



PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA 2017. INSTITUTO NELSON MANDELA

**Coordinación de Atención y Capacitación
Subdirección de Educación**

Contenido.

I. Presentación.....	1
II. Marco Normativo y programático.	2
III. Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de igualdad y derechos humanos.	4
IV. Propuesta Educativa del COPRED a través del Instituto Nelson Mandela.	6
V. Enfoque metodológico. La educación en derechos humanos.....	8
VI. Ejes de trabajo.....	10
Anexo 1. Modalidades Educativas.	13
Bibliografía:	21

I. Presentación

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de México, que tiene como objetivo atender a los compromisos en materia de derechos humanos, teniendo como principal atribución observar el cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el territorio de la Ciudad de México (LPEDDF).

En atención a este mandato el COPRED desarrolla el proyecto que da origen al Instituto Nelson Mandela, una iniciativa que tiene por objetivo constituir un espacio para la educación y la formación continua en materia de Igualdad y No Discriminación, y que tiene su fundamento legal en la LPEDDF, artículo 37 fracción XVII, donde se menciona que el COPRED, tiene como atribución “...Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas y capacitar en materia de no discriminación...” y en su fracción XIX: “Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y No discriminación en los sectores social y privado de la Ciudad de México”.



II. Marco Normativo y programático.

El presente programa atiende a las siguientes líneas del marco normativo y programático presente en:

- La Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la CDMX.
- **Programa General de Desarrollo 2013-2018**
- Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018
- **Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014-2018**
- **Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDHCDMX)**
- **Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016-2018**

El propósito del presente Programa es articular en una estrategia coordinada los procesos que permitirían al Consejo cumplir con los mandatos y compromisos establecidos a distintos niveles en los diferentes Programas aquí enunciados, y acordes al marco de sus atribuciones de Ley.

Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México.

XVI. Proporcionar los servicios de asesoría, orientación y capacitación integral a personas, grupos y comunidades en situación de discriminación;

XVII. Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas y capacitación en materia de no discriminación;

XVIII. Instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo;

XIX. Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación de los sectores social y privado de la ciudad de México;

Programa General de Desarrollo 2013-2018

Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano. Objetivo 1. Meta 1. Líneas de acción: Avanzar en la formación continua de personas servidoras públicas para que desarrollen acciones de atención a la ciudadanía, prestación de servicios, orientación y administración bajo un enfoque de no discriminación y equidad.

- Apoyar el trabajo conjunto de grupos y organizaciones de la sociedad civil, para fortalecer las actividades orientadas a la incidencia en políticas públicas basadas en investigación, con enfoque de derechos y a favor de los grupos en situación de vulnerabilidad.
- Implementar programas y actividades que fortalezcan una cultura en la que se eviten prácticas discriminatorias en donde los prejuicios, estereotipos y estigmas promuevan la exclusión y el maltrato.
- Promover la construcción de una cultura de la no discriminación a través de la participación ciudadana, abriendo espacios de expresión artística, cultural y audiovisual y participación de la población estudiantil, en particular niñas y niños y adolescentes.

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

Área de oportunidad Discriminación y Derechos Humanos.

Objetivo 1 Meta 1. Meta sectorial: Incrementar en un 100% las acciones de formación y capacitación a las personas servidoras públicas en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, específicamente para quienes desarrollan actividades de atención a la ciudadanía.

Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014-2018

Objetivo 4. Meta 1. PGDDF. META Sectorial 2. Meta Institucional Realizar la capacitación de 350 personas anualmente (de la población en general) sobre la cultura de la no discriminación y el trato igualitario.

Meta 1. Meta Sectorial 3. Meta Institucional:

- Sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de que adopten medidas de trato igualitario y respeto a la diversidad.
- Profesionalizar a las personas servidoras públicas encargadas de acciones de atención a la ciudadanía y público en general, en materia de igualdad y no discriminación y/o cultura del trato igualitario, con la finalidad de que adopten medidas de trato igualitario y respeto a la diversidad en la atención.
- Realizar acciones de promoción con las y los promotores que colaboran con acciones de difusión y promoción del quehacer institucional del COPRED.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDHCDMX)

Núcleo 1. Objetivo 1. Meta 1.2

Línea de acción 26. Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación a personas servidoras públicas sobre la cultura de no discriminación, el respeto, la inclusión y la diversidad.

26.1. Al menos 40% de las personas servidoras públicas han cursado y concluido procesos de sensibilización en materia de no discriminación.

26.2. Al menos 40% de las personas servidoras públicas han cursado y concluido procesos de capacitación en materia de no discriminación.

III. Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de igualdad y derechos humanos.

Este Programa de capacitación, además de estar enmarcado en las atribuciones y mandatos enunciados, parte en su diseño, del “*Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal*”, elaborado por el Gabinete de Consultoría Integral y la Coordinación de educación y atención ciudadana del COPRED, durante el año 2016.

El diagnóstico contempló en su metodología la revisión documental de las atribuciones de instituciones públicas de la Ciudad de México, para seleccionar aquellas que serían objeto del diagnóstico. La selección se basó en el tipo de atribuciones de las dependencias, su relación con la ciudadanía, así como el trabajo desarrollado de forma transversal con el COPRED en materia de igualdad y no discriminación. Las dependencias que conformaron la selección para el estudio fueron las siguientes: Secretaría de Gobierno, Secretaría de Obras y Servicios, Secretaría de Desarrollo Social, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y Oficialía Mayor.

La realización del diagnóstico en su fase de trabajo de campo, aplicó como instrumentos de investigación cualitativa un cuestionario, entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Se aplicaron un total de 347 cuestionarios y se realizaron tres grupos focales, estos últimos con personal de la Secretaría de Desarrollo Social, la Procuraduría General de Justicia y en la Secretaría de Gobierno, en donde participaron un total de 34 personas pertenecientes a mandos medios.

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

- La constante rotación de personal, hace necesario capacitar a las personas de nuevo ingreso de manera frecuente y permanente.
- Es importante para las y los participantes contar con contenidos básicos de derechos humanos y de igualdad y no discriminación como curso inicial para unificar el conocimiento del personal en el tema.
- Las personas servidoras públicas afirman que no cuentan con las herramientas necesarias y/o apropiadas para la atención y el trato a las personas en situación de vulnerabilidad y discriminación.
- La capacitación que reciben las personas servidoras públicas es impartida en su mayoría, por las áreas de capacitación de las dependencias. En materia de derechos humanos las instancias que han impartido capacitación son la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el COPRED, en temas de género el INMUJERES y en menor medida organizaciones de la sociedad civil.
- Los encuestados/as señalaron la necesidad de contar con materiales y publicaciones disponibles sobre los temas.

El análisis de estos resultados, da origen a las recomendaciones siguientes:

- 1.- Realizar capacitaciones especializadas dirigidas a cada dependencia, tomando en cuenta sus funciones y atribuciones particulares.
- 2.- Las capacitaciones deben ser divididas en función del rango que ocupan las personas servidoras públicas, ya que alternar entre jefaturas o titulares podría inhibir el proceso de aprendizaje de algunos participantes de la capacitación.
- 3.- Las capacitaciones deberán ser teórico-prácticas, utilizando estudios de caso que se hayan presentado dentro de la administración pública de la Ciudad de México.
- 4.- Como complemento a las capacitaciones, se sugiere realizar foros y seminarios donde se comparen las atribuciones de las dependencias y programas otorgados por las distintas dependencias, ya sea a nivel local, nacional o internacional para la atención a grupos en situación de discriminación.
- 5.- Implementar una serie de cursos dirigidos a las personas servidoras públicas que fomenten el continuo escrutinio de la normatividad en la materia de combate a la discriminación.
- 6.- Tomando en cuenta los resultados de las encuestas aplicadas y la opinión de las personas servidoras públicas en los grupos focales, se sugiere comenzar las capacitaciones con temas relacionados al enfoque en materia de derechos humanos.

7.- Otra temática que las personas servidoras públicas reconocieron como útil dentro de sus ámbitos laborales fue la noción de equidad de género, igualdad y atención adecuada a las personas con discapacidad.

8.- El lenguaje incluyente fue otra de las preocupaciones de las personas servidoras públicas, pues manifestaron que en muchas ocasiones se desconoce cómo usarlo y en dónde poder revisar estrategias específicas. Se recomienda promover el tema a través de cursos, talleres y seminarios, especializados.

En el análisis de este marco normativo y programático, así como de elementos de observación diagnósticos, surge la propuesta de educación del Instituto Nelson Mandela.

IV. Propuesta Educativa del COPRED a través del Instituto Nelson Mandela.

La propuesta educativa del COPRED, instrumentada en las acciones del Instituto Nelson Mandela, considera a la educación como una serie de procesos que pueden incluir la sensibilización, la capacitación, la profesionalización, etcétera., considerando las necesidades de diversos grupos poblacionales, para lo que es necesario definir los objetivos de trabajo y los conceptos específicos que la sustentan.

