

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO PARA RECONOCER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS INSTANCIAS GUBERNAMENTALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED) 2016.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA	6
DETECCIÓN DE INSTANCIAS GUBERNAMENTALES Y SU CLASIFICACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL DIAGNÓSTICO	11
Administración pública centralizada	13
Delegaciones	17
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	21
1. Tipos de capacitación recibida	22
2. Género	24
3. Discapacidad	38
4. Personas Adultas Mayores	50
5. Diversidad sexual	54
6. Población indígena	59
7. Derechos Humanos, igualdad y no discriminación	64
ANÁLISIS DE GRUPOS FOCALES	67
a. Grupo focal: Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal	69
b. Grupo focal: Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	78
c. Grupo focal: Secretaría de Gobierno del Distrito Federal	87
Resultados del análisis de los tres grupos focales	89
RECOMENDACIONES PARA COPRED EN TANTO A LAS CAPACITACIONES IMPARTIDAS POR EL INSTITUTO NELSON MANDELA	91
a. Cómo diseñar los programas de capacitación impartidos por el Nelson Mandela	92
b. Modalidades sugeridas para las capacitaciones impartidas por el Instituto Nelson Mandela	94
c. Cómo llevar a cabo la evaluación y seguimiento de las capacitaciones otorgadas por el Instituto Nelson Mandela	95
ANEXOS	102
Anexo 1: Marco conceptual	103
Anexo 2: Cuestionario aplicado	111
Anexo 3: Guía para los grupos focales	124

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) con apoyo del Gabinete de Consultoría Integral, durante el segundo trimestre del año en curso, llevaron a cabo el *Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación en las instancias gubernamentales de la Ciudad de México, con el fin de impulsar un programa de capacitación homologado que sensibilice a las personas servidoras públicas de la Ciudad a través del Instituto Nelson Mandela.*

El Diagnóstico se ejecutó en ocho instancias gubernamentales, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Obras y Servicios, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaría de Desarrollo Social y la Oficialía Mayor; en cuanto a organismos políticos-administrativos, se incluyeron la Delegación Iztapalapa y Álvaro Obregón.

El trabajo se desarrolló en cuatro fases, la primera, revisión documental. Durante esta etapa se realizó una investigación documental del ordenamiento jurídico del Distrito Federal, así como de la información disponible en las páginas electrónicas de las dependencias y delegaciones con la finalidad de identificar sus atribuciones y estructuras orgánicas, para llegar a la selección de las que fueron objeto del presente diagnóstico.

En la segunda etapa, el trabajo de campo, se generaron las variables de los instrumentos (cuestionarios y grupos focales), se aplicaron un total de 347 cuestionarios y tres grupos focales, estos últimos con personal de la Secretaría de Desarrollo Social, la Procuraduría General de Justicia y en la Secretaría de Gobierno.

Durante la tercera etapa, se procesaron los datos obtenidos en las encuestas y en los grupos focales. Finalmente, con el cruce y análisis de información obtenida, se integró el documento presente que está conformado por cuatro capítulos.

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

En el primer capítulo, se aborda la justificación de la investigación, así como el planteamiento metodológico y el establecimiento de los objetivos alcanzados durante el desarrollo de la investigación. En el segundo apartado se hace referencia al trabajo de detección de instancias gubernamentales, así como de las delegaciones políticas y su clasificación, trabajo que se llevó a cabo para saber a qué instituciones dirigirse para la ejecución del diagnóstico.

Finalmente, en el tercer y cuarto capítulo, encontramos los resultados del diagnóstico, los cuales se presentan a partir de la estructura de los temas del cuestionario los cuales son: capacitaciones, género, discapacidad y personas Adultas Mayores.

En este sentido, en un último apartado se presentan los resultados obtenidos de los grupos focales que se llevaron a cabo en tres instancias gubernamentales, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Desarrollo Social.

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA

JUSTIFICACIÓN

Derivado de la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, el Estado adquirió la obligación de garantizar a todas las personas el gozo, sin discriminación alguna, de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los tratados internacionales firmados y ratificados. De esta forma, las autoridades del Distrito Federal deben respetar, proteger, garantizar y cumplir los derechos humanos de las personas, sin discriminación alguna.

En este sentido, en el ámbito legislativo ya se han armonizado varias leyes, no obstante, en la práctica **el pleno respeto a los derechos humanos continúa siendo una asignatura pendiente**. Por tal motivo es de vital importancia que las personas servidoras públicas de la Ciudad de México reciban una capacitación puntual en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Con este proyecto se buscó identificar las necesidades de capacitación en estos temas para lograr homologar un programa que permita cumplir con el mandato constitucional del pleno respeto de los derechos humanos. Teniendo como objetivo general, *conocer las principales necesidades de capacitación de personas servidoras públicas del Gobierno del Distrito Federal, en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, que se desempeñen en las dependencias de la Administración Pública Centralizada y en los organismos político-administrativos (delegaciones)*. Y como objetivos específicos:

1. Identificar las dependencias que serán objeto del diagnóstico con base en sus atribuciones y su vinculación con los siguientes ejes temáticos del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED): género, discapacidad, identidad de género, orientación sexual,

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

origen étnico, lenguaje no discriminatorio y derechos humanos, igualdad y no discriminación.¹

2. Identificar los organismos político-administrativos con base en la afiliación partidista del Jefe o Jefa delegacional y en su vinculación con los mencionados ejes temáticos del Consejo.
3. Identificar la incorporación de los ejes temáticos del COPRED en el contenido de las capacitaciones que las dependencias y delegaciones seleccionadas proporcionan a su personal.
4. Identificar, a partir de la elaboración de un diagnóstico, las necesidades de capacitación en las dependencias y delegaciones seleccionadas.

