

INFORME 2012



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

E*l jefe de Gobierno no puede solo, todos, instituciones, sociedad, y gobierno debemos trabajar juntos, con una sola meta, con un solo motor: terminar con la desigualdad, con la injusticia, con la inaccesibilidad. Caminar hacia una ciudad para todos, admirada por todos y orgullo de nosotros. La construcción de una ciudad así está al alcance; se debe, y vale soñar en ella.*

Palabras del Dr. Miguel Ángel Mancera al recibir la constancia que lo acreditaba como Jefe de Gobierno del DF electo (8 de octubre de 2012)

JUNTOS POR UNA CIUDAD IGUALITARIA

ÍNDICE

| | | |
|------|---|----|
| I. | La importancia de un trato igualitario | 4 |
| II. | La creación del COPRED; acción de gobierno en pro de mejores decisiones | 8 |
| III. | La construcción del trato igualitario | 28 |
| | • El acceso a todos los derechos y la no discriminación como eje transversal de las políticas públicas y legislativas en la Ciudad de México | 28 |
| | • La necesidad de hacer visible lo invisible, principio para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México | 39 |





● I. LA IMPORTANCIA DE UN TRATO IGUALITARIO

A partir de 1997, la Ciudad de México ha sido dirigida por gobiernos electos de manera democrática, los cuales han ubicado al desarrollo comunitario y la construcción de ciudadanía en el centro de las políticas públicas sociales que han instrumentado.

Así, en los últimos 15 años los Jefes de Gobierno del Distrito Federal han llevado a cabo acciones en beneficio de sectores en situación de vulnerabilidad: niños y niñas, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otros.

Estas acciones han sido reforzadas con la aprobación, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, de leyes garantes de los derechos humanos de esos mismos sectores en situación de vulnerabilidad.

El Distrito Federal ha legislado específicamente para proteger y reconocer los derechos de las niñas y los niños, de los jóvenes, de las mujeres y sus derechos sexuales y reproductivos, de las personas con discapacidad, de las personas adultas ma-



yores y de las personas migrantes, y más recientemente en favor de la población LGBTTTI. Sin embargo, todavía existen grupos de población que requieren una legislación que les atienda y proteja.

Aún es mucho lo que resta por lograrse para aspirar a la construcción de una ciudad igualitaria, donde todas las personas vivan y transiten de manera digna y con las mismas posibilidades de acceso y goce de sus derechos humanos. Ello independientemente de la edad, condición social o sexual, de la nacionalidad u origen étnico, o bien de las creencias religiosas o la filiación política, o si se tiene alguna discapacidad o se padece alguna enfermedad.

Si bien en la Ciudad de México existen leyes para garantizar un trato equitativo a sus habitantes y transeúntes en el terreno de lo formal, en lo real persisten conductas de descalificación, menoscabo y rechazo.



Es decir, persiste una igualdad formal que está contenida en las leyes y en los tratados, con el objeto de proteger a todas las personas sin distinción. Pero en los hechos, la discriminación es un fenómeno profundamente arraigado en todos los sectores de la sociedad y, por ello, se requiere de un cambio cultural orientado a la integración armónica de las relaciones que día con día entrelazan a las personas que habitan y circulan en todos los ámbitos sociales.

El cambio cultural requiere de visibilizar la discriminación, de hacer patentes y reconocibles las conductas en que cada cual puede incurrir para negar o, incluso, para buscar acabar con la existencia de quienes le son diferentes o no comparten sus códigos de interpretación de la realidad.

El cambio cultural implica una igualdad sustantiva, un trato igualitario que asegure que todas las personas tengan las mismas oportunidades de justicia, educación, trabajo, desarrollo humano, salud, lo que de entrada supone visibilizar las distintas condiciones de vida de todos los individuos, para modificar aquellas circunstancias que pudieran impedir a cierto grupo de personas no ejercer plenamente todos sus derechos.



Pero el cambio cultural también requiere que los grupos o sectores que hasta el momento han estado invisibilizados recuperen y defiendan su posibilidad de ser, su derecho a existir y a estar, para que se les reconozca a partir de su diversidad la posibilidad de ser iguales en derechos. Ello significa que se empoderen a partir de la exigibilidad de sus derechos y libertades.

El empoderamiento de los sectores en situación de vulnerabilidad debe estar apuntalado por legislaciones que sean armónicas entre sí mismas en el ámbito local, y que también lo sean con políticas públicas integrales que fortalezcan la creación de condiciones para el desarrollo pleno de los grupos vulnerables.

La eliminación de la discriminación constituye un esfuerzo que abarca acciones en diferentes sentidos, ya que no solamente aborda el tema desde la perspectiva de los derechos humanos, sino que extiende el tópico hacia procesos de diseño de política pública y de campañas incluyentes a todos los sectores de la sociedad para visibilizar las prácticas y avanzar en la generación de nuevas formas de vida, trabajo y convivencia, libres de toda forma de discriminación.

Un paso trascendental en ese sentido está dado por la vigencia del *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)*, que en su Capítulo 6 contempla el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación. En él establece como ejes de acción precisamente la armonización legislativa, las políticas públicas integrales, las reformas a la *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal*—que se concretó con la entrada en vigor de la nueva *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* el 25 de febrero de 2011 que abrogó la ley anterior—, la construcción de una cultura de la igualdad y la no discriminación, la exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.



Las líneas de acción sobre este derecho, contenidas en los capítulos de Grupos de Población y los indicadores de derecho a la igualdad y la no discriminación, consideran como población objetivo a las mujeres; la infancia; las y los jóvenes; los pueblos y comunidades indígenas; poblaciones callejeras; población LGBTTTI; personas con discapacidad; personas adultas mayores; personas migrantes, refu-



giadas y solicitantes de asilo, y personas víctimas de trata y explotación sexual. También se subraya que la discriminación es incompatible con una democracia pues erosiona la participación, y de hecho reconoce que el derecho a la igualdad y a la no discriminación es un indicador de la consolidación de una democracia.

El otro gran paso es la creación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), siendo destacable que el Distrito Federal sea la primera entidad del país que cuenta con un Consejo dedicado a promover la cultura y la práctica de la no discriminación, tanto entre entes públicos como privados.





● II. LA CREACIÓN DEL COPRED, ACCIÓN DE GOBIERNO EN PRO DE MEJORES DECISIONES

La *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF)*, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, a instancias del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Marcelo Ebrard Casaubón, determina la creación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.



En su Capítulo IV, Sección Primera, Artículo 33, la LPEDDF especifica que el Consejo es un organismo descentralizado, sectorizado a la Social del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el COPRED gozará de autonomía técnica y de gestión, así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja, incidencia en la Política Pública del DF y en el Plan General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal.

La vida institucional del COPRED inicia el 14 de octubre de 2011, cuando el Jefe de Gobierno del DF, Marcelo Ebrard, determina el nombramiento de Jacqueline L'Hoist Tapia como la primera Presidenta de dicho organismo, de entre una terna



de personalidades defensoras de derechos humanos propuesta por organizaciones de la sociedad civil.

La primera tarea que asume la Presidenta del COPRED es la constitución legal, administrativa y financiera del organismo, lo cual ocurre en dos fases: la primera va del 14 de octubre (fecha de inicio del nombramiento de L'Hoist Tapia al frente del Consejo) al 31 de diciembre de 2011.

En ese lapso se lleva a cabo la contratación de una estructura mínima de ocho personas a partir del 1 de diciembre de 2011 (incluyendo a la titular del COPRED). Este equipo se aboca al análisis de las atribuciones y facultades legales que la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* le reconoce al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en aras de determinar la infraestructura, organigrama y presupuesto que requería, así como las acciones y programas a implementar a partir del 2012.



La segunda fase es la que se refiere a la determinación y la negociación del presupuesto para el funcionamiento del Consejo. Al respecto, es importante mencionar que originalmente la Asamblea Legislativa del Distrito Federal etiquetó en el presupuesto 2011 del DIF, un total de \$14'000,000.00 (catorce millones de pesos) para el COPRED, de los cuales finalmente recuperaron sólo \$300,000.00 (trescientos mil pesos). No obstante ello, para el periodo 2012 se logró el otorgamiento de una partida presupuestal de \$49'000,000.00 (cuarenta y nueve millones de pesos), \$19'000,000.00 (diecinueve millones de pesos) no correspondieron para gasto del COPRED y se realizó una reducción líquida de \$11'000,000.00 (once millones de pesos) para el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF, \$8'000,000.00 (ocho millones de pesos) para La Casa de los Periodista y para el Centro Comunitario ambos de la Secretaría de Gobierno del DF, quedando así para la operación del mandato que marca la Ley del Consejo un monto de \$30'000.000.00 (treinta millones de pesos).

Es importante mencionar que en dicho periodo se constituye la Junta de Gobierno del COPRED, la cual tiene entre sus facultades: velar por el cumplimiento de las



atribuciones del Consejo y el establecimiento de sus políticas generales de conducción; aprobar el proyecto de presupuesto y los informes anuales, así como el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED). También es responsable de aprobar el Reglamento de la Asamblea Consultiva, el Estatuto Interno del COPRED, entre otras.

De acuerdo con el Artículo 39, de la Sección Tercera de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*, la Junta de Gobierno será presidida por la o el titular del COPRED, así como por cinco representantes de la Administración Pública del Distrito Federal, y cinco integrantes designados por la Asamblea Consultiva del Consejo.

La Junta de Gobierno fundacional del COPRED fue integrada por:

1. La Presidenta del Consejo, Jacqueline L'Hoist Tapia;

2. Juan José García Ochoa, Subsecretario de Gobierno, a quien también se le eligió como Secretario Técnico de la Junta de Gobierno; Aldo Muñoz Ortiz, de la Social; Gabriel Ramírez, de la Coordinación y Desarrollo de Sistemas de Salud; Gonzalo Suárez, de la Secretaría de Educación; y Conrado Sánchez Torres, de la Contraloría General del DF.



3. Como representantes de la ciudadanía: Marta Lamas, especialista en temas de género y defensa de los derechos sexuales y reproductivos; Miguel Concha Malo, reconocido promotor y defensor de los derechos humanos en México; Mónica González Contró, especialista en derechos de la infancia; Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín, especialista en políticas públicas y en la defensa y promoción de los derechos políticos y civiles; Sergio Aguayo Quezada, reconocido defensor y promotor de los derechos políticos y civiles, así como del derecho de acceso a la información.

El 25 de noviembre 2011, con la instalación de la Junta de Gobierno, se constituye formalmente el COPRED, con lo que la Presidencia aboca sus esfuerzos a dos nue-



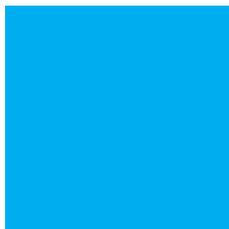
vas tareas: 1) La constitución de otro órgano fundamental para la vida institucional del Consejo: la Asamblea Consultiva, y 2) a la aprobación del gasto para la operación y gestión del COPRED.

De acuerdo con lo que estipula la Sección Cuarta de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*, la Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo. Debe estar integrada por entre 10 y 20 ciudadanos y ciudadanas con probada experiencia en materia de prevención y eliminación de la discriminación, quienes han de ser propuestos por organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas para desempeñarse en el encargo de manera honorífica.



Entre las facultades que le confiere la ley destacan: presentar opiniones ante la Junta de Gobierno sobre los programas y actividades que realice el Consejo, a la par de asesorar tanto a la Junta como a la Presidencia del COPRED en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de todos los actos discriminatorios; participar en actos convocados por la Junta de Gobierno para el intercambio de información y experiencias en pro de la eliminación de la discriminación y coadyuvar al impulso de acciones, políticas, programas y proyectos con este fin.