Objetivo general

Promover el conocimiento de los derechos humanos, el trato igualitario y la no discriminación en la CDMX por medio de la investigación, educación, capacitación y profesionalización, así como de actividades de reflexión que incidan en la atención de problemas públicos, la generación de cambios culturales y transformaciones sociales.

Objetivos específicos

1. Diseñar y desarrollar procesos de sensibilización, capacitación y formación continua en Derechos Humanos, igualdad y no discriminación dirigidos a personas **servidoras públicas** de la Ciudad de México que favorezcan el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, así como acciones que contribuyan a la realización de actividades de prevención.
2. Desarrollar **procesos de educación y capacitación dirigidos a la ciudadanía y a organizaciones de la sociedad civil** que contribuyan a la difusión, la promoción y exigibilidad de los derechos humanos.
3. Diseñar y desarrollar procesos de **sensibilización y capacitación dirigidos al sector privado** a favor de una cultura del trato igualitario y la no discriminación.
4. **Fomentar el intercambio cultural y académico** entre el servicio público, la sociedad civil, la ciudadanía, la academia, el sector privado, instituciones y organismos a favor de la perspectiva de derechos humanos y el trato igualitario.

5. **Desarrollar investigaciones y estudios** que permitan reconocer necesidades en materia de capacitación y profesionalización de diferentes actores sociales, vinculadas con los derechos humanos.
6. **Promover la creación de espacios de reflexión sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación**, así como el análisis de problemas públicos que limitan el pleno ejercicio de los derechos humanos de diferentes grupos de la población.
7. **Generar materiales educativos y publicaciones** que contribuyan a la promoción de los derechos humanos, el trato igualitario y la no discriminación.

Para tener mayor claridad tanto en estos conceptos, como en la propuesta didáctica de educación, se exponen aquí los términos que orientan el diseño de los distintos procesos de capacitación, sensibilización y formación continua:

A) Capacitación:

La capacitación constituye la actividad central del presente programa, dicha actividad se orienta principalmente a personas servidoras públicas, lo cual compromete el alcance de metas prioritarias que debe cumplir el COPRED en la materia, aunque también se contemplan procesos orientados a la sociedad civil y los entes privados.

De manera amplia la capacitación se define por la OIT de la siguiente manera:

“Proceso que proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para un buen desempeño laboral”. Organización Internacional del Trabajo.¹

La capacitación en estos términos y de manera operativa, se define de la siguiente manera:

Procesos dirigidos a ampliar los conocimientos y las habilidades y, desarrollar actitudes de trato igualitario y no discriminación de personas servidoras públicas, integrantes de organizaciones sociales, ciudadanía y sector privado.

Estas actividades buscan incrementar sus capacidades individuales, colectivas e institucionales (conocimientos, habilidades, valores y actitudes) para el desarrollo de actividades, funciones y/o responsabilidades con perspectiva de derechos humanos.²

B) Profesionalización y formación continua.

¹ Escuela De Administración Pública del Distrito Federal, *Curso de Formación de Instructores*, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

² COPRED, *Instituto Nelson Mandela. Carpeta de presentación*. Documento de Trabajo. Coordinación de Educación y Atención Ciudadana, COPRED, 2016.

Los contenidos programáticos mencionan procesos de profesionalización dentro de las líneas de acción que debe cumplir el Consejo³. La profesionalización es un proceso amplio que involucra diferentes actividades que conforman un sistema orientado a lograr un fin específico: contribuir al mejoramiento de la administración pública, mejorando los procesos de toma de decisiones instrumentando mejores respuestas a las situaciones sociales.⁴

La profesionalización en el servicio público incluye procesos de capacitación y formación continua, certificación, sistemas de certificación, promoción, estímulos económicos, ascenso y estabilidad laboral, y en el caso de la administración pública federal, está asociado al servicio civil de carrera.⁵

El COPRED, no cuenta con las atribuciones necesarias para desarrollar un sistema de profesionalización con dichas características en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos. Sin embargo, sí contribuye con procesos de profesionalización de personas servidoras públicas en temas vinculados al quehacer de las instancias públicas en la Ciudad de México. Es por esa razón que se establece una diferencia entre la profesionalización y la formación continua, en el tipo de procesos que el COPRED desarrolla, considerando esta contribución a procesos más amplios como actividades de formación continua.

C) Sensibilización.

La sensibilización se entiende como la instrumentación de actividades y espacios de reflexión dirigidos a personas servidoras públicas y público en general, que buscan visibilizar problemáticas que viven diferentes grupos de la población en situación de vulnerabilidad y discriminación⁶.