METODOLOGÍA

Para la realización de este proyecto se empleó una metodología cualitativa, por lo que se realizó un diagnóstico. El diagnóstico puede considerarse una investigación social aplicada, pues tiene como finalidad práctica mejorar la sociedad;² por tal motivo se hizo uso de esta técnica con el objetivo de identificar en las dependencias y delegaciones seleccionadas las necesidades de capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Para este fin se realizó trabajo de gabinete y de campo.

Durante el trabajo de gabinete se realizó una revisión documental misma que permitió la selección de las dependencias y delegaciones en las que se desarrolló el diagnóstico. Se generó un marco conceptual en donde se abarcaron los conceptos que se relacionan con los siete ejes temáticos seleccionados del COPRED.

Los siete ejes temáticos se han seleccionado a partir de un trabajo previo realizado por el COPRED, en el cual se identificaron los principales motivos de discriminación

¹ COPRED contempla entre sus temáticos "a las personas privada de la libertad", no obstante por los objetivos y la metodología del diagnóstico no se abordará el mencionado eje.

² Fernández Poncela, Ana María, *La aventura de investigar*, UAM-X. México, D.F., 2012, p. 19.

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

que viven los diversos grupos de la población, esto a partir del análisis de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación 2013 (EDIS-CdMx 2013). De este estudio se concluye que es prioritario desarrollar procesos de capacitación enfocados a la:

1. Discriminación por origen étnico (hacia población indígena)
2. Discriminación por orientación sexual
3. Discriminación por identidad de género
4. Discriminación por discapacidad
5. Discriminación por lenguaje no incluyente
6. Derechos humanos, igualdad y no discriminación
7. Discriminación a personas privadas de la libertad

A pesar de tener identificados siete ejes temáticos, por los objetivos y la metodología del diagnóstico no se abordó el último eje, “Discriminación a personas privadas de la libertad”. Es a partir de esta selección de temas que se construyen el cuestionario y la guía base para los grupos focales.

La selección de las dependencias se realizó con base en sus atribuciones y la selección de las delegaciones de acuerdo con la afiliación partidista del Jefe o Jefa delegacional y, en ambos casos, la vinculación que tengan con los ejes temáticos del COPRED.

El trabajo de campo contempló la aplicación del cuestionario mencionado y la realización de grupos focales, puesto que ambas técnicas agilizan la interpretación de los resultados. El cuestionario permitió identificar el nivel de capacitación de las personas servidoras públicas; para su diseño se partirá de los ejes del Consejo mencionados.

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

Las encuestas fueron semiestructuradas y en su contenido se encuentran preguntas cerradas pre-codificadas. Las cuales se aplicaron al personal de las áreas previamente seleccionadas de las dependencias y delegaciones.

El objetivo de los grupos focales³ fue el de explorar las actitudes, opiniones y valores de las personas servidoras públicas de las dependencias y de las delegaciones seleccionadas, relacionadas con los ejes temáticos del COPRED.

Para este fin se logró trabajar con tres grupos entre 8 y 12 personas, integrado por mandos medios, en el que un moderador propició las discusiones a través de las preguntas de apertura, introductorias, de transición, de término, y de síntesis,⁴ previamente diseñadas por el equipo de trabajo.

Esta metodología permitió llegar a conclusiones, particularizando el análisis y permitiendo un mejor diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada una de las dependencias y delegaciones seleccionadas.

Como parte del análisis se buscó relacionar los resultados obtenidos en los grupos focales con la información recopilada durante la aplicación de las encuestas con la intención de proponer capacitaciones en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México.

³ Los grupos focales son ante todo una técnica de investigación cualitativa, donde la discusión grupal se utiliza como un medio para generar entendimiento profundo de las experiencias y creencias de los participantes. Como lo señala (Morgan, 1998) los grupos focales se planifican en base a tres elementos constitutivos de toda investigación cualitativa: a) exploración y descubrimiento, b) contexto y profundidad, y c) interpretación. Mella Orlando. Grupos Focales. Técnica de Investigación Cualitativa. Publicado como Documento de Trabajo N° 3, CIDE, Santiago, Chile, 2000

⁴ *Ibid.*, pp. 21-22.

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

DETECCIÓN DE INSTANCIAS GUBERNAMENTALES Y SU CLASIFICACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

DETECCIÓN DE INSTANCIAS GUBERNAMENTAL Y CLASIFICACIÓN

Para lograr la selección de las instancias y de las delegaciones sujetas al diagnóstico, fue necesario realizar un análisis documental con base en sus atribuciones jurídicas, contenidas en la Ley Orgánica de la Administración pública del D.F., así como una selección de las delegaciones a partir de la afiliación partidista del Jefe o Jefa delegacional y, en ambos casos, se vinculó con los ejes temáticos del COPRED, para determinar cuáles son los entes públicos en los que existe especial interés y necesidad de contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de derechos humanos.

Posteriormente se buscó información en sus páginas electrónicas, para conocer su misión, visión, organigrama y cuáles programas o acciones están desarrollando.

Con lo cual encontramos que de acuerdo con el artículo 87 del *Estatuto de Gobierno del Distrito Federal*, la administración pública del Distrito Federal se clasifica en centralizada, desconcentrada y paraestatal.

Con base en el artículo segundo de la *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*:

La **administración pública centralizada** está integrada por: la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Distrito Federal y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales. La administración pública centralizada cuenta en sus 16 demarcaciones territoriales con órganos político-administrativos desconcentrados también denominados como delegaciones.

Pertencen a la **administración pública desconcentrada** está conformada por los órganos administrativos desconcentrados subordinados a la Jefatura de Gobierno o la dependencia centralizada a la que correspondan. La **administración pública paraestatal** está compuesta por organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos.

