acudan a solicitar su intervención profesional.

De las 172 organizaciones adheridas hasta el 2015, se desprende la siguiente información: 56% de las OSC miembro de la REDAC se concentra en las delegaciones: Cuauhtémoc, Benito Juárez y Coyoacán.

No obstante el 37% tiene presencia en la demarcación de 7 delegaciones, como lo son: Iztapalapa con 8%, Tlalpan con 7%, Miguel Hidalgo y Álvaro Obregón con 6%, Azcapotzalco con 4%, y Gustavo A. Madero e Iztacalco con 3%.

De esta manera podemos visualizar que la REDAC tiene presencia en 15 delegaciones de la Ciudad de México.

El Programa de Acciones de la Sociedad Civil a favor del Trato Igualitario y No Discriminación, contribuyó a fomentar una cultura de igualdad, beneficiando a un porcentaje de la población que habita o transita en el Distrito Federal, así como a las organizaciones que día a día dirigen su acción en pro de los Derechos Humanos y en la construcción de una cultura de respeto e inclusión, del mismo modo se visibilizaron las atribuciones del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, además, permitió la vinculación con nuevas organizaciones que se interesaron en sumarse a la Red.

Las acciones realizadas en el marco del PASCTI abordaron diversos temas encaminados a cumplir el objetivo inicial, es decir, la promoción y sensibilización del derecho a la igualdad y no discriminación. En total se realizaron 121 actividades, a través de talleres, pláticas, foros, obras de teatro, conversatorios, campañas, cine debates, podcast, murales, ferias, entre otros.

Lo cual se visibilizó al momento de documentar las actividades, ya que permitió tener contacto con aquellas situaciones de discriminación que viven cada una de las personas que participaban, derivando de esto una reflexión y sensibilización de los demás participantes, así como para los integrantes de las organizaciones, quienes se interesan cada vez más en continuar atendiendo dichas situaciones.

A partir de lo anterior se concluye que las organizaciones son una pieza importante de la sociedad, ya que son quienes día con día se enfrentan a situaciones que atañen a su labor o no, convirtiéndose en pautas para continuar trabajando por el reconocimiento de los Derechos Humanos.

En virtud de lo mencionado, el PASCTI es un ejercicio que permitió, conocimiento, reflexión, reconocimiento y sensibilización; de la población, las organizaciones así como del equipo operativo de la Red, dichas acciones contribuyen a una fomentar una cultura de trato igualitario entre los ciudadanos que habitan o transitan en la Ciudad de México.



## **Radio en Internet: Factor Común**

El proyecto radiofónico Factor Común concluyó sus operaciones favorablemente, toda vez que se coadyuvó a los preceptos legales que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que en su artículo 37 señala como una de las atribuciones del Consejo, “la promoción del derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, mediante campañas de difusión y divulgación”. Es por ello que esta iniciativa radiofónica, puede considerarse como una herramienta con alcances reales y operativos para las audiencia, al consolidarse como un espacio de confluencia, difusión e intercambio de experiencias independientemente de barreras técnicas, geográficas o ideales, en sus casi cincuenta emisiones en vivo desarrolladas entre el 12 de febrero al 17 de diciembre.

La conformación del Consejo Editorial, un órgano dictaminador que realizó cuatro reuniones de trabajo previo al inicio de cada ciclo trimestral, posibilitó el trabajo coordinado entre la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación REDCII, la Red de Atención Ciudadana en Materia de no Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos REDAC, COPRED y la producción de Factor Común quienes mediante la estructuración temática, la invitación a personas, instituciones o académicos, planificación de conducción y locaciones a utilizar, evaluación conceptual y de procesos, dieron forma a este espacio, posicionándolo entre la audiencia, pero también en la agenda inter-institucional del gobierno de la Ciudad de México y como muestra los distintos ciclos de transmisiones especiales como la Fiesta de las Culturas Indígenas en el Zócalo, el seminario Diversidad Cultural y Equidad Social en el Museo de Arte Popular o bien el Seminario internacional: Ciudad inclusiva, un espacio para el trato igualitario en el Museo de la Ciudad de México, todos ellos, espacios donde existió participación de otras instituciones. Cabe subrayar que se dio un constante y recíproco diálogo entre ciudadanía e instituciones, elemento marcado como indispensable en la premisa del anteproyecto inicial, con lo que se reivindicó el sentido ciudadano de esta radio, en donde los distintos implicados propiciaron la apertura a la diversidad de ideas, pudiendo

generar una aproximación más certera a problemáticas en el trabajo de comunidad y por tanto empatía de la audiencia ante una misma dificultad social.