Estas actividades se realizan en el marco de la responsabilidad de avanzar en la construcción de una cultura de trato igualitario como parte de las medidas que previenen la discriminación tanto al interior de las instancias públicas como en la sociedad.

V. Enfoque metodológico. La educación en derechos humanos.

La educación en derechos humanos, exige propiciar un proceso reflexivo, a fin de que las personas identifiquen cuáles son sus derechos, cómo pueden exigirlos y cuáles son las problemáticas que enfrentan para el pleno acceso, goce y disfrute a los mismos.

³ Véase el Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014-2018 y el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016-2018, citados en este documento pp. 3 y 4.

⁴ Mejía Lira, José, *Profesionalización del Servicio Público*, IAP San Luis Potosí, disponible en línea en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1676/19.pdf>

⁵ *Ibidem*.

⁶ Op. Cit. *Instituto Nelson Mandela. Carpeta de presentación*. Documento de Trabajo. Coordinación de Educación y Atención Ciudadana, COPRED, 2016.

Dicho de otro modo, para que las personas puedan reclamar derechos, tienen que saber cuáles son y cómo se abordan desde los instrumentos internacionales, la academia y las instancias públicas. Es importante resaltar en todo momento, cómo es que éstas definiciones permiten adoptar medidas o influyen en las decisiones que se toman en materia de respeto, promoción, garantía y respeto a los derechos humanos dentro de los gobiernos y las instancias públicas.

Los procesos construidos a partir de este enfoque tienen la modalidad de curso-taller, lo que supone organizar el tiempo de las sesiones en tres momentos: uno de exposición, uno de ejercicios o de discusión en grupos y una plenaria final de conclusiones.

La metodología general se basa en el concepto de taller participativo, que busca construir aprendizajes combinando experiencia y conocimiento. En esta modalidad, varias personas trabajan juntas para generar conocimiento y desarrollar procesos activos de aprendizaje y cambios en su entorno, en este caso en materia de igualdad y no discriminación.

En combinación con el enfoque participativo, el curso-taller que aquí se propone también se nutre de los principios del enfoque de educación en derechos humanos, en donde la no discriminación y el trato igualitario ocupa un lugar central para diseñar actividades y generar procesos de aprendizaje en un marco de respeto y de fomento a la participación de todas las personas.

Asimismo se suman los principios de la educación en personas adultas, al respecto la Subdirección de Educación participó en un proceso de certificación de instructores conducido por la Escuela de Administración Pública. Es por esta razón que incorporamos a nuestro trabajo, los fundamentos de tres teorías de aprendizaje para la educación de personas adultas, que son las que la Escuela propone como fundamento metodológico.

Dichas teorías del aprendizaje son:

1.- Teoría del constructivismo: Se refiere a la idea de que las personas construyen significados sobre el funcionamiento del mundo y pedagógicamente construyen aprendizajes activamente, creando nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos pasados y presentes.⁷

2.- Teoría del aprendizaje significativo: Su principal premisa es que para adquirir nuevos conocimientos, éstos deben relacionarse con lo que ya sabemos, con nuestras experiencias previas.⁸

3.- Teoría del aprendizaje sociocultural: Esta teoría postula que el factor social juega un papel determinante en la construcción del conocimiento⁹.

Estas tres teorías en conjunto ofrecen aportes para la construcción de un sustento metodológico que permita el diseño de una propuesta específica de educación, capacitación y formación en derechos humanos, igualdad y no discriminación para personas adultas que pertenecen tanto al servicio público, la sociedad civil y el sector privado.

Las distintas modalidades educativas desarrolladas por el Instituto, así como el proceso de gestión administrativa, se describen en el Anexo 1.

VI. Ejes de trabajo

El programa de capacitación para 2017 se estructura alrededor de tres ejes de trabajo que se armonizan con las responsabilidades programáticas y las atribuciones que en materia de capacitación, sensibilización y formación continua tiene el COPRED.

Dichos ejes de trabajo requieren del desarrollo de acciones específicas que constituyen la forma de articular todo el planteamiento de este programa en actividades concretas,

⁷ Escuela De Administración Pública del Distrito Federal, *Curso de Formación de Instructores*, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

⁸ *Ibidem*

⁹ *Ibidem*

que son sistematizadas para llevar a cabo un proceso crítico de implementación y evaluación.

Eje 1. Capacitación, sensibilización y formación continua a personas servidoras públicas.