Administración pública centralizada

En el artículo 15 de la *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal* se enlistan las dependencias pertenecientes a la Administración Pública Centralizada, pero para fines del Diagnóstico, sólo mencionaremos las seis que hemos seleccionado para la investigación. La selección se basó en el tipo de atribuciones de las dependencias, su relación con la ciudadanía, así como el trabajo que han llevado a cabo de forma transversal con el COPRED, quedando el listado de la siguiente manera:

Dependencia	Atribuciones
I. Secretaría de Gobierno	“A la Secretaría de Gobierno corresponde el despacho de las materias relativas al gobierno; relaciones con estados y municipios, la coordinación metropolitana; seguimiento de funciones desconcentradas de las Delegaciones del Distrito Federal; Reclusorios y Centros de Readaptación, regularización de la tenencia de la tierra y acción cívica.” (Art. 23 LOAPDF)
II. Secretaría de Obras y Servicios	“A la Secretaría de Obras y Servicios corresponde el despacho de las materias relativas a la normatividad de obras públicas y servicios urbanos; la construcción y operación hidráulica; los proyectos y construcción de las obras del Sistema de Transporte Colectivo; los proyectos y construcción de obras públicas, así como proponer la política de tarifas y prestar el servicio de agua potable.” (Art. 27 LOAPDF) Le corresponde: planear, organizar, normar y controlar la prestación de los servicios públicos de su competencia, así como la planeación y ejecución de obras y servicios públicos; Diseñar, normar y, en su caso, ejecutar las políticas de la Administración Pública del Distrito Federal en materia de prestación de los servicios públicos de su competencia; vigilar y evaluar la contratación, ejecución y liquidación de las obras y servicios de su competencia, por mencionar algunas.
III. Secretaría de Desarrollo Social	A la Secretaría de Desarrollo Social corresponde el despacho de las materias relativas a: desarrollo social, alimentación, promoción de la equidad, recreación, información social y servicios sociales comunitarios. (Art. 28 LOAPDF)

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

	<p>Algunas de sus atribuciones son: formular, fomentar y ejecutar políticas y programas generales para el desarrollo social con la participación ciudadana, que coadyuven al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, así como establecer los lineamientos generales y coordinar los programas específicos que en esta materia desarrollen las Delegaciones; formular, fomentar, coordinar y ejecutar políticas y programas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades así como las relativas en materia alimentaria, de combate a la pobreza, asistencia social, grupos vulnerable, desintegración familiar, entre otras.</p>
<p>IV. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal</p>	<p>La organización de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se encuentra determinada en la <i>Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia Distrito Federal</i>.</p> <p>En la página web de la PGJDF (http://www.pgjdf.gob.mx/) en su misión establece:</p> <p>“Representar legalmente los intereses de los habitantes del Distrito Federal, a través de la implementación de acciones eficaces y eficientes para la Persecución del Delito y la Procuración de Justicia con respeto irrestricto a los Derechos Humanos, a efecto de fortalecer la confianza y seguridad en la convivencia de los habitantes.”</p> <p><i>*La Secretaría de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se ubican en el ámbito orgánico del Gobierno del Distrito Federal y se regirán por las leyes específicas correspondientes. (Art. 15 LOAPDF)</i></p>
<p>V. Oficialía Mayor</p>	<p>“A la Oficialía Mayor corresponde el despacho de las materias relativas a la administración y desarrollo de personal, la modernización, innovación, simplificación administrativa, mejora regulatoria y atención ciudadana; los recursos materiales; los servicios generales; las tecnologías de la información y comunicaciones; el patrimonio inmobiliario; y, en general, la administración interna de la Administración Pública del Distrito Federal.” (Art. 33 LOAPDF)</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentran: Coadyuvar con las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades, en el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y acceso a la información pública así como de protección de datos personales; determinar y conducir la política de atención ciudadana y normar, supervisar y evaluar la operación de las unidades de atención al público; celebrar, otorgar y suscribir los contratos, convenios, escrituras</p>

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

	<p>públicas y demás actos jurídicos de cualquier índole, necesarios para el ejercicio de las atribuciones del órgano ejecutivo local; administrar los bienes muebles e inmuebles del Distrito Federal; autorizar los tabuladores para el pago de los servidores públicos, entre otras.</p>
<p>VI. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo</p>	<p>“A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.”(Art. 23 ter. LOAPDF)</p> <p>Entre sus atribuciones más relevantes se encuentran: promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva; vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones derivadas; proponer al Jefe de Gobierno políticas para generar la ocupación productiva así como los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de la política laboral en el Distrito Federal.</p>

Después de conocer las atribuciones de todas las dependencias, se elaboró una tabla en la cual se cruzaron las atribuciones y población beneficiaria con los ejes temáticos del COPRED, dando como resultado la siguiente tabla:

Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación para eliminar prácticas de discriminación en las instancias gubernamentales del Distrito Federal.

	GÉNERO	DISCAPACIDAD	IDENTIDAD DE GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL	ORIGEN ÉTNICO	LENGUAJE DISCRIMINATORIO	DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
1. SECRETARÍA DE GOBIERNO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. SECRETARÍA DE OBRAS Y SERVICIOS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. PGJDF	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. OFICIALÍA MAYOR	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Si bien es cierto que en todas las instancias, por atribuciones jurídicas, deben contar con los ejes temáticos señalados por el COPRED, las instancias que están marcadas con el cuadro en color verde, inciden con mayor frecuencia en los ejes antes mencionados.