La segunda fase de esta primera etapa se produce durante el primer cuatrimestre del 2012. En ese lapso se obtiene por parte del Gobierno del Distrito Federal el préstamo de oficinas del Sistema de Transporte Colectivo Metro para alojar las oficinas del COPRED. A la par, se logran importantes avances en la institucionalización del Consejo mediante la definición de líneas de acción para el logro de los objetivos, lo que determina la realización de actividades por áreas y puestos, y hace necesaria la ampliación del equipo de trabajo de ocho a doce plazas de estructura. En el segundo cuatrimestre se decide la contratación de cuatro personas más bajo el régimen de honorarios asimilables al salario para el apoyo en actividades operativas.

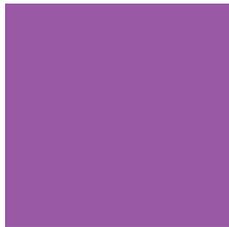


La ampliación de la plantilla de personal de estructura se ha llevado a cabo en estricto apego a los principios de eficiencia y eficacia en el gasto que rige en la



administración pública, aun cuando el mandato del COPRED implica necesidades mucho más amplias de apoyo humano e intervención en los múltiples sectores que componen a la sociedad capitalina. En tal sentido, cabe mencionar que la propuesta original de estructura que fue autorizada por la Junta de Gobierno de COPRED consideraba 35 plazas de estructura.

Con el fin de no solo dar cumplimiento al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer los fundamentos para la operación diaria en el COPRED, sino que pretendiendo también poner al alcance de otras entidades, alternativas para incluir laboralmente a las personas en situación de vulnerabilidad y garantizar el trato igualitario desde la perspectiva de la responsabilidad social, entendida como “La adopción de estrategias voluntarias, sustentables en lo económico, social y ambiental, tomando en cuenta a sus grupos de interés”. Se aprobó por la Junta de Gobierno la elaboración de un reglamento laboral modelo en ese sentido.





Personal de estructura y por honorarios del COPRED:

| ÁREA DE ADSCRIPCIÓN | PUESTO | NIVEL | CANTIDAD DE PLAZAS | |
|--|---|-------|--------------------|-----------|
| | | | 2011 | 2012 |
| Presidencia | Presidenta | 45.5 | 1 | 1 |
| | Sudirección Jurídica | 29.5 | 0 | 1 |
| Subdirección de Administración y Finanzas | Subdirección | 29.5 | 1 | 1 |
| | Jud de Recursos Humanos y Servicios Generales | 25.5 | 1 | 1 |
| Subdirección de Planeación | Sudirección | 29.5 | 1 | 1 |
| | Enlace a OIP y PDHDF | 20.5 | 2 | 2 |
| Dirección de Cultura por la No Discriminación | Dirección de Área | 40.5 | 1 | 1 |
| | Sudirección de Capacitación y Educación | 29.5 | 0 | 1 |
| Dirección de Políticas Públicas y Legislativas | Dirección de Área | 40.5 | 1 | 1 |
| | Subdirección de Análisis y Propuestas | 29.5 | 0 | 1 |
| | Subdirección de Seguimiento y Evaluación | 29.5 | 0 | 1 |
| TOTAL | | | 8 | 12 |
| Técnicos | Honorarios asimilados menores de 12 mil pesos | | 0 | 4 |





Con la finalidad de que la ciudadanía tuviera un mayor acercamiento con el Consejo, el 9 de febrero se lanzó una convocatoria para recibir propuestas de diseño del logotipo del COPRED, recibándose 73 propuestas por parte de 18 artistas en lo individual y de dos equipos.

El 12 de abril se llevó a cabo una sesión en la que el jurado del concurso determinó por unanimidad que el logotipo que daría imagen institucional al COPRED, proyectando los principios de igualdad y no discriminación, fuera el diseñado por “Paco Pulido”.



El jurado estuvo integrado por Lucía Lagunes Huerta, de CIMAC; Gonzalo Hernández Ferriz, de CGMA; Julio Ramos Talavera, de la Dirección General de Comunicación Social del GDF; Beatriz Santamaría Monjaraz, Directora General del InmujeresDF; Gonzalo Javier Suárez Prado, de la Secretaría de Educación del GDF; Aldo Muñoz García, de la Social del GDF; la fotógrafa Cristina Ortega; Diana Osornio Gamas, de Fundar-Centro de Análisis e Investigación; y Jacqueline L’Hoist Tapia, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

No obstante contar con una estructura de personal reducida, se instrumentaron acciones importantes en materia de vinculación del COPRED con organizaciones civiles cuyo aporte consolidaría las actividades propuestas. Entre las principales están: Gestión Social y Operación (GESOC), el Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos A.C. (CulturaDH), la Asociación Mexicana para el Bienestar Integral A.C. (AMBIC), Hogar Integral de Juventud IAP, entre otras.

En el mismo sentido, se inició la vinculación con sectores de la iniciativa privada como la turística, en los que se tiene identificada la concurrencia de prácticas discriminatorias, con la finalidad de comenzar a tejer con ellos la posibilidad de un trabajo conjunto en aras de construir una cultura de la no discriminación en sus ámbitos de influencia, y de esa manera dar inicio a la construcción del Gran Acuerdo de la Ciudad por la Igualdad y la No Discriminación.

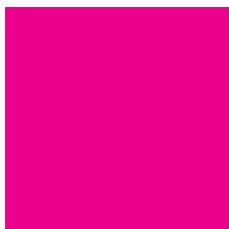




El inicio de esta labor de vinculación dio pie a que la Presidenta del Consejo, Jacqueline L'Hoist Tapia, comenzara a tener una presencia importante en actos públicos a los que los medios de comunicación le dieron cobertura, constituyéndose así en una fuente de información y de consulta para los periodistas.

El mes de mayo de 2012 marca el rumbo hacia la consolidación institucional del COPRED, pues es cuando se lleva a cabo el proyecto de inversión más importante en adquisición de mobiliario y equipos de cómputo para el montaje y operación de las instalaciones del Consejo (para lo cual se destina un presupuesto de 2.7 millones de pesos), e incluso se concreta la posibilidad de que cuente con un inmueble.

Para el efecto, el Fideicomiso del Centro Histórico y el COPRED firman un convenio por medio del cual el primero le cede en comodato un inmueble ubicado en la calle de General Prim No. 5, en el primer cuadro de la Ciudad de México, con la finalidad de que se proceda a su remodelación para albergar las oficinas definitivas del Consejo, mediante un aporte de \$7'000,000.00 (siete millones de pesos).





Presupuesto 2012 del COPRED, por capítulo de gasto:

| CAPÍTULO | ORIGINAL | MODIFICADO AL 31 DE DICIEMBRE | EJERCIDO AL 31 DE DICIEMBRE |
|----------|---------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 1000 | 12,533,112.00 | 12,533,112.00 | 6,934,130.21 |
| 2000 | 1,258,597.00 | 598,074.14 | 572,329.73 |
| 3000 | 15,142,684.00 | 4,028,152.86 | 2,682,415.08 |
| 4000 | 20,065,607.00 | 3,140,661.00 | 3,097,577.24 |
| 5000 | 0.00 | 2,700,000.00 | 2,287,985.30 |
| TOTAL | 49,000,000.00 | 23,000,000.00 | 15,574,437.56 |





De esta manera se da por concluida la primera tarea que asumió la Presidencia del COPRED en términos de constituir legal, administrativa y financieramente al organismo, lo cual le requirió invertir una buena parte de su calendario de actividades en este primer año de gestión. Y si bien el dar inicio a las funciones del organismo pareciera ser una labor sencilla, en la práctica no lo es pues implica diversos rubros y operaciones como: diseñar el presente y el futuro del organismo para darle sentido; registrarlo y darlo de alta ante el sistema administrativo y financiero de los gobiernos Federal y del Distrito Federal; negociar y gestionar los recursos administrativos y financieros para lograr contar con una estructura orgánica y con un inmueble que lo albergara.

Pasado el primer cuatrimestre del 2012, el COPRED transitó de la fase de consolidación institucional a la de consecución de la Misión, la Visión, Código de ética y los Objetivos a corto, mediano y largo plazos que se planteó y diseñó su equipo de trabajo durante la Planeación Estratégica que llevó a cabo en julio del 2012.

Misión



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

En el cumplimiento de esta Misión, el COPRED aspira a ser reconocido bajo la siguiente:

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.”



Es bajo estas premisas que el Consejo ha regido sus actividades, proporcionando atención prioritaria a quienes solicitan la intervención del organismo cuando han sido objeto de discriminación, así como a la formación de 150 promotores y promotoras del derecho a la no discriminación.

También han tenido atención preferente las organizaciones civiles que se dedican a la promoción del derecho a la igualdad y a la no discriminación, y que con 39 de ellas se han establecido acuerdos o convenios, y se han compartido recursos en aras de sumar esfuerzos orientados a la progresiva prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México.

Igualmente importante ha sido la inversión de tiempo que llevó a cabo el Consejo para la constitución de la Junta de Gobierno y de la Asamblea Consultiva. Cabe destacar que desde su establecimiento, ambos órganos han venido acompañando y fortaleciendo a la Presidencia del COPRED en la toma de decisiones y en la consolidación institucional del organismo.



En la sesión de la Junta de Gobierno del 15 de junio del 2012, se presentó la propuesta de integrantes para la Asamblea Consultiva, y para el 23 de octubre del mismo año, se instala formalmente la Primera Asamblea Consultiva del COPRED, la cual está integrada por Mónica González Contró, Miguel Concha Malo, Luis Antonio Torres, Genaro Lozano y Patricia Colchero Aragonés, quienes a su vez son representantes ciudadanos ante la Junta de Gobierno.



Otros integrantes de la Asamblea Consultiva son: Juan Martín Pérez García, Luis Enrique Hernández, Nashieli Ramírez, Gabriel Rojas, Rocío Culebro, María Consuelo Mejía, Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín, Sofie Freiman, Federico Fleishman, Miguel Pulido, Lucía Lagunes Huerta, Sinayini Ruiz, y José Luis Cabañero Ochoa. Todas y todos ellos cuentan con una amplia y probada experiencia en el tema de la igualdad y la no discriminación.



La vinculación y la sinergia institucional del COPRED con organizaciones civiles, con instituciones académicas, con sectores empresariales, con organismos autóno-



mos, con instancias del Gobierno del Distrito Federal, con juristas y representantes de tribunales judiciales y laborales, así como con diputados y diputadas locales, han ocupado un lugar preponderante en las actividades desarrolladas por la Presidenta del Consejo, Jacqueline L'Hoist Tapia, para coadyuvar al posicionamiento del COPRED como el ente rector para promover las acciones de eliminación de la discriminación en la Ciudad de México.

Dicho posicionamiento se ha llevado a cabo haciendo un uso intensivo de los medios de comunicación, las redes sociales y la página web del COPRED. Con los primeros se ha desarrollado a través de la realización de 26 conferencias de prensa, 81 entrevistas exclusivas en medios, envíos de 34 boletines de prensa y de 14 pronunciamientos con la posición institucional del Consejo en temas relativos a la cultura de no discriminación.

En la página web www.copred.df.gob.mx se han colocado mensajes para informar a la ciudadanía sobre qué es el COPRED, en qué consiste su labor, quiénes la integran, qué es la discriminación y cómo la vive la sociedad capitalina, así como invitaciones a seguidores para que se acerquen al Consejo y hagan uso de él cuando así lo requieran. Asimismo, se pusieron disponibles una serie de monografías con información sobre grupos y comunidades en situación de discriminación y vulnerabilidad en la Ciudad de México, cuya consulta resulta imprescindible para la toma de decisiones y el desarrollo de políticas públicas dirigidos a la atención de dichos grupos.