Actividades:

- 1.1. Diseño, implementación de procesos de capacitación, sensibilización y formación continua a persona servidoras públicas de la Ciudad de México.
 - 1.1.1. Diseño y elaboración de manuales y materiales de capacitación.
 - 1.1.2. Diseño e implementación de instrumentos de recopilación de datos para la sistematización y evaluación de los procesos.
 - 1.1.3. Diseño y lanzamiento de convocatorias trimestrales de capacitación y sensibilización a los entes públicos de la Ciudad de México.
 - 1.1.4. Diseño, implementación y evaluación de cursos de formación de capacitadores en igualdad y no discriminación, dirigidas a las áreas de capacitación de los entes públicos de la Ciudad de México.
 - 1.1.5. Diseño, implementación y evaluación de cursos de lenguaje incluyente y no discriminatorio, dirigidos a las áreas de comunicación social de los entes públicos de la Ciudad de México
 - 1.1.6. Diseño, implementación y evaluación de cursos de igualdad y no discriminación, diversidad sexual y no discriminación pueblos indígenas y discriminación, dirigidos a las áreas de atención de los entes públicos de la Ciudad de México.
 - 1.1.7. Organización de seminarios para personas servidoras públicas como actividades de formación continua en materia de igualdad y no discriminación.

Eje 2. Capacitación y sensibilización a sociedad civil y ciudadanía.

Actividades:

- 2.2 Diseño, implementación de procesos de capacitación, sensibilización y formación continua a persona servidoras públicas de la Ciudad de México.
 - 2.2.1. Diseño y elaboración de manuales y materiales de capacitación para el trabajo con sociedad civil
 - 2.2.2. Diseño e implementación de instrumentos de recopilación de datos para la sistematización y evaluación de los procesos.

- 2.3. Acompañamiento a proyectos específicos de colectivos, redes, organizaciones, academia que incluyan procesos específicos de capacitación en más de igualdad y no discriminación.
- 2.4. Vinculación con instituciones académicas para coadyuvar en procesos de capacitación, formación continua y profesionalización, tanto, sociedad civil, academia, sector público y privado.
- 2.5. Trabajar en coordinación con el área de atención del COPRED para atender propuestas de capacitación y sensibilización derivadas de orientaciones, quejas y/o reclamaciones.

Eje 3. Conformación de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación

Actividades:

- 3.1. Criterios de selección
 - 3.1.3. Diseño y publicación de la convocatoria
 - 3.1.4. Conducir el proceso de selección
- 3.2. Capacitación y formación e materia de igualdad y no discriminación.
 - 3.2.3. Diseño e implementación de la capacitación.
 - 3.2.4. Diseño e implementación de instrumentos de recopilación de datos para la sistematización y evaluación de los procesos.
- 3.3. Organización de calendario y participación de eventos
 - 3.3.3. Calendario de eventos
 - 3.3.4. Supervisión de la participación de la Red eventos del Consejo
 - 3.3.5. Supervisión de la participación de la Red eventos externos.
 - 3.3.6. Supervisión de la participación de la Red en eventos organizados por sus integrantes.

Anexo 1. Modalidades Educativas.

MODALIDAD CAPACITACIÓN PRESENCIAL			
NOMBRE DEL PROCESO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REQUISITOS
Curso- taller: Igualdad y no discriminación.	Las y los participantes conocerán herramientas teóricas y prácticas en materia de igualdad y no discriminación con base en el marco normativo vigente en la CDMX	Servidores y servidoras públicas que se laboran en áreas de atención.	Registro en convocatoria pública. Solicitud por oficio. Grupo de máximo 30 personas. 3 sesiones con duración de 3 horas Se requiere asistencia del 100% para la emisión de constancia.
Curso-taller: Discriminación Diversidad Sexual y de Género.	Las y los participantes conocerán herramientas teóricas y prácticas para la atención en el tema de la diversidad sexual y la diversidad de género desde el fundamento del reconocimiento de los derechos humanos de las personas, con el enfoque del derecho a la igualdad y la no discriminación, con base en el marco normativo vigente en la CDMX.	Servidores y servidoras públicas que se laboran en áreas de atención.	Registro en convocatoria pública. Solicitud por oficio. Grupo de máximo 30 personas. 3 sesiones con duración de 3 horas Se requiere asistencia del 100% para la emisión de constancia