Durante el ciclo completo se tuvieron 47 emisiones ordinarias, de las cuales 6 fueron transmisiones especiales desde distintos espacios como el Zócalo de la Ciudad de México o el Museo de Artes Populares. Estos audios ha sido editados, compilados y almacenados, al igual que la memoria fotográfica en la página [www.redciudadana.org.mx](http://www.redciudadana.org.mx) y más recientemente en el gestor de videos youtube, donde fue creado el canal “Radio Factor Común”, se pueden consultar distintas emisiones en formato video, generadas a partir de la tercera semana de agosto en: <https://www.youtube.com/channel/UCqfTORvz7OFhKyezKXEie3g/videos>.



## 5.7. Empresas comprometidas por el Trato Igualitario

El trato igualitario en el sector privado implica hablar de valores empresariales, de la puesta en marcha de políticas y códigos de conducta de éticos en donde se asuman condiciones de igualdad tanto de oportunidades de desarrollo profesional equitativas, como de esquemas de reconocimiento de la diversidad social y cultural que conforman las personas empleadas y empleadores, es compromiso por la inclusión, es velar por brindar condiciones de trabajo seguro, libre de violencia y sin discriminación.



Ser una empresa comprometida con el trato igualitario es apostar por la adopción de prácticas de inclusión laboral a través del desarrollo de políticas de responsabilidad social en la materia, misma que debe ser entendida en el marco de la palabra, en función de la interacción de las instituciones del sector privado con otros actores de la sociedad, así como en su quehacer para reducir los impactos ambientales que las rodea, y que, por ende, tienen un impacto sobre el entorno.

En razón de ello, en 2015 el Consejo convocó al sector empresarial del Distrito Federal, para participar en el 2º Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad de Inclusión Laboral, a efecto de identificar y reconocer el fenómeno de la discriminación como un obstáculo que impide el pleno goce y ejercicio de los derechos de la población con la firme convicción de implementar acciones de inclusión laboral enfocados a la construcción de una Cultura a Favor del Trato Igualitario en la Ciudad de México.



A dicho encuentro acudieron empresas como Femsa, Kelloggs, Uber, Ford, 3M, DuPont, Cinépolis, Nissan, Oracle, General Electric, Accenture, American Express, Banamex, Dow Química Mexicana, Google, IBM, JP Morgan, JW Marriot Polanco, Microsoft, Procter & Gamble, Pfizer, Scotiabank, Daunis: Gente excepcional A.C., Indra México: Consultora y Tecnología, entre otras, con las que se tuvo oportunidad de conocer e intercambiar experiencias entorno a la responsabilidad social y al compromiso de inclusión y aceptación de la diversidad social, además de invitarlas a participar en el Gran Acuerdo de la Ciudad de México por el Trato Igualitario, a partir de la realización de los siguientes pasos: a) Aceptación de la Carta de bienvenida a las empresas comprometidas con el Trato Igualitario; b) Iniciar un proceso de formación en igualdad y no discriminación; c) Detección y fortalecimiento de prácticas de inclusión con relación al Trato Igualitario y d) colocación en lugares visibles de la empresa de las placas "Empresa comprometida con el Trato Igualitario, espacio libre de discriminación".

## 5.8. Experiencia Internacional y Acuerdos de Cooperación

A partir de las Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011, se advierte claramente una internacionalización del Derecho Constitucional y al mismo tiempo, hacia la constitucionalización del derecho internacional. Como ejemplo de ello, los estados al regirse por la Carta Magna, asimismo, han modificado sus textos constitucionales cuando resultan contrarios a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Razón por la cual, se puede fundamentar el alcance de los Derechos Humanos, sustentando que el máximo texto legal en México ya no es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino a través del Principio Pro-Persona, podría recaer en alguno de los Tratados Internacionales de los cuales México es parte, a tal grado de justificarse la necesidad de reformar la legislación mexicana, con la finalidad de homologar sus textos con la del Tratado en cuestión.