Delegaciones

En lo que se refiere a las Delegaciones, como primer **discriminante** se eligieron aquellas que contaron con el mayor número de habitantes⁵. De la población total en la Ciudad de México, que en el 2010 eran 8, 851, 080, se estaría evaluando a las entidades que cubren el 49.47 % de la población de la Ciudad de México, según el último censo realizado por el INEGI. Siendo las seleccionadas bajo este primer criterio, las siguientes:

Demarcación	Número de Habitantes	Jefe Delegacional	Partido
Iztapalapa	1,815,786	Dione Anguiano	PRD-PT
Gustavo A. Madero	1,185,722	Victor Hugo Lobo	PRD-PT
Álvaro Obregón	727,034	María Antonieta Hidalgo	PRD-PT
Tlalpan	650,567	Claudia Sheinbaum	Morena
	4,379, 109		

Posteriormente, se utilizarán los datos demográficos arrojados en el último Censo de 2010, con la intención de trazar perfiles sociodemográficos que permitan identificar qué delegaciones cuentan con el mayor número de habitantes que son considerados como los más discriminados⁶: indígenas, gays, de piel morena, pobres y adultos mayores.

De esta manera, se considerarán tanto el número de habitantes con el que cuenta cada una de las delegaciones como el número de habitantes que podrían estar en situación de vulnerabilidad, al no ser considerados por parte de las delegaciones en la hechura de las políticas públicas en general y en la aplicación de los programas sociales en particular.

⁵ Con base en la información del Censo Nacional de Población 2010, consultado el 31 de enero de 2016 en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/componentes/mapa/default.aspx>

⁶ Con base en la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, consultada el 9 de febrero de 2016 en http://copred.df.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/Encuesta_sobre_Discriminacion_en_CDMX.pdf

En este sentido, los grupos indígenas y las minorías étnicas han sido discriminados a lo largo de la historia de nuestro país. Por ello, para la realización de este diagnóstico, consideramos de vital importancia incluir a aquellas delegaciones que tienen el mayor número de población hablante de alguna lengua indígena. Bajo este segundo criterio, las delegaciones elegidas serían las siguientes:

Demarcación	Hablantes de Lengua Indígena	Jefe Delegacional	Partido
Iztapalapa	30,027	Dione Anguiano	PRD-PT
Xochimilco	9,322	Avelino Méndez	Morena
Gustavo A. Madero	14,849	Victor Hugo Lobo	PRD-PT
Tlalpan	10, 290	Claudia Sheinbaum	Morena
	54,198		

Como se mencionó arriba, otro de los grupos más evidentemente discriminados, según la Edis-CdMx 2013, son las personas gay en particular y la población LGBTTTI en general. Dicha encuesta arrojó que las personas que habitan la Ciudad de México perciben que existe una fuerte discriminación hacia los distintos grupos que forman parte de esta comunidad.

La siguiente tabla muestra el número de personas, en porcentajes, que contestaron afirmativamente a la pregunta si consideraban que existe o no existe discriminación hacia la población LGBTTTI por delegaciones. Se enlistan las delegaciones que obtuvieron el mayor porcentaje por comunidad desagregada, según los datos de la Edis-CdMx 2013.

Demarcación	Grupo	Porcentaje
Milpa Alta	Gays	95.4
Cuauhtémoc	Gays	94.9

Iztacalco	Lesbianas	91.5
Tláhuac	Lesbianas	87.7
Cuauhtémoc	Bisexuales	86.7
Álvaro Obregón	Bisexuales	83.1
Cuauhtémoc	Travestis	89.8
Álvaro Obregón	Travestis	85.3
Álvaro Obregón	Transgénero	80
Coyoacán	Transgénero	77.3
Cuauhtémoc	Transexuales	79.7
Miguel Hidalgo	Transexuales	75
Álvaro Obregón	Intersexuales	74.5
Miguel Hidalgo	Intersexuales	72.1

De la lista anterior, hemos seleccionado aquellas delegaciones que más se repiten en las respuestas. Es decir:

Demarcación	Grupo	Porcentaje
Cuauhtémoc	Gays	94.9
Cuauhtémoc	Bisexuales	86.7
Álvaro Obregón	Bisexuales	83.1
Cuauhtémoc	Travestis	89.8
Álvaro Obregón	Travestis	85.3
Álvaro Obregón	Transgénero	80
Cuauhtémoc	Transexuales	79.7
Miguel Hidalgo	Transexuales	75
Álvaro Obregón	Intersexuales	74.5
Miguel Hidalgo	Intersexuales	72.1

En lo que se refiere a la discriminación que puede ser enfocada a la comunidad LGBTTTI, nos enfocaremos en las siguientes delegaciones:

Demarcación	Jefe Delegacional	Partido
Álvaro Obregón	María Antonieta Hidalgo	PRD-PT

Cuauhtémoc	Ricardo Monreal Ávila	Morena
Miguel Hidalgo	Xóchitl Gálvez	PAN

Con la intención de observar si existen o no distinciones en cada uno de los partidos políticos gobernantes por garantizar el ejercicio de los derechos humanos en sus políticas públicas y programas sociales, se elegirá una delegación de cada uno de estos partidos.

En un segundo momento, dentro de cada delegación se escogerán aquellas direcciones y oficinas que, de acuerdo a sus atribuciones, tengan un rol más protagónico en la hechura de normas, políticas públicas y programas sociales; con enfoque de derechos humanos.

Finalmente, se analizará si las Delegaciones cumplen con el Artículo 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en particular con los incisos XIII⁷, XV⁸, XVIII⁹, XLIX¹⁰, LIV¹¹, LVI¹² y LXXVIII¹³. Con base en el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, de las 16 Demarcaciones Territoriales, se elegirán para el presente diagnóstico las siguientes:

Demarcación	Número de Habitantes	Jefe Delegacional	Partido
-------------	----------------------	-------------------	---------

⁷ Establecer la Unidad de Género como parte de la estructura del Órgano Político- Administrativo correspondiente; así como formular y ejecutar programas de apoyo a la participación a las mujeres en los diversos ámbitos del desarrollo pudiendo coordinarse con otras instituciones, públicas o privadas, para la implementación de los mismos. Estos programas deberán ser formulados considerando las políticas generales que al efecto determine la Secretaría de Gobierno. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Consultado el 31 de enero de 2016 en http://www.ssp.df.gob.mx/documentos/seguridad_privada/LEY%20ORGANICA%20DE%20LA%20ADMIN.%20PUBLICA%20DEL%20DF%202015.pdf

⁸ Establecer y organizar un comité de seguridad pública como instancia colegiada de consulta y participación ciudadana en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables. Ibid.