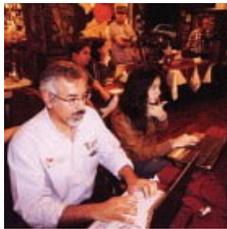
Igualmente intensa ha sido la labor de difusión y de vinculación con la ciudadanía a través de redes sociales, en las cuales se han abierto espacios en Facebook (Copred DF), en Twitter (@COPRED_CDMX), donde sus mensajes e invitaciones busca captar la atención de las y los tuiteros.





Direcciones electrónicas del COPRED:

| PÁGINA WEB | REDES SOCIALES |
|---|-----------------------|
| http://www.copred.df.gob.mx/index.jsp | Twitter: @COPRED_CDMX |
| http://www.yoconstruyolaigualdad.mx/ | Facebook COPREDDF |





El COPRED ha lanzado o se ha sumado a varias campañas para prevenir la discriminación y en favor de una cultura de respeto a los derechos de las personas, entre las que destacan:

“Yo construyo la igualdad en la Ciudad de México”

Campaña propia del COPRED que constó de materiales de difusión impresos y auditivos, promocionales en mobiliario urbano, transporte público (Metro y Metrobús) y medios de comunicación del Distrito Federal, así como el micrositio <http://www.yoconstruyolaigualdad.mx>, donde se explica qué es la discriminación, algunas prácticas que incurren en la discriminación, y a quién acudir para denunciar estos casos.

Todos los días es el día para no discriminar



Campaña conjunta a nivel nacional que se constituyó el 19 de octubre, en el marco del Día Nacional de la No Discriminación. Consiste en la convocatoria a personas, colectivos, organizaciones e instituciones para definir una acción que deseen realizar en favor de la no discriminación y la suban a un calendario virtual para que otras personas se sumen o tengan conocimiento de ella. Entre todos deberán ir construyendo un calendario de acciones que irá del 19 de octubre de 2012 al mismo día del 2013. Para ello se creó el micrositio <http://www.todoslosdiaseseldia.mx>, en el cual se puede conocer a las instancias que impulsan la campaña, sus objetivos y cómo participar.

10 X La Infancia

Campaña coordinada por la Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), para promover 10 compromisos a favor de los derechos de la infancia y dirigidos en su momento, a la candidata y los candidatos a la Presidencia de la República, así como a los



Gobiernos de diversas entidades federales, a las candidatas y el candidato a la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, entre otros. Para su difusión se creó el sitio <http://10xinfancia.mx>

Las Niñas También Cuentan

Impulsada a raíz del Día Internacional de la Niña, que se conmemora el 11 de octubre, con el objetivo de hacer visible la especial situación de discriminación por género y edad que sufren millones de niñas en todo el mundo. Este ejercicio es coordinado por la Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM), y cuenta con la participación de organizaciones de la sociedad civil que trabajan sobre derechos de la infancia, género y derechos de las mujeres.

Infancia Sin Violencia

Iniciativa pensada como una plataforma flexible y articuladora de esfuerzos enfocados a visibilizar tres de las expresiones más patentes de la violación de los derechos de la infancia: la violencia armada, la violencia sexual y los castigos corporales. La campaña tiene como eje rector la premisa “ningún tipo de violencia es justificable y toda violencia es prevenible”. Es coordinada por la Red por los Derechos de la Infancia en México y participan cerca de 50 organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas.



Estrategias a Favor de la Infancia

Campaña coordinada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), con la participación de organizaciones de la sociedad civil e instancias públicas, con la finalidad de incidir en la agenda de los derechos de la infancia.



Observatorio Rostros de la Discriminación

Iniciativa que funciona a partir de las redes sociales Facebook y Twitter. Está integrado por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana (PDH-IBERO), la Fundación Manuel Buendía, el Instituto Mexicano de la Radio (IMER) y La Cabaretiza A.C. y a partir de 2012, el COPRED como institución co-convocante. El Observatorio tiene como objetivo que la población denuncie contenidos discriminatorios en los medios de comunicación y en la publicidad.



Como parte del posicionamiento del COPRED, se hizo presencia durante 2012 en cuatro ferias relativas a temáticas de derechos humanos.

La primera ocasión fue en la Feria Lúdica “Hágamos Visible lo Invisible”, en conmemoración del Día de las Trabajadoras del Hogar, y estuvo organizada por el Instituto de las Mujeres del DF, el 22 de julio.

La segunda fue en la 4ª Feria de la Transparencia, organizada por el Instituto de Acceso a la Información del Distrito Federal (InfoDF) en el Zócalo capitalino el 18 de septiembre, con motivo del Día Internacional del Derecho a Saber.



El 3 de diciembre, el COPRED se sumó al magno evento de conmemoración en México por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se efectuó en el Monumento a la Revolución, con la participación de 22 organizaciones de la sociedad civil e instituciones del GDF. El evento, convocado por el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del DF (INDEPEDI), tuvo como objetivo difundir los derechos de las personas con discapacidad, cambiar los estereotipos y prejuicios respecto a la discapacidad, así como fomentar la convivencia entre personas con y sin discapacidad.



Posteriormente, el COPRED participó en la 11ª. Feria por los Derechos Humanos, que se llevó a cabo el domingo 9 de diciembre de 2012 en el Zócalo capitalino. Organizada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, contó con la representación de 55 organizaciones civiles que tuvieron un escenario apropiado para difundir y presentar las acciones, programas, facultades y objetivos que desarrollan en la defensa y promoción de los derechos humanos.

Transparencia y rendición de cuentas

Se solicitó a la Junta de Gobierno la autorización de destinar \$50,000.00 (cincuenta mil pesos) para la creación del Modelo de indicadores para medir el impacto de las acciones que desarrolla el COPRED y, brindar rendición de cuentas a la ciudadanía. Que se verán reflejados en el informe 2013.



El COPRED es un ente obligado a cumplir a cabalidad con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (LTAIPDF), publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de marzo de 2008 y en vigor desde el 28 de mayo del mismo año.



En el marco de dichas obligaciones se encuentra la creación de una Oficina de Información Pública y de Protección de Datos Personales (Art. 46), la que es responsable de operar la Oficialía de Partes, publicar en el portal institucional de internet la Información de Oficio (Art. 13 a 32), establecer un Comité de Transparencia (Art. 59) y dar oportuna atención a las solicitudes de información recibidas mediante el sistema INFOMEX (Art. 47).



Dentro de las atribuciones de la Oficina de Información Pública y de Protección de Datos Personales del COPRED, se encuentra la atención de las solicitudes de información pública, el registro de los sistemas de datos personales, el mantener actualizada la información de oficio en el portal institucional, brindar atención a los requerimientos emitidos por el InfoDF, a la par de ofrecer capacitación a las personas servidoras públicas sobre la Ley de Transparencia y Acceso a la Infor-



mación Pública del Distrito Federal (LTAIPDF) y sobre la Ley de Protección de Datos Personales del Distrito Federal (LPDPDF).

Entre las actividades llevadas a cabo por el COPRED para dar cumplimiento al principio de transparencia, destacan las que se enlistan a continuación:

- Con la asesoría del InfoDF, se instaló la Oficina de Información Pública y de Protección de Datos Personales, y se capacitó al personal a cargo tanto en el contenido de las dos leyes en la materia como en la instalación y manejo del sistema INFOMEX y del Sistema de Captura del Registro de Solicitudes de Información (SICRESI).
- Se designó ante el InfoDf a la persona que funge como Enlace en materia de resguardo de datos personales.
- Derivado de la demora para que se otorgara al COPRED el dominio de su página institucional en internet, se retrasó la publicación de la información sobre el Consejo que por ley debe estar disponible en la ventanilla de transparencia de dicha página web, para garantizar el acceso público a la información gubernamental. Sin embargo, en el tercer trimestre de 2012 se subsanó esta situación, y actualmente la información se encuentra accesible en la página institucional del COPRED.
- El personal responsable de facilitar el acceso de los particulares a sus datos personales mediante el ejercicio de sus derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación u Oposición), ya está plenamente capacitado para la oportuna atención de dicho recurso. Si bien se recibieron cuatro solicitudes al respecto durante 2012, tres debieron cancelarse toda vez que estaban relacionadas con información de la que se carecía en el Registro de Datos Personal que maneja el COPRED, y otra sigue en trámite.
- Se han presentado tres informes trimestrales y uno anual ante el InfoDF sobre las solicitudes de acceso a la información que ha recibido la Oficina de Información Pública y de Protección de Datos Personales.



Los resultados obtenidos se muestran en los siguientes cuadros:

Solicitudes de información pública:

| | |
|---|-----|
| TOTAL DE SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA RECIBIDAS: | 114 |
| Solicitudes "Tramitadas y atendidas" | 97 |
| Solicitudes "Pendientes" | 0 |
| Solicitudes "Prevenidas" * | 13 |
| Solicitudes "Canceladas en las que el solicitante no atendió la prevención" | 4 |
| Solicitudes "Canceladas a petición del solicitante" | 0 |



* En esta categoría se consideran las solicitudes que carecen de información clara y precisa de lo que el solicitante está requiriendo.



Solicitudes de datos personales:

| | |
|---|---|
| TOTAL DE SOLICITUDES DE ACCESO, RECTIFICACIÓN, CANCELACIÓN U OPOSICIÓN DE DATOS PERSONALES RECIBIDAS: | 4 |
| Solicitudes ARCO "En trámite" | 1 |
| Solicitudes ARCO "Procedente" | 0 |
| Solicitudes ARCO "Improcedente" | 0 |
| Solicitudes ARCO "Prevenida" | 0 |
| Solicitudes ARCO "Canceladas en las que el solicitante no atendió la prevención" | 3 |
| Solicitudes ARCO "Canceladas a petición del solicitante" | 0 |





● III. LA CONSTRUCCIÓN DEL TRATO IGUALITARIO

Derivado del análisis que el equipo de trabajo del Consejo hizo en torno a las atribuciones que la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* le confería a dicho organismo, se determinó la constitución de dos áreas principales: la Dirección de Política Pública y Legislativa, y la Dirección de Cultura por la No Discriminación.



Dirección de Política Pública y Legislativa

El acceso a todos los derechos y a la no discriminación como eje transversal de las políticas públicas y legislativas en la Ciudad de México

La Dirección de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED tiene como mandato de Ley: realizar las actividades de análisis, investigación y evaluación de las acciones que realiza el Gobierno del Distrito Federal, con el objetivo de verificar que las



normas de derechos humanos sean criterios orientadores de las políticas públicas, programas, planes, estrategias y acciones de la Administración Pública del Distrito Federal, a efecto de hacerlas más eficaces, sostenibles, no excluyentes y equitativas.

La Dirección de Políticas Públicas y Legislativas tiene como objetivo general: coordinar, dirigir y supervisar la elaboración de investigaciones aplicadas, desde el análisis y la evaluación, para conocer la situación que guarda la discriminación en la Ciudad de México, así como para el diseño de políticas públicas.

Desarrolla su labor en torno a tres objetivos específicos:

- Analizar y evaluar la política pública y la legislación para garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación.
- Evaluar las acciones de gobierno instrumentadas en favor de la igualdad y la no discriminación.
- Proponer criterios y lineamientos para garantizar su cumplimiento efectivo y su progresividad.