Partiendo de lo anterior, el Consejo durante el año 2015, continuo emprendiendo diversas acciones internacionales que contribuyeran no solo al desarrollo de una ciudad democrática e igualitaria, en donde se considere un espacio de cero discriminaciones, sino también una ciudad influyente hacia el exterior y cooperadora en sus relaciones internacionales. Es por ello que se tuvo una presencia internacional en espacios tan relevantes como los que a continuación se mencionan:

- Participación en el **Grupo de Redacción sobre Derechos Humanos en Sociedades Culturalmente Diversas del Consejo de Europa**, mediante la elaboración de un reporte informativo y analítico sobre los derechos a la educación, libertad de expresión y manifestación, las libertades religiosas y de culto de los distintos grupos de población que constituyen la diversidad cultural que hay en la Ciudad de México. Este reporte, fue enviado a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) al Consejo de Europa, buscando aportar elementos para la discusión en las próximas sesiones de dicho Grupo de Trabajo.

- Adhesión a **Rainbow Cities Network (RCN)**, red de ciudades internacionales que se ocupan de las políticas LGBTTTI (Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual). A través de la firma de Carta de Adhesión, en agosto se comunicó la aprobación por parte de las ciudades miembro, dando bienvenida a la Ciudad de México como la primera ciudad latinoamericana. A partir de ello, desde Berlín, ciudad hermana de la capital, el Alcalde Michael Müller emitió un boletín de prensa felicitando a la Ciudad por su incorporación pero sobretodo, por el trabajo que ha tenido en la promoción, defensa y garantía de los derechos humanos de la población LGBTTTI a lo largo de su historia.
- Incidencia en la **Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)**. Partiendo de que la RIOOD es un espacio de construcción de vínculos y de coordinación interinstitucional integrado por organismos gubernamentales, organismos regionales e internacionales, organismos no gubernamentales e instituciones académicas, con la misión de contribuir en la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica en los ámbitos públicos y privados, nacionales e internacionales, el Consejo mediante el intercambio de información y experiencias con los demás instituciones y organismos parte, así como con la participación que tuvo durante la *Cuarta Reunión Ordinaria* el 14 y 15 de mayo en Guatemala, ha logrado contribuir con la producción de conocimiento y la realización de acciones de prevención y promoción entre sus miembros.
- Proyección internacional de la Ciudad de México, como ciudad del Trato Igualitario y No Discriminación, a través de la **Alianza Euro Latinoamericana entre ciudades (Proyecto AL-LAs)**. El proyecto como una alianza-latinoamericana, busca fortalecer las relaciones internacionales para mejorar las políticas públicas y desarrollo territorial. En este sentido, el COPRED tuvo incidencia en varias acciones realizadas en el marco del Proyecto; tales como la participación que tuvo Presidencia en la Mesa de Análisis “*Diálogos para una Ciudad Global*”, así como en diversas reuniones de trabajo con expertos en Derechos Humanos, específicamente del Derecho al Trato Igualitario y la No Discriminación en las

ciudades Bruselas; Bélgica, París; Francia, Haifa y Tel Aviv; Israel, mediante las visitas técnicas programadas dentro de la agenda de AL-LAs.

- **Acuerdo de Cooperación CDMX-Bruselas.** Como resultado de la visita técnica a través de AL-LAs y en virtud de los resultados que se obtuvieron en las mesas de trabajo durante dicha visita, se pactó el *Programa de Trabajo entre la Región de Bruselas-Capital y la Ciudad de México 2015-2018*. Su objetivo principal es establecer un programa de trabajo para facilitar el intercambio de experiencias de “buenas prácticas” y promover la información entre las partes que enfrentan problemas similares en el contexto de la igualdad de oportunidades. Desea, por otro lado, propiciar las políticas de lucha contra la discriminación, la aplicación de una perspectiva de género y el combate de la violencia contra la mujer, población LGBTTTI y personas con discapacidad.



## 5.9. Acciones a favor de las personas jóvenes

### PRIMER CONCURSO DE PASANTÍAS

Este año lanzamos la convocatoria para el concurso de pasantías, cuyo objetivo primordial es el de formar profesionales de diversas áreas de ciencias sociales y humanidades, en un tema tan importante y trascendente, como es el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación.