⁹ Presentar ante el Secretario competente los informes o quejas sobre la actuación y comportamiento de los miembros de los cuerpos de seguridad, respecto de actos que presuntamente contravengan las disposiciones, para su remoción conforme a los procedimientos legalmente establecidos. Ibid.

¹⁰ Participar con propuestas para la elaboración del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal y en los programas especiales, que se discutan y elaboren en el seno del Comité de Planeación para el Desarrollo del Distrito Federal. Ibid

¹¹ Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas a ellos adscritas. Ibid.

¹² Ejecutar en su demarcación territorial programas de desarrollo social, con la participación ciudadana, considerando las políticas y programas que en la materia emita la dependencia correspondiente. Ibid.

¹³ Verificar que de manera progresiva los cargos correspondientes a Direcciones Generales y Direcciones de Área y homólogos, sean ocupados por mujeres, en concordancia con el estipulado para el Jefe de Gobierno. Ibid.

Iztapalapa	1,815,786	Dione Anguiano	PRD-PT
Álvaro Obregón	727,034	María Antonieta Hidalgo	PRD-PT

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, este apartado contiene siete secciones, las cuales corresponden a los ejes temáticos que trabaja el COPRED siguiendo la estructura del cuestionario aplicado.

1. TIPOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDA

En la primera sección de cuestionario, que va de la pregunta 1 a la 7, se les pregunta a las personas servidoras públicas qué tipo de capacitación han recibido y por parte de qué instancia, los temas en los cuales han sido capacitados, la utilidad de estas capacitaciones en su labor diaria de trabajo, para lo cual los resultados se publican a continuación.

Las personas servidoras públicas cuestionadas tenían, en un 57.3%, menos de 6 meses en el cargo. Por ello se recomienda capacitarles en las nociones básicas en materia de derechos humanos, equidad de género y principios sustentantes de los derechos humanos. De la misma manera, se sugiere realizar un directorio por dependencia para hacer un seguimiento de las personas servidoras públicas que hayan tomado dichas capacitaciones.

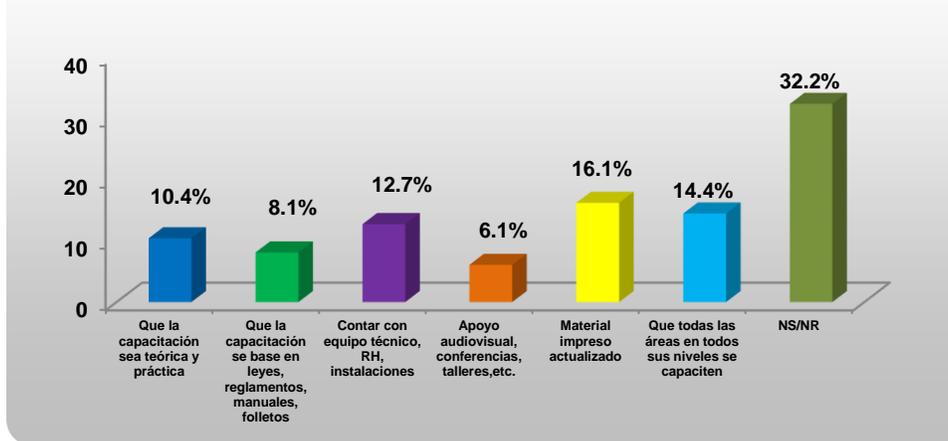
Las personas servidoras pública cuestionadas, en un 65.5% o más, dijeron que no habían recibido capacitación en los últimos 6 meses. En el tema de población

indígena, un 77.5% contestó no haber tenido capacitaciones, un 73.5% en temas relacionados a la comunidad LGBTI, y un 73.3% en lenguaje no discriminatorio.

En materia de discapacidad, un 71.5% no ha recibido capacitación, en Género un 70.9%, en el eje Igualdad y Discriminación un 66% y en Derechos Humanos un 65.5%. Las personas cuestionadas dijeron que además de la capacitación requieren de material impreso actualizado (16%), que todas las áreas en todos los niveles se capaciten (14.4%) y contar con equipo técnico (12.7%).

En lo que se refiere a las características de la capacitación, un 10.4% dijo que debe ser teórica y práctica, el 8.1% contestó que deben basarse en leyes, reglamentos, manuales y folletos. Por su parte el 6.1% dijo que deben apoyarse con audiovisuales, conferencias y talleres.

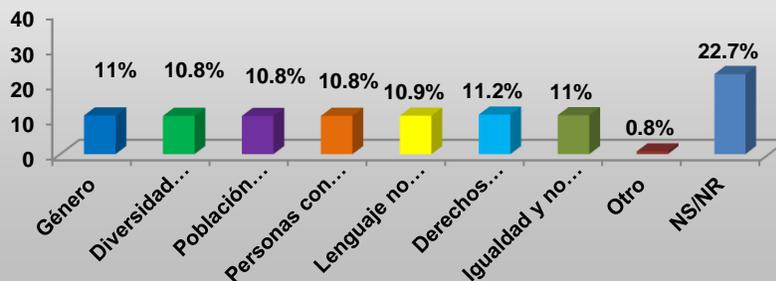
8. Además de la capacitación, ¿qué otros apoyos requiere para mejorar su desempeño como persona servidora pública?