<p>Curso-taller Discriminación hacia pueblos y comunidades indígenas en la Ciudad de México.</p>	<p>Las personas participantes conocerán mecanismos para promover, difundir y hacer cumplir el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los pueblos y comunidades indígenas en la CDMX, desde los espacios de atención, con base en la normatividad vigente en la CDMX.</p>	<p>Servidores y servidoras públicas que se laboran en áreas de atención.</p>	<p>Registro en convocatoria pública. Solicitud por oficio. Grupo de máximo 30 personas. 3 sesiones con duración de 3 horas Se requiere asistencia del 100% para la emisión de constancia</p>
<p>Curso-taller Lenguaje incluyente y no discriminatorio.</p>	<p>Las personas participantes conocerán herramientas teóricas y prácticas que les permitan hacer promover y hacer uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio aplicado a la comunicación institucional, con la finalidad de prevenir acciones discriminatorias, así como mejorar el diseño de estrategias efectivas de comunicación en la elaboración de mensajes y campañas de difusión dirigidas a toda la ciudadanía.</p>	<p>Servidores y servidoras públicas que se laboran en áreas de comunicación social.</p>	<p>Registro en convocatoria pública. Solicitud por oficio. Grupo de máximo 30 personas. 3 sesiones con duración de 3 horas Se requiere asistencia del 100% para la emisión de constancia</p>

**MODALIDAD
CONFERENCIAS**

NOMBRE DEL PROCESO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REQUISITOS
<p>Conferencia sobre el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación en la Ciudad de México.</p>	<p>Las personas estarán informadas sobre los aspectos básicos del derecho a la Igualdad y la No Discriminación, los aspectos subjetivos de esta práctica y reflexionarán sobre la importancia de prevenirla y evitarla en los espacios institucionales, con base en la LPEDDF.</p>	<p>Personas servidoras públicas de las instituciones públicas de la Ciudad de México.</p> <p>Sector Privado que brinda servicios en la CDMX</p> <p>Público en general.</p>	<p>Solicitud por oficio.</p> <p>Proporcionar el espacio adecuado para llevar a cabo la actividad.</p> <p>Grupos de hasta 200 personas.</p> <p>La institución que solicita deberá proporcionar listas de las personas asistentes.</p> <p>En la medida de lo posible, se requerirán los servicios de interpretación en lenguaje de señas y en los casos específicos de la traducción a otras lenguas.</p> <p>Duración máxima de 2 horas.</p> <p>La instancia solicitante emitirá constancia de participación al Consejo.</p>
<p>Conferencia sobre Lenguaje Incluyente</p>	<p>Las personas estarán informadas sobre</p>	<p>Personas servidoras</p>	<p>Proporcionar el espacio adecuado</p>

<p>y no discriminatorio.</p>	<p>los aspectos básicos del derecho a la Igualdad y la No Discriminación, los aspectos subjetivos de esta práctica y reflexionarán sobre la importancia de prevenirla y evitarla en los espacios institucionales a través del uso del lenguaje incluyente, con base en la LPEDDF y los manuales disponibles.</p>	<p>públicas de las instituciones públicas de la Ciudad de México.</p> <p>Sector Privado que brinda servicios en la CDMX</p> <p>Público en general.</p>	<p>para llevar a cabo la actividad.</p> <p>Grupos de hasta 200 personas.</p> <p>La institución que solicita deberá proporcionar listas de las personas asistentes.</p> <p>En la medida de lo posible, se requerirán los servicios de interpretación en lenguaje de señas y en los casos específicos de la traducción a otras lenguas.</p> <p>Duración máxima de 2 horas.</p> <p>La instancia solicitante emitirá constancia de participación al Consejo.</p>
<p>Conferencia sobre Discriminación, diversidad sexual y género.</p>	<p>Las personas asistentes reflexionarán sobre la importancia de la prevención de la discriminación en la atención en el tema de la diversidad sexual y la diversidad de género desde el fundamento del</p>	<p>Personas servidoras públicas de las instituciones públicas de la Ciudad de México.</p> <p>Sector Privado que brinda servicios en la CDMX</p>	<p>Proporcionar el espacio adecuado para llevar a cabo la actividad.</p> <p>Grupos de hasta 200 personas.</p> <p>La institución que solicita deberá proporcionar listas</p>

	reconocimiento de los derechos humanos de las personas, con el enfoque del derecho a la igualdad y la no discriminación, con base en el marco normativo vigente en la CDMX.	Público general.	en	de las personas asistentes. En la medida de lo posible, se requerirán los servicios de interpretación en lenguaje de señas y en los casos específicos de la traducción a otras lenguas. Duración máxima de 2 horas. La instancia solicitante emitirá constancia de participación al Consejo.
Conferencia sobre Discriminación hacia los pueblos y comunidades indígenas en la CDMX.	Las personas asistentes reflexionarán sobre la importancia de la promover, difusión y cumplimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación de los pueblos y comunidades indígenas en la CDMX	Personas servidoras públicas de las instituciones públicas de la Ciudad de México.		Proporcionar el espacio adecuado para llevar a cabo la actividad. Grupos de hasta 200 personas. La institución que solicita deberá proporcionar listas de las personas asistentes con los requerimientos del COPRED. En la medida de lo posible, se requerirán los servicios de

			<p>interpretación en lenguaje de señas y en los casos específicos de la traducción a otras lenguas.</p> <p>Duración máxima de 2 horas.</p> <p>La instancia solicitante emitirá constancia de participación al Consejo.</p>
--	--	--	--

Diagrama de flujo

Solicitud del proceso educativo por oficio.