El programa tiene como propósito estimular el desarrollo de investigaciones con rigor académico acerca del tema de la igualdad y la no discriminación desde lo local, así como la creación de una red de jóvenes investigadores/as que aporten elementos novedosos a la problematización del fenómeno discriminatorio desde y para la Ciudad de México. Las y los pasantes reciben capacitación a través de seminarios investigación sobre las políticas públicas para prevenir la discriminación.



### **3ER CONCURSO DE TESIS SOBRE EL FENÓMENO DISCRIMINATORIO**

Objetivo del concurso de tesis: Estimular el desarrollo de investigaciones con rigor académico acerca del tema de la igualdad y la no discriminación desde lo local, así como la creación de una red de jóvenes investigadores/as que aporten elementos novedosos a la problematización del fenómeno discriminatorio desde y para la Ciudad de México.

El Jurado aprobó el apoyo a 5 proyectos, en los siguientes temas:

- Los crímenes de odio por motivos de orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional y su impacto en el Derecho Nacional.
- El derecho a la no discriminación de las Personas con Discapacidad en los establecimientos mercantiles del Distrito Federal.
- Vivencias cotidianas de discriminación racial en personas afrodescendientes inmigrantes en Ciudad de México.
- Análisis de los talleres impartidos por la colectiva Espiral de Paz en materia de cultura de paz y no discriminación en la Ciudad de México 2013-2014.
- La manifestación del trabajo sexual masculino en la Ciudad de México: su forma de discriminación, vida y trabajo.

Cada una de las personas, cuya tesis fue aprobada, recibió un apoyo mensual de 2 mil 500 pesos, durante 5 meses.

El 3 de noviembre de 2015 se realizó un coloquio sobre los avances en la investigación de todos y cada uno de los proyectos de tesis.

Se otorgaron 16 apoyos económicos de 2 mil 800 pesos. Se realizó el 1er Seminario de Investigación, el cual dio inicio el 1 de septiembre de 2015 y concluyó el 1 de diciembre del mismo año. Las Sesiones se realizaron los días martes (13 sesiones).

## 5.10 Acciones a favor de niñas, niños y adolescentes

En atención a la convocatoria del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, el Dr. Miguel Ángel Mancera, el Consejo participó en la propuesta de redacción del Protocolo Único de Identificación, Canalización y Atención de la Violencia Escolar en el Distrito Federal, derivado del Acuerdo integral para prevenir y erradicar la violencia, acoso, maltrato y discriminación en la población escolar de la Ciudad de México, el día 14 de agosto.

Paralelamente, en acción con la ciudadanía, se llevó a cabo el 3er Concurso de Cuentos de Alebrijes “Imaginando la Igualdad”: El Comité organizador del concurso estuvo formado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la Secretaría de Cultura, la Secretaría de Educación y la Casa Refugio Citlaltepetl. Participaron más de 600 cuentos en las categorías entre 6 y 13 años.



## 5.11. El compromiso con la Información Pública y la Rendición de cuentas

La transparencia y la rendición de cuentas son prioritarias para el COPRED. En el año 2015 el Consejo obtuvo una calificación de 99.7 en el Índice de Mejores Prácticas de Transparencia emitido por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, lo cual representa un avance significativo en el cumplimiento de los objetivos del Consejo en esta materia. Durante 2015, se atendieron 217 solicitudes de Información, de las cuales 157 fueron clasificadas como competencia de este Consejo y atendidas en tiempo y forma.

De las 157 solicitudes contestadas por el Consejo, 63 de ellas correspondieron a preguntas dirigidas a la Dirección de Cultura por la No Discriminación, y en términos generales estaban relacionadas con información respecto a casos de discriminación que atiende el COPRED o a actividades con organizaciones de la sociedad civil. El desglose por áreas de atención a las solicitudes de información se puede ver a continuación.

<b>Dirección de Cultura por la No Discriminación</b>	<b>63</b>
<b>Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas</b>	15
<b>Coordinación de Administración y Finanzas</b>	19
<b>J.U.D de Recursos humanos y Servicios Generales</b>	27
<b>Subdirección de Planeación.</b>	7
<b>Oficina de Información Pública</b>	26