Para el efecto, cuenta con tres programas de trabajo:

1. Programa de Evaluación y Seguimiento.
2. Programa de Análisis de las Políticas Públicas y Legislativas.
3. Programa de Investigación.



1. Programa de Evaluación y Seguimiento

Tiene como finalidad observar el cumplimiento que las entidades del Gobierno del Distrito Federal llevan en sus acciones en apego al Plan de Desarrollo del Gobierno capitalino, por lo cual también considera como su prioridad la evaluación continua a dichos entes de gobierno del DF. Por ello, su acción principal se centra en la *elaboración de los indicadores* apropiados para dicha evaluación.



Como parte de las líneas de acción del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF), el Consejo se integró al Mecanismo de Seguimiento y Evaluación, donde se espera promover e impulsar el cumplimiento progresivo de todas las líneas de acción que marca el PDHDF, en coordinación con las entidades públicas y particulares que participan en diferentes medidas.

El COPRED se dio a la tarea de llenar y actualizar el cuadro del Capítulo 6 del PDHDF Indicadores Ilustrativos del “Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación”, considerando que esta temática le compete y para lo cual se utilizó el criterio de recurrir a las fuentes primarias de información. En un primer momento se recopilieron las estadísticas que estuvieran públicamente disponibles y que sirvieran de insumo para construir los indicadores, como sería el caso del PIB per cápita en dólares en el Distrito Federal del 2007 a 2010, que involucra a tres Unidades de Estado: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Consejo Nacional de Población (Conapo) y Banco de México (Banxico).

Posteriormente, se solicitó información mediante oficio a diversos entes públicos fuentes o responsables de la misma, habiendo recibido respuesta positiva hasta el momento de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). De esta forma, se ha avanzado significativamente en el contenido de cuadro señalado y será una actividad regular de seguimiento del COPRED.

2. Programa de Análisis de las Políticas Públicas y Legislativas

Su objetivo es asegurar que las políticas públicas y la legislación aprobada por la Asamblea capitalina respeten el derecho a la igualdad y la no discriminación. Para lograrlo, trabaja a partir de la *elaboración de lineamientos* que deben cumplir las políticas públicas, así como mediante acciones de incidencia en el poder legislativo.





En lo que toca al trabajo orientado a la incidencia legislativa, durante el 2012 se elaboraron propuestas de modificación a la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* en su Artículo 5, con el objetivo de considerar como discriminación conductas como la homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia; el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones; así como toda ley o acto que, siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias perjudiciales para los grupos en situación de discriminación. Fueron puestas a consideración de la V Legislatura de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF).

De igual manera se presentó a la V Legislatura de la ALDF una propuesta para armonizar las leyes del Distrito Federal, con la finalidad de que cuando en ellas se haga referencia a servidores públicos, el término sea cambiado por el de "*personas servidoras públicas*". Ello como una acción afirmativa en el tema del uso de un lenguaje institucional con enfoque de equidad de género.



Ambas propuestas se presentaron de acuerdo al calendario de trabajo parlamentario de la V Legislatura de la ALDF, que concluyó en septiembre de 2012. Se espera reanudar el trabajo de cabildeo legislativo para impulsarlas dentro de la agenda de trabajo de la Comisión de Derechos Humanos de la VI Legislatura, presidida por la diputada Cipactli Dinorah Pizano Osorio.



Por otra parte, se dio seguimiento a un punto de acuerdo emitido por la ALDF dirigido al Instituto para la Integración y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI) de la Social del Distrito Federal y al COPRED. El punto de acuerdo respondía a una solicitud ciudadana para la instalación de un semáforo auditivo en la Delegación Cuauhtémoc, por lo que se requería específicamente que COPRED emitiera los fundamentos que, en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos, justificaban las acciones para establecer condiciones de accesibilidad en el espacio público para personas con discapacidad visual.



Se participó en reuniones de trabajo con las instancias mencionadas, de lo cual se derivó que el COPRED identificará las líneas del Programa de Derechos Humanos para el Distrito Federal que la Delegación Cuauhtémoc debería incorporar para dar cumplimiento a la solicitud ciudadana que dio origen al punto de acuerdo emitido por la ALDF. La Delegación Cuauhtémoc se comprometió a incluir dichas líneas en su planeación.

Finalmente, otra actividad relevante en materia de trabajo legislativo fue el seguimiento al proceso de aprobación del Presupuesto del GDF para el ejercicio fiscal 2013, coadyuvando a que éste incorpore la perspectiva del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación. A esta actividad se le dará continuidad de acuerdo al ciclo presupuestal del Distrito Federal en sus fases de aprobación, ejecución y evaluación, a fin de identificar problemáticas y proponer elementos para avanzar en el Distrito Federal hacia una presupuestación con enfoque de equidad y no discriminación para la Ciudad de México.

Ello permitirá definir de manera consistente las estrategias y líneas de acción con un horizonte de tiempo anual, con la contribución de la Asamblea Consultiva del COPRED.

3. Programa de Investigación

El COPRED desarrolla su Programa de Investigación desde una mirada integral, que reúne tanto experiencias académicas como de las organizaciones civiles y sociales. De esta forma se fundamenta la transformación de las políticas públicas en favor del derecho a la igualdad y la no discriminación. Al mismo tiempo, genera una serie de reflexiones para una lectura contemporánea de la cultura de la no discriminación en la Ciudad de México.

El COPRED ha incorporado la perspectiva de derechos humanos en la investigación, mediante la aplicación de instrumentos prácticos y de participación que permiten a las personas y colectividades expresar sus puntos de vista y propuestas. Paralelamente, facilitan a las instituciones de gobierno contar con herramientas puntuales para la toma de decisiones.





Previo a la aplicación de la encuesta, se llevó a cabo el *Estudio sobre la percepción de la discriminación en las delegaciones políticas del Distrito Federal*, que forma parte de una etapa inicial de investigación teórica y de campo del COPRED. El estudio permitió contar con un *Diagnóstico Operativo*, en el que se identificaron las nociones de discriminación y sus manifestaciones culturales en la zona metropolitana. Dicho diagnóstico también se propuso analizar la política pública de la progresividad del derecho a la igualdad y a la no discriminación que se aplica en el D.F., con el objetivo de llevar a cabo un mapeo general de los significados, contextos y propuestas en la materia que son factibles de desarrollar a corto y mediano plazos.

A diferencia de otros estudios, en este caso el COPRED ha centrado su atención en el desarrollo de propuestas a partir de los siguientes cuestionamientos:



- ¿Qué hacer a favor de la igualdad y la no discriminación en el DF, desde lo personal, colectivo e institucional?
- ¿Cómo desarrollar una gestión con resultados a favor de la igualdad y la no discriminación?
- ¿Qué lineamientos necesita una política pública de progresividad del derecho a la igualdad y a la no discriminación, que incluya tanto la experiencia de las personas servidoras públicas, como las exigencias de la ciudadanía?

El trabajo de campo es fundamental para el COPRED, en tanto que el acercamiento con las y los actores clave de los procesos institucionales, las personas y las diversas colectividades, son parte de los parámetros de investigación que ha diseñado la Dirección de Políticas Públicas y Legislativas.

El COPRED, mediante la Dirección de Políticas Públicas y Legislativas, en colaboración con el Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos A.C. (CulturaDH), llevó a cabo el primer Sondeo sobre no discriminación de la Ciudad de México, mediante la aplicación de 536 cuestionarios en la zona metropolitana. De igual manera, está instrumentando un ciclo de talleres de acción comunicativa con funcionarias, funcionarios y representantes ciudadanos



en 11 de las 16 delegaciones del Distrito Federal: Benito Juárez, Coyoacán, Cuajimalpa, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Magdalena Contreras, Milpa Alta, Tláhuac, Venustiano Carranza y Xochimilco. En este contexto, ha iniciado una serie de entrevistas con los equipos de los Secretarios de Seguridad Pública y de Turismo del Gobierno del Distrito Federal.

A partir de la sistematización de los resultados de los cuestionarios, las entrevistas y los talleres de acción comunicativa, se creará el documento *“Derechos iguales, soluciones diversas. Lineamientos generales de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación”*. También se elaborará una publicación específica que refleje la riqueza en la argumentación, las nociones coloquiales sobre el tema, así como las creencias, frases y testimonios de cómo se enfrenta la discriminación en la vida institucional y en la vida cotidiana.

El análisis que realiza el COPRED acerca de las políticas públicas y legislativas con enfoque de igualdad y no discriminación, parte de un diagnóstico de las acciones que desarrolla el Gobierno del Distrito Federal para generar condiciones de equidad, igualdad y en particular, aquellas que tienen como objetivo atender las necesidades específicas de los grupos vulnerables, excluidos y mayormente discriminados.

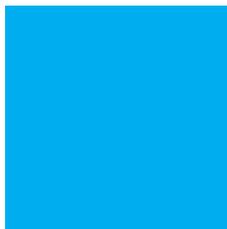


Los fundamentos para el diseño de políticas públicas orientadas a lograr la equidad en la Ciudad de México, están contenidos principalmente en tres documentos:



1. El Plan General de Desarrollo 2007-2012
2. El Programa de Desarrollo Social de Distrito Federal 2007-2012
3. El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)

Lo anterior implica promover, proteger y garantizar —con una perspectiva de universalidad, igualdad y no discriminación— acciones, políticas y legislaciones específicas para impulsar el desarrollo de los grupos sociales que se encuentran en condiciones de inequidad y/o discriminación por razones socioeconómicas, de





edad, sexo, pertenencia étnica, características físicas, orientación sexual, origen nacional, práctica religiosa o cualquier otra que se considere un obstáculo para su desarrollo integral.

Las brechas de desigualdad afectan de manera diferente a distintos sectores de la población. Es por ello que se hace necesario orientar recursos humanos, materiales y financieros al diseño e implementación de estrategias específicas para cada grupo y problemática en particular, con el objetivo de superar toda condición de desventaja.

En función de estas consideraciones, el COPRED ha desarrollado un análisis con perspectiva de derechos, que tiene como objetivo identificar el enfoque de igualdad y no discriminación con el que se diseñan implementan, presupuestan y evalúan los programas de desarrollo social del Gobierno del Distrito Federal.

El contenido del documento de diagnóstico debe contemplar para cada grupo al menos las siguientes acciones de investigación y análisis:



a. Revisión de las reglas de operación: identificar el objetivo general y los particulares, así como las líneas de acción o actividades.

b. Revisión programática-presupuestal: Identificar si las acciones que contempla el programa están presupuestadas. Plasmarse una reflexión acerca de la conveniencia de los montos que han sido presupuestados frente a las metas que se proponen.

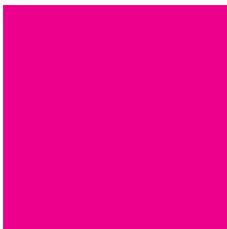
c. Revisión de la normatividad: Identificar los diversos elementos normativos (tratados internacionales, leyes federales y locales) que, según el tema de que se trate, deberían estar contemplados, enunciados y plasmados en el diseño del programa. Esto significa que deberán analizarse las reglas de operación y plasmarse una reflexión sobre el grado de alineación entre los elementos normativos superiores y la motivación y fundamentación del programa de que se trate.



En este primer año del COPRED se realizaron monografías acerca de grupos y comunidades en situación de discriminación y vulnerabilidad en la Ciudad de México, materiales que se encuentran disponibles para consulta del público en general en la página web http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/por_la_no_discriminacion

Las monografías incluyen datos sociodemográficos, una revisión del marco normativo internacional, federal y local que garantiza los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad, y un análisis de la oferta programática que desarrolla el Gobierno del Distrito Federal para su atención.