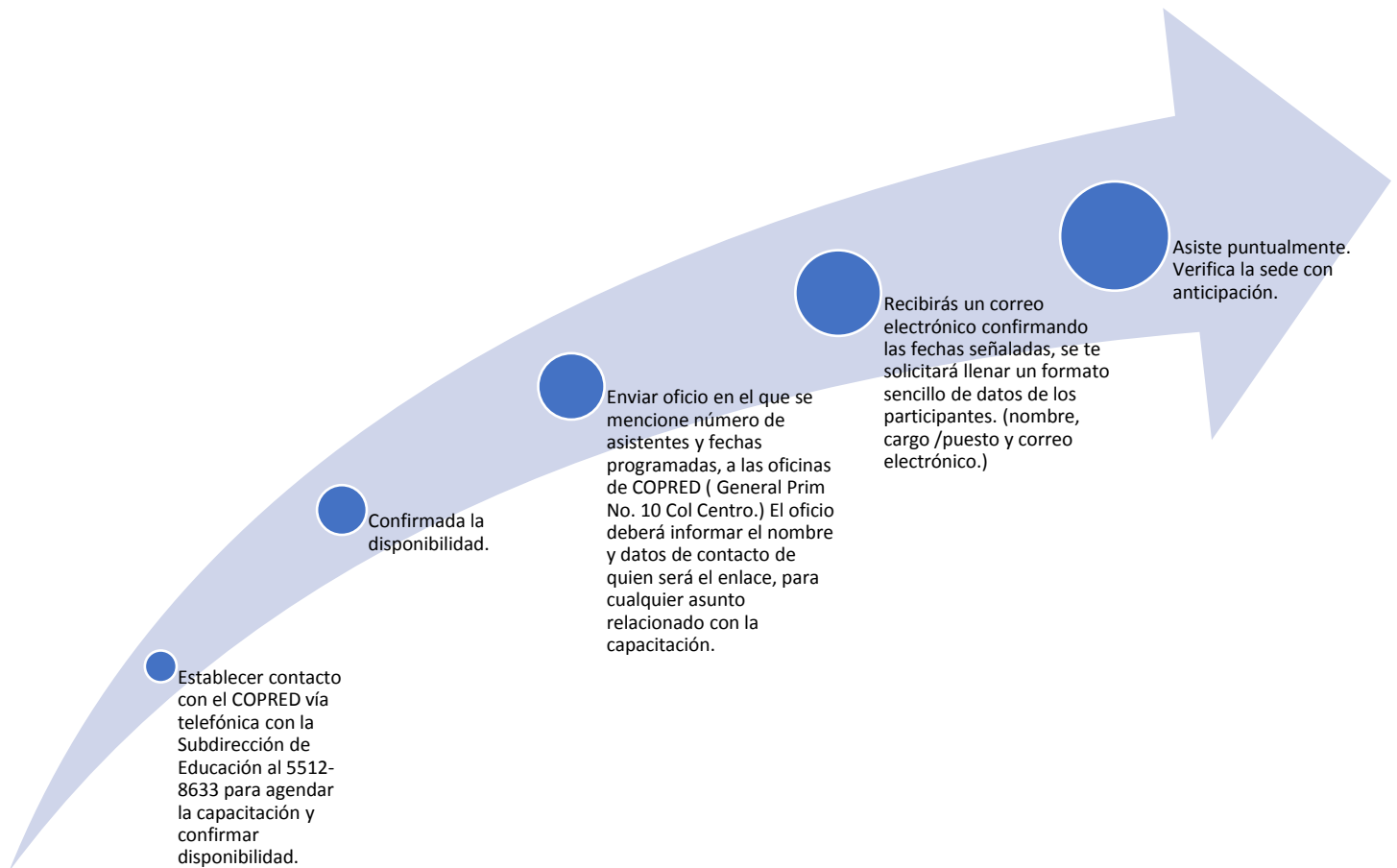
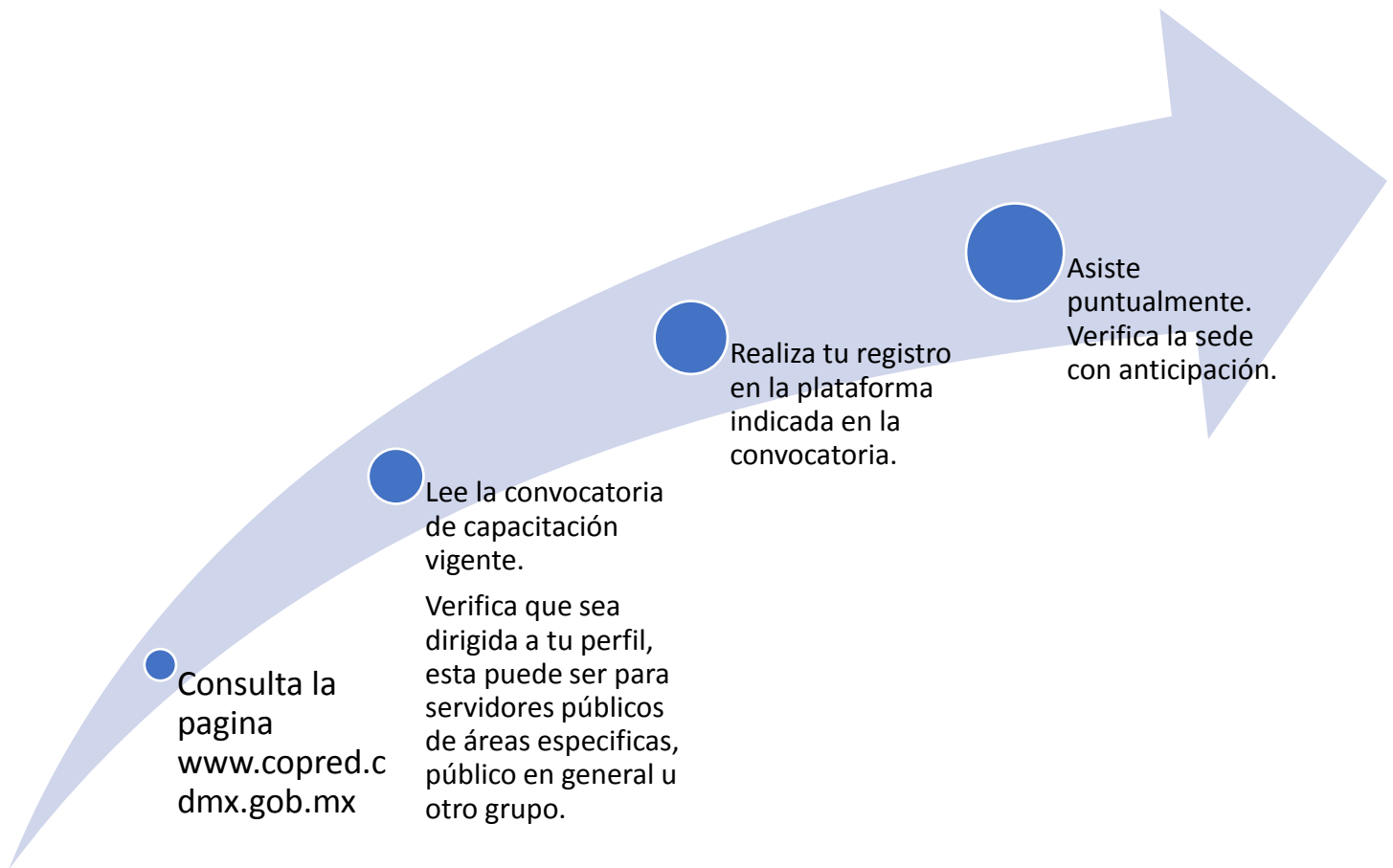


Diagrama de flujo

Solicitud de capacitación por convocatoria



Bibliografía:

COPRED, *Instituto Nelson Mandela. Carpeta de presentación*. Documento de Trabajo. Coordinación de Educación y Atención Ciudadana, COPRED, 2016.

Escuela De Administración Pública del Distrito Federal, *Curso de Formación de Instructores*, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

Mejía Lira, José, *Profesionalización del Servicio Público*, IAP San Luis Potosí, disponible en línea en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1676/19.pdf>

Gabinete Integral Consultoría, *“Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal”*
Documento de trabajo

Programas

Programa Institucional del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014-2018

COPRED Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2016-2018