Las personas servidoras públicas dijeron que los temas más importantes para mejorar la atención a la ciudadanía son: Derechos Humanos (11.2%), Igualdad y no discriminación (11%), Género (11%) y Lenguaje incluyente y no discriminatorio (10.8). También contestaron que en sus actividades profesionales requerían aplicar frecuentemente o muy frecuentemente el tema de Derechos Humanos un 77.8%,

Igualdad y no discriminación un 72.1%, Género en un 61.6%, Discapacidad en un 57.1%, Lenguaje no incluyente y no discriminatorio 55.1%, LGBTTI 38% e Población indígena 29.7%.

4.1 Enumere los siguientes temas de capacitación. Asigne el número 1 al que considere más importante para que las personas servidoras públicas mejoren la atención a la ciudadanía y el número 7 al menos importante. Puede sugerir otro tema, si lo considera



De las respuestas obtenidas en el cuestionario, podemos afirmar que las personas servidoras públicas no cuentan con los instrumentos necesarios para realizar sus labores en lo que a la atención de poblaciones en situación de vulnerabilidad se refiere, pues no están al tanto de las evoluciones que se han dado en el enfoque de Derechos Humanos, en gran parte debido a una falta de capacitación en la materia.

2. GÉNERO

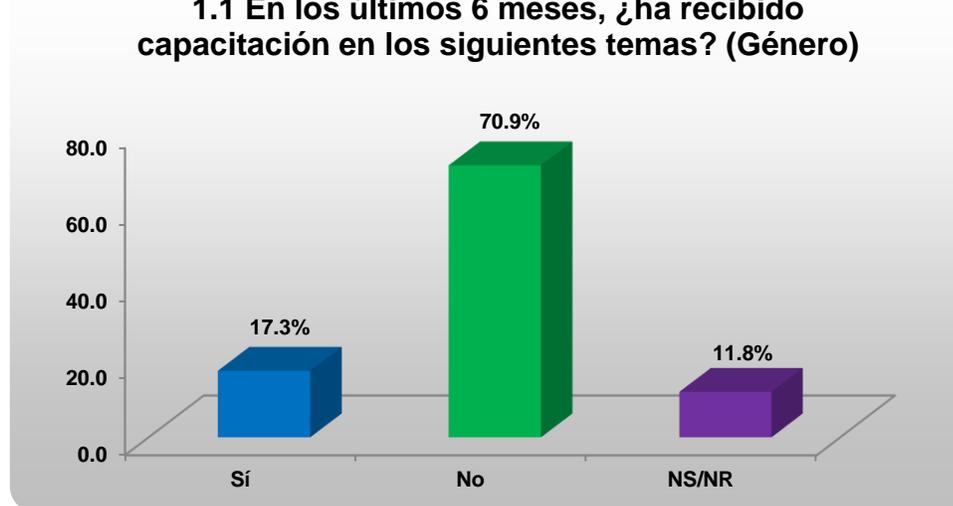
Primeramente, se quería conocer si las personas funcionarias han recibido capacitación en el tema, por lo que se planteó la siguiente pregunta:

1.1 En los últimos 6 meses, ¿ha recibido capacitación en los siguientes temas? (Género)

	Dependencia/Delegación:									
	Sub Secretaría de Obras y Servicios	Delegación Iztapalapa	PGJ D.F.	Delegación Álvaro Obregón	Secretaría de Gobierno	STyFE	Secretaría de Desarrollo Social	Oficialía Mayor	NS/NR	
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	
1.1 En los últimos 6 meses, ¿ha recibido capacitación en los siguientes temas? (Género)	Sí	15	5	7	1	8	13	4	7	0
	No	26	20	30	30	31	60	22	27	0
	NS/NR	3	6	6	7	4	10	3	1	1

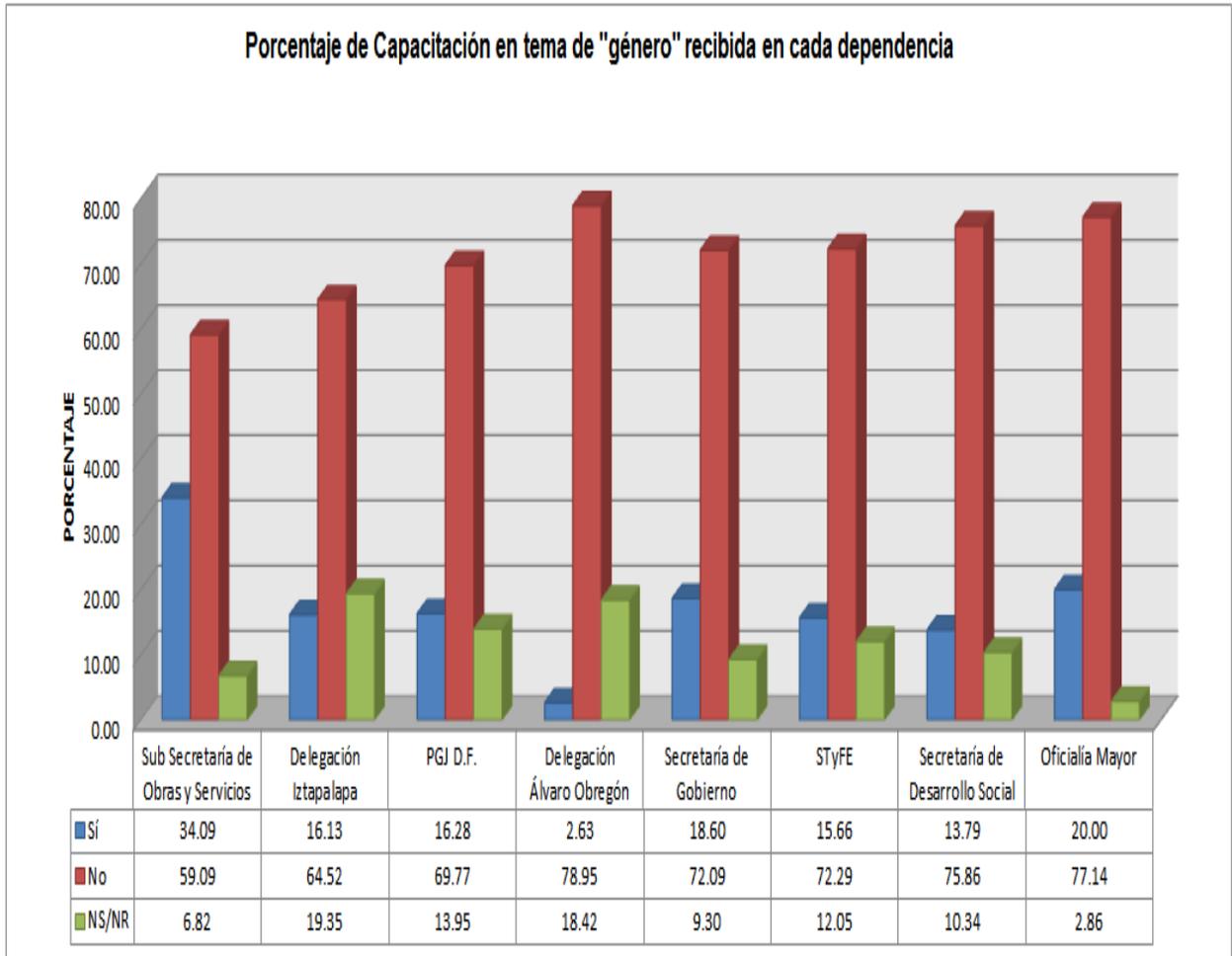
De los 347 encuestados, 60 comentan que “Sí” han recibido capacitación, 246 respondieron que “No” han recibido capacitación y 41 “No sabe/No responde”, lo que arroja que el 70.9% “No” ha recibido capacitación en el tema y, en general, 82.7% si consideramos los que “No saben/No contesta”.