Los grupos que se incluyen en este análisis de la situación que guardan los grupos en situación de vulnerabilidad en la Ciudad de México, son:



1. Mujeres
2. Niñas y Niños
3. Las y los Jóvenes
4. Personas Adultas Mayores
5. Pueblos Indígenas y Originarios
6. Población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transexual e Intersexual (LGBTTTI)
7. Personas integrantes de las poblaciones callejeras
8. Personas con Discapacidad
9. Personas Migrantes, Refugiadas y Solicitantes de Asilo.

Este trabajo no sólo sirvió para elaborar el diagnóstico preliminar del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED 2013), sino también para actualizar la página web del Consejo y ofrecer información actualizada sobre los grupos y sectores de población que sufren discriminación en la Ciudad de México.



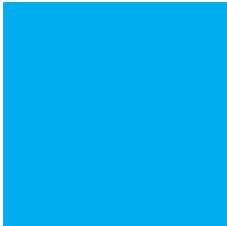
En materia de accesibilidad, se atendió una solicitud presentada por Evalúa DF para revisar que el Manual Técnico de Accesibilidad emitido por el Gobierno del



Distrito Federal cumpliera con los principios de igualdad y no discriminación y, en tal sentido, se instruyera a las instancias responsables de asegurar la existencia de medios de transporte seguros, accesibles y eficientes para las personas con diferentes tipos de discapacidad en el Distrito Federal.

El COPRED también participó y sigue formando parte del Observatorio sobre convivencia en el entorno escolar en el Distrito Federal, que coordina la Secretaría de Educación Pública del DF. El observatorio tiene como propósito desarrollar líneas de investigación sobre violencia entre escolares o bullying, con la finalidad de emitir un diagnóstico situacional relativo al tema.

A la Dirección de Políticas Públicas y Legislativas le corresponde liderar la elaboración del PAPED 2013, el cual tiene como objetivo definir las políticas públicas para reconocer y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en esta entidad federativa, a través de un proceso de acciones interinstitucionales coordinadas, es decir, buscando que éstas sean transversales a todos los entes y órdenes de Gobierno.



El COPRED, de acuerdo al Artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, tiene entre sus atribuciones el diseño, la elaboración y difusión del PAPED, así como la verificación y evaluación de su cumplimiento. Este plan se elabora no sólo para dar cumplimiento a un requisito de ley, sino que es un instrumento que permitirá definir de manera clara las políticas públicas en las que están comprometidos el COPRED y los entes públicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México. Por ello, es considerado como el punto de partida en torno al cual se organizan las acciones de manera eficiente y eficaz, con base en directrices y objetivos bien definidos, considerando preferentemente a las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.

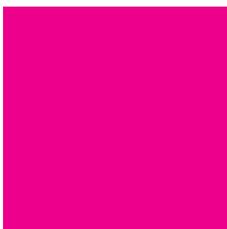
Durante el segundo semestre del 2012, la Dirección de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED inició la preparación del diseño del PAPED 2013. Para tal efecto, en octubre se elaboró un guión del contenido del PAPED, a partir del cual se



definieron los antecedentes y el marco conceptual sobre el que se construyen las líneas de la prevención y la eliminación de la discriminación. Posteriormente se elaborará un panorama general sobre la situación de la discriminación en la Ciudad de México, partiendo de la información estadística disponible que ayudará a elaborar los objetivos específicos, estrategias y líneas de acción del PAPED 2013, así como la evaluación de las acciones, planes y programas que el Gobierno del Distrito Federal desarrolla, con enfoque de igualdad y no discriminación.

A finales de año se concluyó un borrador revisado del PAPED 2013, que servirá de base para culminar la ruta crítica en aras de lograr su puesta en marcha, consistente en los siguientes pasos:

1. Elaboración de una propuesta de guía de discusión del PAPED 2013 con la sociedad civil, que servirá para hacer más provechosa una consulta pública;
2. Sometimiento de la propuesta de PAPED 2013 a consideración de la Asamblea Consultiva, toda vez que es el órgano de opinión y asesoría del Consejo para estos menesteres, y cuyas contribuciones, comentarios y sugerencias –sin duda- serán de gran utilidad;
3. Instrumentación de la consulta del PAPED con organismos de la sociedad civil, como un ejercicio necesario de participación democrática;
4. Incorporación al PAPED de las aportaciones recopiladas en la consulta con organismos de la sociedad civil;
5. Presentación del proyecto del PAPED 2013 a consideración de la Junta de Gobierno, por parte de la Presidencia del COPRED, en acatamiento a lo que estipula el Artículo 45, Frac. II, de la LPEDDF;
6. Aprobación del PAPED 2013 por parte de la Junta de Gobierno, de acuerdo con lo que señala el Artículo 40, Frac. VII, de la LPEDDF;





7. Difusión del PAPED 2013, a cargo del COPRED (Artículo 37, Frac. I) y, finalmente;

8. Verificación y evaluación del cumplimiento del PAPED 2013, por parte del COPRED (Artículo 37, Frac. I, de la LPEDDF).

Dirección de Cultura por la No Discriminación

La necesidad de hacer visible lo invisible, principio para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México aunque es un organismo sancionador se ha constituido sobre la base de no erigirse solamente como tal, sino como un ente que coadyuve a la construcción de una cultura de acceso de la sociedad capitalina a todos los derechos, sin discriminaciones de ninguna especie.



Con esta visión, al interior del Consejo se determinó la creación de la Dirección de Cultura por la No Discriminación, cuyo objetivo general ha sido el diseño, instrumentación y aplicación de las estrategias de atención ciudadana, educación, capacitación e interlocución con los sectores social, público y privado para generar un cambio cultural a favor de la igualdad y la no discriminación, a fin de permitir a las personas y colectivos el goce y disfrute de sus derechos y las libertades consagradas en el orden jurídico nacional e internacional.

La Dirección de Cultura por la No Discriminación cuenta con tres objetivos específicos:

- Atender, orientar y canalizar a las personas y colectivos cuyo derecho a la igualdad y la no discriminación hubiere sido vulnerado para garantizar el pleno goce y ejercicio de sus derechos (Quejas y Reclamaciones).



- Diseñar un modelo educativo para promover entre personas servidoras públicas y entre la ciudadanía, los valores de una cultura por la no discriminación, así como apoyar su implementación y evaluación.
- Vincular al Consejo con representantes de los sectores social, público y privado para contribuir a la construcción de una cultura de no discriminación.

En concordancia con las áreas temáticas de la Dirección, en 2012 se instrumentaron los siguientes programas rectores:

1. Programa de Promoción de la Cultura por la No Discriminación.
2. Programa de Justiciabilidad.
3. Gran Acuerdo por la Igualdad y la No Discriminación en la Ciudad de México.
4. Mapa Geo-referencial sobre Discriminación en la Ciudad de México, que se desarrollará en conectividad con la plataforma electrónica del Gobierno del Distrito Federal.



1. Programa de Promoción de la Cultura por la No Discriminación

La amplia colaboración establecida con organizaciones civiles, organismos autónomos e instancias de gobierno dio origen al Programa de Promoción de la Cultura por la Igualdad y la No Discriminación, mediante el cual se propone generar un cambio a favor de la cultura de la igualdad y la no discriminación mediante acciones de vinculación, capacitación, educación, sensibilización y promoción ciudadana con los diferentes sectores que conforman la sociedad de la Ciudad de México.

Las actividades que se tienen proyectadas en el marco del Programa de Promoción de la Cultura por la Igualdad y la No Discriminación son las siguientes:

- a. Vinculación con las instancias de Gobierno y organizaciones sociales.



b. Consolidación de un modelo de formación y capacitación en materia de acceso a todos los derechos y por la no discriminación a personas servidoras públicas.

c. Presencia en barrios, colonias, unidades habitacionales, pueblos originarios en las 16 delegaciones con actividades de promoción, sensibilización y orientación, mediante la consolidación de una Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación, compuesta por 150 promotores y promotoras ciudadanas.

El primer año de existencia del COPRED fue intenso en el relacionamiento con organizaciones de la sociedad civil que trabajan agendas como derechos humanos, infancia, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI), mujeres adultas mayores y poblaciones callejeras, pero también con el sector académico y las instituciones universitarias que desarrollan líneas de acción en esos mismos ámbitos o en materia de no discriminación.



Con el sector académico, el Consejo se sumó como institución co-convocante al VIII Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación, coordinado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, junto con el CONAPRED y la CDHDF. La educación y la capacitación constituyen uno de los ejes nodales del COPRED hacia la prevención y progresiva eliminación de la discriminación y, por ello, se estableció un programa de becas para facilitar que integrantes de organizaciones sociales y entidades públicas del Gobierno del Distrito Federal pudieran matricularse en este ejercicio académico.

Con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal se instrumentó el Programa Permanente para la Inclusión y los Derechos Humanos. En el mismo tenor, se ha desarrollado una intensa vinculación y coordinación activa y propositiva con otros organismos públicos autónomos y de derechos humanos, como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), y el Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF). Con este último se logró un acuerdo para la emisión de la Circular número 111 del IEDF, en la que se convocó a las autoridades de las casillas de votación para que durante



la jornada electoral del 1 de julio de 2012 garantizaran el derecho al voto de las personas transgénero, lo que constituyó un hecho inédito en la historia política de nuestro país.

Se han establecido sólidos vínculos con diferentes instancias que desarrollan acciones en favor de grupos discriminados y/o en situación de vulnerabilidad en la Ciudad de México, tales como la Clínica Condesa y el Instituto Nacional de Salud Pública. Con ambos se instrumentó la aplicación de la Encuesta de Salud con Seropositivos de VIH a Mujeres Transgénero en la Ciudad de México, mediante la cual, el COPRED obtendrá datos estadísticos sobre este grupo de población. A la par, el COPRED forma parte de la Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS).



Junto con la CDHDF, organizaciones de la sociedad civil y representantes del sector académico, se organizó la Jornada por el Respeto a los Derechos Humanos de la Diversidad Sexual, y el Foro Feminización de la Vejez: un Asunto de Derechos Humanos. Ambas actividades se llevaron a cabo con la finalidad de construir agendas de derechos humanos que dignifiquen a estos grupos de la población.

Igualmente, en conjunto con la CDHDF y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se elaboraron los contenidos de la Cartilla Sobre Derecho a la Seguridad y Debido Proceso de las Personas Trabajadoras Sexuales, con el propósito de dotar a este grupo de la población de las herramientas que le permitan evitar detenciones arbitrarias. La CDHDF imprimió y distribuyó dicha cartilla.

Por su naturaleza y génesis, el COPRED ha desarrollado una sólida vinculación con instancias del Gobierno del Distrito Federal que le ha permitido lograr la firma de acuerdos con Delegaciones Políticas del Distrito Federal para la promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación, así como para una atención integral a víctimas de prácticas discriminatorias.

En materia de atención a las poblaciones callejeras, el Consejo se integró a la Mesa Interinstitucional, convocada por la Social del Distrito Federal, con el objeto de



integrar el primer Protocolo de Atención Multidisciplinaria de Primer Contacto para Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México. Entre los propósitos que contempla dicha actividad interinstitucional está el fortalecimiento de la política social para la atención, asistencia y dignificación de las poblaciones callejeras.

El Consejo se sumó a este ejercicio como parte del esfuerzo del sector público para mejorar la coordinación interinstitucional entre las dependencias del Gobierno del DF, y con estricto apego al Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en lo relativo al Capítulo 26 “Derechos de las Poblaciones Callejeras” y a las 67 líneas de acción para garantizar los derechos de este grupo en situación de vulnerabilidad.