## 5.12 Compromisos y acuerdos de cooperación y vinculación -Convenios de colaboración-

Parte fundamental de la vinculación del COPRED con otros entes de gobierno y organizaciones de la Sociedad Civil, es la celebración de convenios de colaboración. La naturaleza de estos convenios es diversa de acuerdo al objetivo que se busque, sin embargo se destacan los aspectos de referencia y contra referencia de casos que pudieran significar una violación al derecho a la igualdad y no discriminación, así como aquellos que tienen como objeto el brindar capacitación. Destacan los convenios celebrados con CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED), ente de naturaleza similar al COPRED a nivel federal, mediante dicho convenio se han establecido las bases de cooperación y mejor comunicación a efecto de brindar una atención efectiva a víctimas de discriminación. Dentro de las actividades educativas destaca el convenio celebrado con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal con el objeto de realizar de manera conjunta el XI Diplomado sobre el Derecho a la no Discriminación, actividad que durante más de 10 generaciones ha formado servidores públicos y organizaciones de la sociedad civil en el tema del derecho a la igualdad y no discriminación Por otro lado se deben de destacar también los 30 convenios celebrados con organizaciones de la sociedad civil. Dichos convenios ayudarán a fortalecer capacidades y diseñar estrategias para combatir efectivamente la discriminación, reconociendo el valioso papel que las organizaciones desempeñan en este rubro:

<b>CELEBRADOS CON:</b>	<b>NÚMERO</b>
<b>Instituciones públicas</b>	<b>8</b>
<b>Organizaciones de la Sociedad</b>	<b>9</b>
<b>Organizaciones de la Sociedad (Conformar la Red de Atención Ciudadana- REDAC)</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>

## Ocho convenios de colaboración celebrados entre el COPRED y las Instituciones Públicas

NO.	FECHA DE FIRMA	INSTITUCIÓN PÚBLICA	OBJETO DEL CONVENIO
1	11 de marzo de 2015.	<b>CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED)</b>	Coordinar la ejecución de diversas estrategias y acciones para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como fortalecer y difundir una cultura de la igualdad de oportunidades a favor de todas las personas y en particular de los grupos que viven en situación de vulnerabilidad, a fin de consolidar una sociedad democrática y un desarrollo humano integral.
2	17 de marzo de 2015.	<b>INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL (INMUJERES DF), INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL DISTRITO FEDERAL (INFODF)</b>	Coadyuvar en el desarrollo de actividades específicas dirigidas al fortalecimiento de la participación social en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información Pública, la Protección de Datos Personales y a la promoción de los Derechos de las Mujeres, la Cultura de Transparencia e incorporación de la Perspectiva de Género entre la población del Distrito Federal, así como acciones diversas en materia del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación.
3	20 de marzo de 2015.	<b>INSTITUTO DE LA JUVENTUD DEL DISTRITO FEDERAL (IJDF)</b>	Realizar acciones que favorezcan una cultura de igualdad y contribuyan a eliminar la discriminación hacia y entre las personas jóvenes de la Ciudad de México, a través de la integración, ejecución y evaluación conjunta de la estrategia "POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE PERSONAS JÓVENES CDMX".
4	8 de mayo de 2015	<b>INSTITUTO ELECTORAL DEL D.F. (IEDF)</b>	Conjugar esfuerzos y recursos, que promuevan y fomenten las medidas pertinentes para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.
5	27 de julio de 2015	<b>SUBSECRETARÍA DE SISTEMA PENITENCIARIO</b>	Fortalecer las habilidades a través del proceso de formación en Igualdad y No Discriminación a las personas servidoras públicas de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario con la finalidad de proporcionar sólidos conocimientos que les

			permitan el logro de los objetivos institucionales y a elevar la efectividad del Sistema Penitenciario con apego a la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y honradez.
6	3 de agosto de 2015	<b>UNAM- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, CDHDF, CONAPRED</b>	Realizar de manera conjunta el "XI Diplomado sobre el Derecho a la no Discriminación.
7	14 de septiembre de 2015	<b>CONACULTA</b>	Unir esfuerzos y capacidades en el ámbito de sus respectivas competencias, a efecto de realizar el "2 Foro sobre Prácticas de Diversidad e Inclusión Laboral en la Ciudad de México.
8	3 de noviembre de 2015	<b>REGIÓN CLE BRUSELAS CAPITAL</b>	Intercambio de experiencias, de "buenas prácticas" y promoción de la información entre las partes que enfrentan problemas similares en el contexto de la igualdad de oportunidades.