Entre las acciones a destacar, resalta la elaboración de un diagnóstico, un protocolo y un programa de capacitación y sensibilización dirigido a las personas servidoras públicas que tienen intervención en la atención de este sector de la población. Asimismo, el Consejo asumió la tarea de integrar la opinión y participación de las organizaciones de la sociedad civil expertas en el tema, por lo que se convocó a mesas de diálogo y revisión de la política pública del Gobierno del Distrito Federal en la materia.

Es importante resaltar que el protocolo no es un documento terminado; está en proceso de construcción y diálogo con la sociedad civil, y de incorporación de otros entes como la CDHDF, la academia y de las propias poblaciones callejeras.



Asimismo, la Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED elaboró una versión para niños y niñas de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*. Esta versión fue presentada en la Delegación Miguel Hidalgo, en un acto público encabezado por el Jefe Delegacional, Lic. Víctor Hugo Romo, ante grupos de niñas y niños que se congregaron en la ex Capilla de Guadalupe. Con esta acción, el Consejo pondrá en marcha una serie de acciones tendientes a promover entre la infancia de la capital del país la educación y formación orientadas a la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

En este tenor, el COPRED forma parte del Consejo Promotor de los Derechos de las



Niñas y los Niños en el Distrito Federal, del cual son integrantes también la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, las Secretarías de Desarrollo Social, de Salud, de Seguridad Pública y del Gobierno del Distrito Federal, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, así como organizaciones civiles e instituciones de asistencia pública.

El Consejo tuvo una importante actividad en materia de establecimiento de convenios y apoyo a diversos proyectos tanto de la sociedad civil, como de la academia e instituciones públicas del Gobierno del Distrito Federal, así como con organismos autónomos como la CDHDF, el IEDF y la JLCA. En los siguientes cuadros se encuentra descrita en forma sinóptica la vinculación sostenida por el COPRED en 2012:





Convenios establecidos por el COPRED con organizaciones o instituciones:



| ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN | OBJETIVO DEL CONVENIO | MONTO DE LA INVERSIÓN (pesos) | RESULTADOS O AVANCES |
|---|---|-----------------------------------|---|
| Octavo Premio Nacional Rostros de la Discriminación "Gilberto Rincón Gallardo". | Convenio firmado para que el COPRED se integrara al Comité del Premio, cuyo objetivo es reconocer el trabajo de comunicadores y periodistas que visibilizan actos discriminatorios y difunden el derecho a no ser discriminado. | \$ 50,000.00 | Se logró una buena participación y se entregaron los premios en las 16 categorías definidas. |
| Asociación Mexicana para el Bienestar Integral de la Comunidad A.C. (AMBIC A.C.) | Convenio firmado para integrar la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación. | \$ 551,000.00 | Ya se cuenta con la Red Ciudadana, conformada por 150 personas. |
| Hogar Integral de Juventud A.C. | Convenio firmado para conformar la Red de Referencia y Contrarreferencia para la atención de casos relacionados con discriminación y la creación de un Modelo de Atención y Orientación Ciudadana. | \$ 300,000.00 | Se concluyó la primera etapa de la conformación de la Red, con la firma de convenios con 60 organizaciones. |
| Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). | Convenio Marco de colaboración para la instrumentación del VIII Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación. | \$ 50,000.00 | Se firmó el convenio. El diplomado concluyó en noviembre. Se otorgaron 12 becas a estudiantes de organizaciones civiles y personas servidoras públicas. |
| Junta de Conciliación y Arbitraje. | Convenio firmado con el objetivo de que COPRED brindará capacitación y formación en materia de no discriminación. | No hay transferencia de recursos. | Se llevó a cabo la capacitación al personal de la Junta. |
| Delegación Iztapalapa. | Convenio Marco de Colaboración que tiene como objetivo general la coordinación institucional en materia de participación ciudadana, construcción de políticas públicas y capacitación entre ambas entidades. | No hay transferencia de recursos. | El convenio ya se firmó y la capacitación está en proceso de diseño. |
| Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. | Convenio Marco de Colaboración que tiene como objetivo general la coordinación interinstitucional en materia de participación ciudadana, construcción de políticas públicas y capacitación entre las entidades. | No hay transferencia de recursos. | El convenio está en proceso de revisión. |



Cartas compromiso establecidas por el COPRED con organizaciones o instituciones:



| ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN | OBJETIVO DE LA CARTA COMPROMISO | MONTO DE LA INVERSIÓN | RESULTADOS O AVANCES |
|---|---|-----------------------------------|--|
| Asociación de Prevención y Atención en VIH/ SIDA, Nueva Era, A.C. (ASPANE, Nueva Era A.C.). | Promover de manera conjunta los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA. | No hay transferencia de recursos. | La primera acción conjunta fue una conferencia de prensa para pronunciarse en torno al 1 de Diciembre, Día Internacional de la Lucha contra el SIDA. |
| Acción Ciudadana de Construcción Nacional, A.C., (ACCIONA A.C.) | Elaborar un documento denominado "Glosario por la Igualdad y la No Discriminación". | No hay transferencia de recursos. | El documento se convertirá en una publicación del COPRED. |
| Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural (instancia colegiada donde participan, entre otras: CIESAS, CNDI, CONAPRED, Conaculta, Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria de la UNAM, IFE, SS, UPN Y UNICEF. | Promover y difundir la diversidad y riqueza cultural del país, a través de campañas de difusión. Este es el quinto año que se lleva a cabo, pero el primero en el que COPRED participa. | No hay transferencia de recursos. | Se han llevado a cabo diversas actividades a favor de la diversidad cultural del país. |



Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación es una iniciativa que surgió para contrarrestar el fenómeno social de la discriminación y promover la inclusión, la diversidad, la tolerancia y el respeto entre los habitantes de la Ciudad de México. Para esta iniciativa se cuenta con el apoyo de la organización ciudadana Asociación Mexicana para el Bienestar Integral de la Comunidad A.C., que tiene como tarea la coordinación de 150 promotores y promotoras ciudadanas.



El 19 de octubre de 2012, el Consejo dio un banderazo de inicio de actividades a la Red Ciudadana, en un evento en el que participó la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Diputada Dinorah Pizano, así como la Directora de la Autoridad del Centro Histórico, Dra. Alejandra Moreno Toscano, y la Presidenta del COPRED, Jacqueline L'Hoist Tapia.

La tarea de promover el derecho humano a no ser discriminado fue encomendada al COPRED por las y los legisladores de la ALDF. Este mandato se encuentra plasmado en el Artículo 37 de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*; de ahí que fue necesario pensar en los mecanismos para cumplir con la importante tarea de dar a conocer el derecho a la igualdad en las 16 Delegaciones Territoriales.



Fue así que se convocó a hombres, mujeres, niñas y niños que estuvieran dispuestos a construir la igualdad en sus comunidades a que portaran la bandera de la no discriminación y a sumarse como voluntarios en todos los espacios en donde estuvieran presentes.



La Red se compone por un 68% de mujeres y un 32% de hombres; 40% de ellos son niñas, niños y jóvenes, 52% adultos y 8% adultas o adultos mayores. En el segundo semestre de 2012 se ha trabajado en la capacitación y sensibilización de la gente que integra la Red, con el objeto de contar con una base ciudadana que promoverá las acciones del Consejo, además de promover el trabajo de difusión



y promoción en sus comunidades, mediante la implementación de proyectos sociales.

La Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación se compone por personas que viven en alguna de las 16 delegaciones de la Ciudad de México, de edad indistinta (la edad de las y los promotores que integran la Red va desde los 13 años hasta más de 70). Todas y todos han suscrito un compromiso de dedicar de 8 a 10 horas por semana a su formación en el tema de no discriminación y a las actividades de promoción en sus comunidades.

Es importante destacar que las y los integrantes de la Red tienen una experiencia previa y realizan actualmente actividades de promoción en alguna comunidad del Distrito Federal. A la par, poseen algunas habilidades como el trabajo en equipo, comunicación, iniciativa para construir procesos de vinculación con ciudadanía, grupos y organizaciones sociales. Son personas solidarias, comprometidas y respetuosas de las diversas formas y manifestaciones sociales que existen en nuestra ciudad. Como un reconocimiento a su entrega recibirán un apoyo económico para pasajes.

La promoción social, en general, es una acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar a una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad. Sus acciones están encaminadas no sólo a la difusión de mensajes, sino a la transmisión de ideas, al cambio de actitudes, al apropiamiento de prácticas de socialización y cultura, y al empoderamiento de las comunidades. Por ello, la Red Ciudadana constituye una de las estrategias fundamentales para la promoción de una cultura de igualdad y no discriminación.



La promoción se trata de la movilización de recursos humanos e institucionales mediante la participación activa y democrática de la población en la planeación y ejecución de programas a nivel de comunidades de base, destinadas a mejorar sus niveles de vida; en este caso para transversalizar una cultura de respeto al derecho a la igualdad y de los derechos humanos.



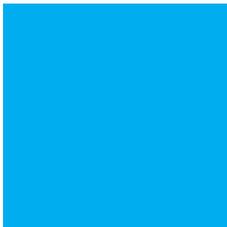
Las y los promotores son los actores de cambios de comportamiento en ciertos grupos de población.

- Tienen un trato directo, una relación “cara a cara” con la población.
- Su participación es sostenida y continua.
- Sus acciones son intencionales
- Su trabajo es planificado, mismo que desarrollan tomando el pulso de la comunidad que atienden.
- Buscan incidir a nivel grupal o comunitario
- Pretenden elevar el nivel de vida, dar herramientas e información a la gente para que participe y tome decisiones.

2. Programa de Justiabilidad

Modelo de Atención Ciudadana en Materia de Igualdad y no Discriminación

La *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* establece en el Artículo 37, fracciones XXIII, XXXIV, XXV, así como en los artículos 54 y 55, la facultad del COPRED para conocer de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias presuntamente cometidas por personas servidoras públicas como por particulares, lo que obliga a establecer una estrategia de atención que ofrezca alternativas específicas de intervención para cada caso en particular.



Para el cumplimiento de esta atribución, el COPRED contempló la necesidad de implementar un modelo de atención en el que los servicios de asesoría, orientación y canalización que se proporcionen, atiendan de manera oportuna la problemática expuesta por las personas, grupos y comunidades con pleno respeto a sus derechos, buscando constituir al Consejo, como una instancia que brinde atención integral a las personas que lo requieran y soliciten.

El Modelo de Atención Ciudadana en Materia de Igualdad y No Discriminación pretende generar un proceso en el que las personas conozcan sus derechos y el



ejercicio de los mismos privilegiando la participación activa de todos los actores en la búsqueda de alternativas de solución al conflicto, propiciando el diálogo y la conciliación como una estrategia en la que una atención oportuna y eficiente evite que las personas peticionarias se vean inmersas en un trámite largo y complicado, evitando invadir el ámbito de competencias de otras instancias creadas para la atención a la población.

Esta propuesta requirió que el Consejo, realizara una revisión de los programas y los procedimientos de las entidades del gobierno, como un insumo para la elaboración de una propuesta encaminada a la construcción de sinergias que generen una atención ágil y expedita a las problemáticas planteadas por las personas peticionarias, que contribuya a evidenciar prácticas discriminatorias y evite la revictimización, para lo que se requirió sumar a lo anterior, la elaboración de un procedimiento que permita detectar las redes sociales de cada sujeto y promover una participación conjunta de todos los participantes en la atención y solución al caso específico.