## **Nueve Convenios de Colaboración celebrados entre el COPRED y las Organizaciones de la Sociedad Civil.**

<b>NO.</b>	<b>FECHA DE FIRMA</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>OBJETO DEL CONVENIO</b>
1	15 de enero de 2015.	<b>HOGAR INTEGRAL DE JUVENTUD IAP</b>	Consolidar la Tercera Fase de la Red de Atención Ciudadana en materia de No Discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC).
2	16 de febrero de 2015	<b>ASOCIACIÓN MEXICANA PARA EL BIENESTAR INTEGRAL DE LA COMUNIDAD A.C. (AMBIC)</b>	Instrumentar la Cuarta Fase de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación
3	16 de febrero de 2015	<b>CULTURA DH. INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS EN CULTURA DE DERECHOS HUMANOS.</b>	Colaborar con la creación del Instituto Nelson Mandela de la Ciudad de México, así como dar seguimiento a los procesos de capacitación, sensibilización y profesionalización en igualdad y no discriminación.
4	05 de marzo de 2015	<b>EPADEQ, A.C.</b>	Establecer las bases para la elaboración conjunta de la metodología para el seguimiento y evaluación en materia de igualdad y no discriminación, así como una batería de indicadores de proceso en el tema.

5	28 de marzo de 2015	<b>CULTURA POPULAR EN ACCIÓN, A.C.</b>	Instrumentar de manera conjunta el proyecto de programa de radio en internet Factor Común ( <a href="http://www.redciudadana.org">www.redciudadana.org</a> ) para el fomento, la difusión y sensibilización de ciudadanos y ciudadanas que habitan y transitan en la Ciudad de México en la construcción de una cultura de trato igualitario y no discriminación.
6	1 de junio de 2015	<b>CONSORCIO INTERNACIONAL ARTE Y ESCUELA A.C.</b>	Establecer la bases para la implementación conjunta de la campaña denominada "Nuestra Palabra Favorita" dirigida a la promoción de la no discriminación hacia los pueblos indígenas.
7	17 de junio de 2015	<b>GRUMALE A.C</b>	Elaboración de un cuento y 2 juegos interactivos para sensibilizar a la población en el tema de familias diversas.
8	18 de junio de 2015	<b>ORGANIZACIÓN MEXICANA DE INTERPRETES TRADUCTORES DE LENGUAS INDÍGENAS A.C.</b>	Implementar de manera conjunta una estrategia a favor de la población indígena en la Ciudad de México a través de la reivindicación de sus lenguas, mediante acciones de traducción, interpretación, capacitación, reflexión, realización en común de materiales de difusión entre.
9	4 de noviembre del 2015	<b>ALTARTE A.C.</b>	Realizar de manera conjunta de una cronología con acontecimientos y efemérides más representativas en la historia del Movimiento LGBTTTI y curaduría y exposición de láminas con reproducciones de obras de los artistas visuales más representativos del Colectivo LGBTTTI, exhibida con motivo de la declaratoria de la Ciudad de México como "CDMX, Ciudad Amigable LBTTTI".

**Convenios de colaboración celebrados con las organizaciones de la sociedad civil, con el objeto de la Conformar la Red de Atención Ciudadana en materia de no discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC), con las siguientes organizaciones:**

- Colectivo Expresión sin Represión ni Discriminación.
- Grupo NVC.
- Muuknequi, A.C.
- Centro de Apoyo a las Identidades Trans, A.C.
- Altarte, A.C.
- Cultura Popular en Acción, A.C.
- Asociación Independiente de Investigadores en Ciencias Sociales. Habitus A.C.
- Asociación Mexicana en Pro de la Diversidad A.C.
- Colectivo Sinergia Mx.
- Prodiana, A.C.
- Red de Juventudes Trans México.
- Unión de Artesanos Otomíes Radicados en el D.F. Mapimi 57 A.C.
- Los Indeseables.
- Acciones Voluntarias sobre Educación en México.
- CulturAtlas.mx, S.C.
- Agenda LGBT A.C.
- Consultoría Social Integral Vinni Cubi A.C.
- Fundación Mexicana Amor por Ti. A.C.
- ActuaDF.
- Progresale, A.C.
- Plenitud



# COPRED

**Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México  
General Prim 10, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, entre Tres Guerras y Bucareli,  
C.P. 06010, Ciudad de México.**

**De Lunes a viernes, en un horario de 9:00 a 18:00 hrs.**

**Tels: 55128639**