Con esta propuesta, el COPRED pretende colocar en primer plano a las víctimas de la discriminación mediante el conocimiento de su situación específica para construir una estrategia de intervención en la que, por una parte, se atienda a la situación en particular y por otra, se generen las condiciones para la implementación de acciones con los actores señalados como responsables, generando proceso de sensibilización y reconocimiento de las prácticas discriminatorias detectadas, a efecto de evitar su repetición.

Procedimiento de la queja y la reclamación.

Hoy en día, el Consejo cuenta con una ruta jurídica establecida para la atención a las quejas o reclamaciones al que la sociedad puede acudir, en casos de discriminación, las cuales se pueden presentar por cuatro vías:

1. Comparecencia: se refiere a cuando las personas peticionarias asisten de forma personal a las instalaciones del Consejo. Se atenderá a todas las personas que lo



soliciten en sus instalaciones provisionales mismas que se ubican en el edificio Sur del Metro Cuitláhuac, 2º piso, Calz. México-Tacuba 592 casi esq. con Pocito, Col. Popotla C.P.04100 Del. Miguel Hidalgo, en un horario de 9:00 a 18:00 horas de lunes a viernes.

2. Escrito: las personas pueden ingresar un escrito donde expongan los hechos que consideran discriminatorios y por los cuales solicitan la intervención de este Consejo, por ello es esencial que el escrito tenga datos de identificación y de contacto (nombre completo, dirección, teléfono fijo o teléfono móvil y/o correo electrónico). Cuando se presenten por escrito, este será dirigido al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y deberá integrar datos mínimos de identificación de quien lo presenta, tales como, nombre y apellidos, domicilio, número telefónico o correo electrónico; asimismo, los datos de quien presente la queja o reclamación, si esta persona fuera distinta del presunto agraviado/a.

3. Telefónicamente: Las personas peticionarias pueden solicitar orientación y atención por vía telefónica, aunque se deberá ratificar una queja o reclamación personalmente.



4. Medios electrónicos: Las personas peticionarias tienen la posibilidad de hacer llegar sus solicitudes por correo electrónico o redes sociales a quejas.copred@gmail.com, o a través de facebook y twitter.



Las quejas o reclamaciones deben ingresarse debidamente identificadas, ya que no podrá iniciarse el trámite en carácter anónimo. En los asuntos en que se expongan hechos que no describan actos de discriminación el COPRED proporcionará orientación y canalizará al peticionario(a) o colectivo a la instancia correspondiente para la atención del asunto a través de la Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana.



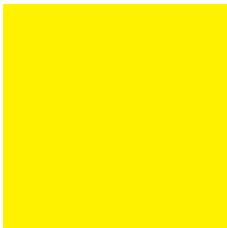
Red de Atención Ciudadana en materia de no discriminación y para el ejercicio de los derechos humanos

El modelo de atención planteado por el COPRED, llevó a la necesidad de implementar una estrategia que permitiera contacto con los insumos para alcanzar el supuesto de una atención integral a las personas, para ello, se planteó la conformación de una red de atención en la que se involucraran a las organizaciones ciudadanas especializadas en la atención, orientación y acompañamiento de las necesidades particulares de los diferentes sectores que componen la población.

Para este trabajo, se contó con la colaboración de la organización social Hogar Integral de Juventud I.A.P., que cuenta con una amplia experiencia en la conformación de redes de atención. En la primera fase de constitución de la Red, se privilegió la necesidad de legitimar un espacio de referencia y contrarreferencia de casos que permitiera la derivación y canalización de las que personas que acuden a solicitar la intervención del Consejo, a la o las instancias que en su quehacer cotidiano hagan evidente su compromiso con la visibilización y en el combate a la discriminación de los grupos de población que atienden.

Este proceso requirió la revisión de diversos directorios de agencias de financiamiento tanto gubernamental como privadas, de los cuales, se tomó registro de 967 organizaciones de la sociedad civil en el Distrito Federal, seleccionándose a 475 organizaciones bajo el supuesto de que previamente cubren los perfiles solicitados por las instancias financiadoras y que estuvieran al corriente con sus objetivos, procesos y servicios. Ello permitió establecer una ruta de primer contacto que representó la búsqueda en Internet vía correo electrónico o telefónicamente, a fin de obtener y recabar los primeros datos de localización.

A partir de esta información y el sondeo del grado de interés para la conformación de redes interinstitucionales, se elaboraron 147 fichas de identificación institucional que permitió la selección de organizaciones candidatas a ser visitadas considerando el perfil y servicio que ofrecen, así como al grupo de población que atienden. Para ello, se privilegió visitar a aquellas que prestan atención directa a





la comunidad y a las que colaboran con otras instituciones prestando asesoría, formación, acompañamiento o financiamiento.

Durante el segundo semestre del año que se informa, se visitaron 126 organizaciones, entrevistando a las personas que encabezan y dirigen, obteniendo información pormenorizada en seis rubros: identidad institucional, organización y funcionamiento, vinculación, capacitación, programas, proyectos o líneas de trabajo. Se recabó también su opinión respecto a temas de discriminación y se les convocó a la conformación de la Red, obteniendo como respuesta el interés de 108 organizaciones de la sociedad civil para participar y a las cuales se les envió la propuesta de convenio de colaboración.



En diciembre se realizó la primera firma para la constitución de la Red de Atención Ciudadana en materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos, con la asistencia de 31 organizaciones firmantes. Asimismo, se cuenta con la voluntad de un grupo de otras 28 organizaciones más para adherirse a este proyecto de trabajo en un evento que será programado en enero de 2013.



Las acciones descritas, colocan al Consejo en la posibilidad de consolidar la conformación de esta Red y el fortalecimiento del trabajo conjunto para diseñar un procedimiento eficaz y oportuno de referencia y contrarreferencia de los asuntos que por su particularidad así lo requieran.



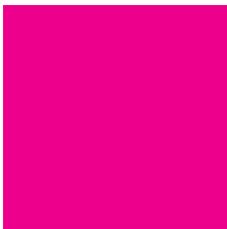
Organizaciones sociales que se sumaron a la primera fase de la Red de Atención Ciudadana en materia de no discriminación y para el ejercicio de los derechos humanos:

1. ACCIÓN AFIRMATIVA EN MOVIMIENTO A.C.
2. AGRUPO PARA LA TRANSFORMACIÓN Y SALUD MENTAL TLILLANCACO A.C.
3. ARMONÍA FAMILIAR I.A.P.
4. ASOCIACIÓN DE ABOGADOS POR LA EQUIDAD SOCIAL A.C. (ADAES)
5. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PACIENTES ESQUIZOFRÉNICOS A.C. (AFAPE)





6. ASOCIACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO MIRAVALLES A.C.
7. ASOCIACIÓN MEXICANA DE AYUDA A NIÑOS CON CÁNCER I.A.P. (AMANC)
8. ASOCIACIÓN MEXICANA DE DIABETES EN LA CIUDAD DE MÉXICO A.C.
9. ASOCIACIÓN MEXICANA DE FAMILIARES Y PACIENTES CON ARTRITIS REUMATOIDE A.C. (AMEPAR)
10. ASOCIACIÓN TECH PALEWI A.C.
11. CENTRO CÁRITAS DE FORMACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LAS FARMACODEPENDENCIAS Y SITUACIONES CRÍTICAS ASOCIADAS
12. CENTRO DE APOYO PSICOPEDAGÓGICO ARAGÓN
13. FEDERACIÓN MEXICANA DE COMUNIDADES TERAPÉUTICAS A.C. (FEMEXCOT)
14. FUNDACIÓN AMA LA VIDA I.A.P.
15. FUNDACIÓN FAMILIA Y PAREJA I.A.P.
16. FUNDACIÓN MEXICANA PARA LA LUCHA CONTRA EL SIDA A.C.
17. FUNDACIÓN PARA LA DIGNIFICACIÓN DE LA MUJER I.A.P.
18. GRUPO DE DESARROLLO Y ENLACE PSICOPEDAGÓGICO A.C. (GDEP)
19. HOGAR INTEGRAL DE JUVENTUD I.A.P.
20. INFANCIA COMÚN A.C.
21. INSTITUTO MEXICANO DE DERECHOS HUMANOS Y DEMOCRACIA A.C. (IMDHD)
22. PLANETA CAOSS A.C.
23. PROGRAMA ESPACIO REFUGIADOS A.C.
24. RELACIONES CONSTRUCTIVAS A.C.
25. TEATRO CABARET REINAS CHULAS A.C.



Casos

En el marco del Programa de Justiciabilidad se ha brindado atención y orientación ciudadana en 97 casos, recibidos en el periodo del 31 de diciembre de 2011 al 31 de diciembre de 2012. Además se llevaron a cabo ocho intervenciones especiales.



La mayoría de las peticiones de atención fueron presentadas por los quejosos de manera directa en las oficinas del COPRED (39 casos), lo que implica un éxito en términos de posicionamiento, pues significa que la población capitalina ya



identifica a este organismo y la ubicación de su sede. En segundo término, las solicitudes fueron enviadas por correo electrónico (28 casos), lo que implica que la estrategia de comunicación a través de la página web y de las redes sociales (Facebook y Twitter) ha tenido efectos positivos en el posicionamiento del COPRED.

Atención y orientación ciudadana:



| | | |
|------------------------------|----|---------|
| Personal | 39 | 40.21 % |
| Correo electrónico | 28 | 28.87 % |
| Por escrito | 11 | 11.34 % |
| Derivado de otras instancias | 11 | 11.34 % |
| Por teléfono | 8 | 8.24 % |
| TOTAL | 97 | 100% |



Como se observa en el cuadro adjunto, la mayoría de las peticiones de atención han provenído de hombres (con 49 casos), seguidos por mujeres (37 solicitudes de atención), en tanto que se atendió a ocho colectivos o agrupaciones.

Solicitantes:

| | | |
|------------|----|---------|
| Hombres | 49 | 50.52 % |
| Mujeres | 37 | 38.14 % |
| Colectivos | 11 | 11.34 % |
| TOTAL | 97 | 100 % |





Es importante destacar la eficiencia en la atención de las solicitudes recibidas, pues la mayoría han sido concluidas (73.20%) y quedan pendientes sólo 26 casos (26.80%) al cierre del 31 de diciembre de 2012.

Eficiencia en atención:

| | | |
|------------|----|---------|
| Concluidas | 71 | 73.20 % |
| Pendientes | 26 | 26.80 % |
| TOTAL | 97 | 100 % |





La mayoría de las solicitudes presentadas por los ciudadanos fueron relacionadas con temas de orientación (53 casos), seguida por reclamaciones en contra de instancias y personas servidoras públicas (16 casos). En este sentido, cabe destacar que las instancias señaladas por posibles actos de discriminación fueron el Metrobús, la Secretaría de Turismo del D.F., la Secretaría de Salud, específicamente los hospitales Xoco, la Clínica Condesa y el Hospital de la Villa, así como las Delegaciones Políticas Benito Juárez, Gustavo A. Madero y Cuauhtémoc.

Temas de las solicitudes:

| | | |
|--|-----------|--------------|
| Orientación | 53 | 54.64 % |
| Reclamaciones (Instancias y personas servidoras públicas) | 16 | 16.49 % |
| Quejas (Particulares) | 8 | 8.25 % |
| Falta de elementos | 8 | 8.25 % |
| Canalización | 7 | 7.22 % |
| No intervención / con queja CDHDF | 5 | 5.15 % |
| TOTAL | 97 | 100 % |





Es interesante que en el 89% de las solicitudes presentadas efectivamente se trataban de situaciones discriminatorias sufridas por los quejosos, como se observa en el cuadro siguiente:

Pertinencia de las solicitudes:

| | | |
|--------------------------------------|----|---------|
| Con actos de discriminación | 87 | 89.69 % |
| No especificado/no es discriminación | 10 | 10.31 % |
| TOTAL | 97 | 100 % |





En cuanto a las motivaciones que tuvieron los y las solicitantes de orientación, destacan las relativas a discriminación porque la persona tiene alguna discapacidad, por motivos de salud, seguidas por la condición jurídica y por motivos de inequidad de género.

Motivo de discriminación en las solicitudes:



| | | |
|--------------------------------------|-----------|--------------|
| Discapacidad | 13 | 13.40 % |
| No especificado/no es discriminación | 10 | 10.31 % |
| Salud | 10 | 10.31 % |
| Condición jurídica | 10 | 10.31 % |
| Sexo-mujeres | 8 | 8.25 % |
| Condición social | 8 | 8.25 % |
| Edad | 7 | 7.22 % |
| Preferencia sexual | 6 | 6.19 % |
| Identidad de género | 5 | 5.15 % |
| Embarazo | 3 | 3.09 % |
| Condición económica | 3 | 3.09 % |
| Religión | 2 | 2.06 % |
| Origen | 2 | 2.06 % |
| Opinión Política | 2 | 2.06 % |
| Formas de vestir | 2 | 2.06 % |
| Formas de pensar | 2 | 2.06 % |
| Apariencia física | 2 | 2.06 % |
| Tatuajes y perforaciones | 1 | 1.03 % |
| Género | 1 | 1.03 % |
| TOTAL | 97 | 100 % |



3. Gran Acuerdo por la Igualdad y la No Discriminación

Los esfuerzos del COPRED se encuentran enfocados a la construcción de un tercer programa denominado Gran Acuerdo de la Ciudad de México por la Igualdad y la No Discriminación, que sintetizará una serie de compromisos para ser asumidos por entes públicos, organizaciones de la sociedad civil, el sector académico, las iglesias, la iniciativa privada y medios de comunicación, a favor de la igualdad y la no discriminación. Si bien varias de las acciones y actividades que implican el Gran Acuerdo ya se llevaron a cabo, este proyecto estará por completarse en 2013.

Los objetivos de este Gran Acuerdo son:

1. Identificar y reconocer el fenómeno de la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos de la población que habita y transita en la Ciudad de México.
2. Impulsar acciones y conductas que estén libres de contenidos y prácticas discriminatorias al interior de los entes públicos, las organizaciones de la sociedad civil, la academia, las iglesias, la iniciativa privada y los medios de comunicación.

El Gran Acuerdo de la Ciudad de México por la Igualdad y la No Discriminación contempla dos grandes acciones:

1. Impulsar una campaña permanente de visibilidad del fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México.
2. Otorgar un reconocimiento de buenas prácticas en el combate a la discriminación.

El punto de partida del Gran Acuerdo de la Ciudad de México por la Igualdad y la No Discriminación será la firma de un documento titulado Conjunto de



Principios Básicos de la No Discriminación, que se traducirá en las siguientes acciones concretas para el sector turístico y empresarial:

- a.** Facilitar el acceso universal de las personas a todo tipo de instalaciones de uso público.
- b.** Favorecer la movilidad física y la accesibilidad a las personas con cualquier tipo de discapacidad.
- c.** Promover la adopción de principios de igualdad y no discriminación en materia laboral, organizativa y de convivencia al interior de las empresas e instituciones que prestan cualquier tipo de servicio turístico.
- d.** Evitar la promoción y difusión por cualquier medio de mensajes o imágenes con fines publicitarios, que contengan ofensas, difundan prejuicios, ridiculicen a las personas o promuevan la violencia hacia alguna persona o sector de la población en particular.
- e.** Capacitar, sensibilizar e informar de manera permanente a todo el personal que labora en los sectores turístico y empresarial, en materia del respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En el caso del sector educativo las acciones serán:

- a.** Contribuir, desde los quehaceres propios del sector educativo, a construir la cultura de la no discriminación mediante la adopción progresiva del principio de acceso universal a todas las instalaciones de los planteles educativos;
- b.** Generar espacios escolares y académicos libres de violencia, violencia de género y maltrato entre escolares;
- c.** Promover en escolares y académicos la liberación de prejuicios, estigmas y estereotipos, así como el respeto a la diversidad sexual e identidades de género no heterosexuales en los espacios escolares y académicos.



En lo que respecta a las Iglesias y diferentes confesiones en la Ciudad de México, los compromisos serán:

a. Adoptar de manera progresiva el principio de acceso universal en los diferentes templos y lugares de culto, de manera que todas las personas con alguna discapacidad puedan tener acceso a éstos.

b. Promover del respeto y convivencia libre de violencia, prejuicios, estigmas y estereotipos entre las diversas Iglesias, así como la difusión y promoción de mensajes y acciones que desde las Iglesias abonen a una cultura de la no discriminación y que favorezcan de manera particular el respeto a los derechos de todas las personas, en particular de grupos de población altamente discriminados como las personas indígenas, con alguna discapacidad, adultos mayores, las poblaciones callejeras, entre otras.

Con las organizaciones de la sociedad civil se buscará contribuir a la construcción de una cultura de la no discriminación desde la agenda de trabajo y los quehaceres propios de cada organización, mediante las siguientes acciones:



a. Adoptar de manera progresiva el principio de acceso universal en las oficinas, instalaciones y/o espacios de trabajo de las organizaciones civiles y sociales;

b. Generar de relaciones de trabajo y espacios laborales libres de violencia, violencia de género y discriminación;

c. Promover del respeto a la diversidad sexual e identidades de género no heterosexuales en los espacios de trabajo e incidencia de las organizaciones civiles;

d. trabajar conjuntamente en la capacitación, sensibilización e incidencia para la construcción de políticas sociales con impacto en las actividades de la administración pública de la Ciudad de México.





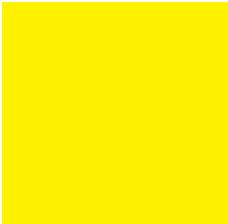
Con la finalidad de avanzar en la organización y consulta de actividades del Gran Acuerdo, se convocó a la integración de un comité constituido por los siguientes sectores y personas:

- Secretaría de Gobierno del Distrito Federal.
- Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal.
- Secretaría de Educación del Distrito Federal.
- Secretaría de Salud del Distrito Federal.
- Secretaría de Turismo del Distrito Federal.
- Ombudsman de MVS, Gerardo Albarrán.
- Empresario Rolando Lecuona.



4. Mapa Geo-referencial sobre la Discriminación en la Ciudad de México

La extensión del uso de las redes sociales en internet, la telefonía celular y, en general, las nuevas formas de comunicación a las que tiene acceso la población capitalina representan para el COPRED una oportunidad para la divulgación, promoción y registro del derecho a la igualdad y a la no discriminación.



La instrumentación de un Mapa Geo-referencial sobre la Discriminación permitirá al Consejo recabar información sobre la presencia del fenómeno de la discriminación en el Internet, en medios masivos de comunicación y en diversos medios tecnológicos de comunicación que son utilizadas por millones de personas en la Ciudad de México.

En una primera fase de aplicación se recabará la siguiente información:

1. Reporte de personas usuarias de Internet en México, ciudades con mayor conectividad y métricas de hábitos digitales.
2. Estudio sobre conectividad y tecnología en México ¿Estamos conscientes de cuándo, cómo y dónde discriminamos?



3. Reporte de las conversaciones en el periodo de análisis que indicará, entre otras: en qué medios sociales se habla más de discriminación, de cuáles temas se habló más durante el periodo y qué se dijo de éstos.
4. Desde cuáles medios se hace más compartir sobre contenidos de discriminación o discriminatorios en las redes sociales (por ejemplo, YouTube).
5. En qué redes sociales se habla más del tema o se ejerce la discriminación.
- 6.Cuál es la influencia de la televisión en las conversaciones en Internet y redes sociales en torno a la discriminación.

5. Tatuajes por la Igualdad

En el marco de la Campaña “Todos los días es el día para no discriminar”, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) realizó el evento “*Tatuajes por la igualdad*” que tuvo como objetivo visibilizar la discriminación que sufren las personas que utilizan tatuajes.



En el evento realizado en la Plaza de Santo Domingo, ubicada en el Centro Histórico de la Ciudad de México, participaron ponentes tatuadores como Luis Martínez Solís y académicas como Josefina Valencia Toledano, así como el Director de Cultura por la No Discriminación, Lic. Iván Ricardo Pérez Vitela y la Presidenta del Consejo, Jacqueline L’Hoist Tapia, compartiendo una perspectiva social y de derechos humanos de las personas que portan tatuajes en el Distrito Federal.



Se contó con la presencia de la Red Ciudadana de Promotores por la Igualdad y la No Discriminación, quien junto con las y los tatuadores invitados, brindaron información a la ciudadanía respecto a las preferencias, criterios, motivaciones que tiene la gente para decidir grabarse un tatuaje en el cuerpo y que dicha decisión puede estar cargada de simbolismos y concepciones, algunas místicas, religiosas o simplemente estéticas. Se hizo especial énfasis en que la portación de un tatuaje





implica el derecho que tiene toda persona sobre su propio cuerpo, así como de la reafirmación de la identidad y la elección de la apariencia física.

Durante el día, la Red Ci estuvo en distintas estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro (Estaciones Allende, Zócalo y Lagunilla), brindando información sobre la discriminación hacia las personas tatuadas. Asimismo, el evento fue promovido en las redes sociales del COPRED -Facebook y Twitter- donde se invitó a la sociedad a tomarse una fotografía de su tatuaje y compartirla en el espacio de internet con el hashtag *#tatuajesylaigualdad*, logrando una participación de más de 100 fotografías de tatuajes de los usuarios y usuarias del internet.

6. Laboratorio contra la discriminación en Internet



El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), organizó el 8 de noviembre un evento de análisis y reflexión entre la comunidad twittera en lo que se denominó “*Laboratorio Contra la Discriminación en Internet*” a fin de que los usuarios de las redes sociales pudieran identificar los mensajes ofensivos y discriminatorios.



Durante el encuentro twittero, la Presidenta de COPRED, Jacqueline L’Hoist Tapia, y el promotor de la defensa de derechos humanos, Jesús Robles Maloof, conversaron con usuarios de las redes sociales sobre cómo identificar los llamados al odio y a la violencia contra personas y ciertos grupos sociales. Los panelistas reconocieron que las redes sociales tienen características particulares, como son el amplio acceso y la posibilidad de actualización de contenidos en tiempo real, donde las personas se relacionan de manera personal, pero también familiar o profesionalmente; incluso advirtieron que en el espacio virtual es fácil difundir rumores, desinformar de manera deliberada y agredir o discriminar.

La Presidenta del Consejo indicó que el uso de las redes sociales ha sido objeto de preocupación al detectarse que por ellas circulan mensajes que tienen como



objetivo desprestigiar, insultar, y llamar al odio hacia grupos o comunidades; tal es el caso de aquellos mensajes que incitan a golpear jóvenes que escuchan música *reggaeton* o que buscan agredir a miembros de la comunidad LGBTTTI. También se señaló que las redes sociales permiten la difusión inmediata de mensajes de odio, insultos, rumores o denostaciones, que por la rapidez con que se transmiten es difícil desmentirlos o denunciarlos.

El COPRED considera importante avanzar en la consolidación de una cultura por la no discriminación en el espacio público virtual sin que se atente a libertad de expresión, pensamiento u opinión, a fin de garantizar los derechos de todas y todos los usuarios de las redes sociales.