1.1 En los últimos 6 meses, ¿ha recibido capacitación en los siguientes temas? (Género)



En la siguiente gráfica se puede observar que en todas las dependencias la respuesta “No” es predominante y que sólo en la “Subsecretaría de Obras y

Servicios”, el 34 % de las personas encuestadas declararon haber recibido capacitación en el tema.



A las personas que mencionaron haber recibido capacitación en el tema, se les solicitó contestar la siguiente pregunta:

2.1 En caso de haber recibido capacitación en alguno de los temas anteriores, ¿Qué ente público impartió la capacitación? (Género)

	Dependencia/Delegación:								
	Sub Secretaría de Obras y Servicios	Delegación Iztapalapa	PGJ D.F.	Delegación Álvaro Obregón	Secretaría de Gobierno	STyFE	Secretaría de Desarrollo Social	Oficialía Mayor	NS/NR
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Área de capacitación de su dependencia o delegación	8	1	4	0	3	4	1	2	0
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal CDHDF	1	0	0	1	0	1	2	0	0
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México INMUJERES	0	2	2	0	1	2	1	1	0
Consejo para la Prevenir y Eliminar la Discriminación COPRED	2	0	0	0	0	2	0	0	0
Consejo para la Organización de la Sociedad Civil OSC	1	0	0	0	1	1	0	0	0
Otro, ¿cuál?	1	1	0	1	2	0	0	1	0
NS/NR	31	27	37	36	36	73	25	31	1

Como se puede observar en la tabla anterior, la mayoría de las capacitaciones son impartidas por el “Área de capacitación de la dependencia o delegación” resultando 23; Sólo 5 personas comentan que la CDHDF ha sido la encargada de capacitarlos; INMUJERES con 8 respuestas, el COPRED sólo 4 personas; Organizaciones de la Sociedad Civil 3 personas.

En general, las personas que tomaron capacitación en el tema “Género”, consideran que fue útil para su desempeño laboral:

	Dependencia/Delegación:									
	Sub Secretaría de Obras y Servicios	Delegación Iztapalapa	PGJ D.F.	Delegación Álvaro Obregón	Secretaría de Gobierno	STyFE	Secretaría de Desarrollo Social	Oficialía Mayor	NSNR	
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
3.1 ¿La capacitación recibida en estos temas ha sido de utilidad en su desempeño laboral? (Género)	Sí	15	5	7	2	8	16	5	7	0
	No	0	0	1	0	0	3	0	0	0
	NS/NR	29	26	35	36	35	64	24	28	1

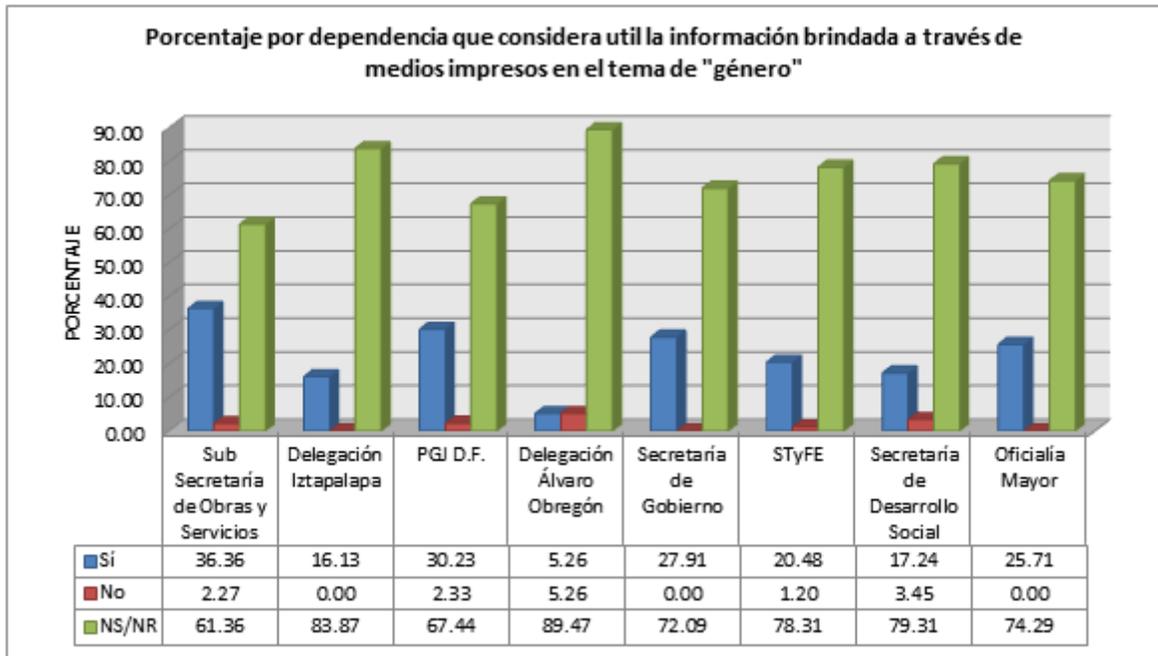
Para diagnosticar el acceso a la información que tienen las personas servidoras públicas, se les preguntó si en los últimos 6 meses habían recibido alguno de los siguientes materiales:

	Dependencia/Delegación:									
	Sub Secretaría de Obras y Servicios	Delegación Iztapalapa	PGJ D.F.	Delegación Álvaro Obregón	Secretaría de Gobierno	STyFE	Secretaría de Desarrollo Social	Oficialía Mayor	NSNR	
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
5.1 Seleccione los temas en los que en los últimos 6 meses, le han proporcionado información en su área laboral. Puede marcar más de una opción. En caso de que no le hayan proporcionado información. (Género)	Publicación	12	1	2	1	2	1	0	1	0
	Folletos	4	3	0	1	1	7	3	4	0
	Manuales	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	Lineamientos	0	0	1	0	1	0	0	1	0
	Circulares	1	1	0	1	2	2	0	0	0
	Otro ¿Cuál?	1	0	3	0	1	1	0	0	0
	NS/NR	26	26	37	35	36	71	26	29	1

Como se puede observar, el material que más se ha repartido son "publicaciones", dejando de lado a los manuales y lineamientos sobre género que la mayoría de dependencias deben de observar con el fin de promover la equidad y cuestiones relacionadas con el lenguaje incluyente. Por otra parte, la secretaria que menos información manifiesta haber recibido es la Secretaria de Desarrollo Social.

Para conocer si la información que se les brindó fue útil en el tema de “género”, se les planteó lo siguiente:

6.1 Indique si la información proporcionada ha sido de utilidad en su desempeño laboral (Género)



Para medir el conocimiento que tenían los encuestados acerca del tema, se realizaron las siguientes preguntas y enunciados (cada una sólo con una respuesta correcta), identificadas en el cuestionario con los números 14 a la 18:

14. El género hace referencia a:

- () Las diferencias biológicas y anatómicas que distinguen a las personas, las identifican y les confieren roles sociales y culturales.
- () La forma en que las sociedades histórica y culturalmente determinan las actitudes, comportamientos, valores y relaciones entre lo femenino y lo masculino.

- () El conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricas asignadas a las personas en virtud de sus diferencias biológicas.

15. ¿Cómo se expresa el género?

- () En la distribución de cromosomas XX y XY que determinan la identidad de las personas.
- () En las cualidades y características que la sociedad atribuye a lo femenino y masculino.
- () En los asuntos que son de interés de las mujeres vinculadas con su desarrollo y derechos.

16. Las mujeres son víctimas de violencia por la forma en la que visten.

- () Muy de acuerdo.
- () De acuerdo.
- () En desacuerdo.
- () Totalmente en desacuerdo.

17. Las acciones de equidad de género discriminan a los hombres.

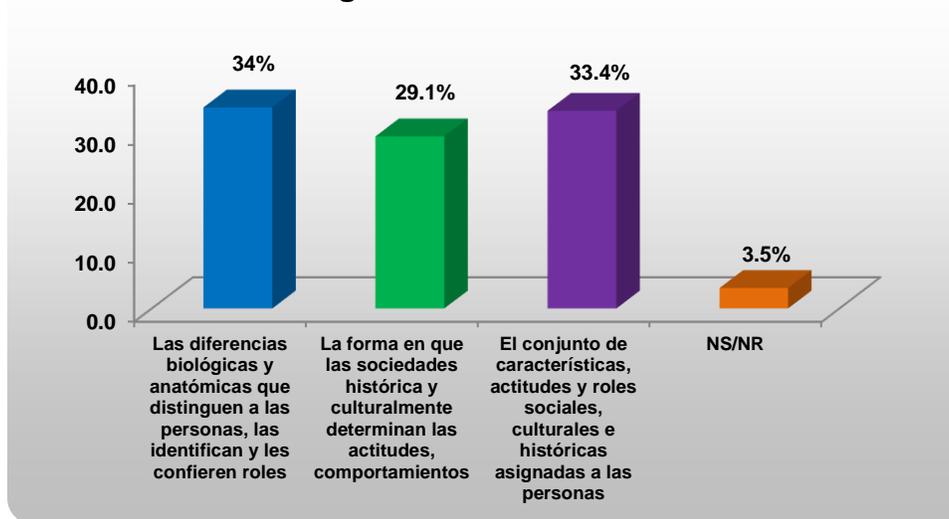
- () Muy de acuerdo.
- () De acuerdo.
- () En desacuerdo.
- () Totalmente en desacuerdo.

18. La violencia de género afecta:

- () Únicamente a las mujeres.
- () Únicamente a los hombres.
- () A las diferentes personas.

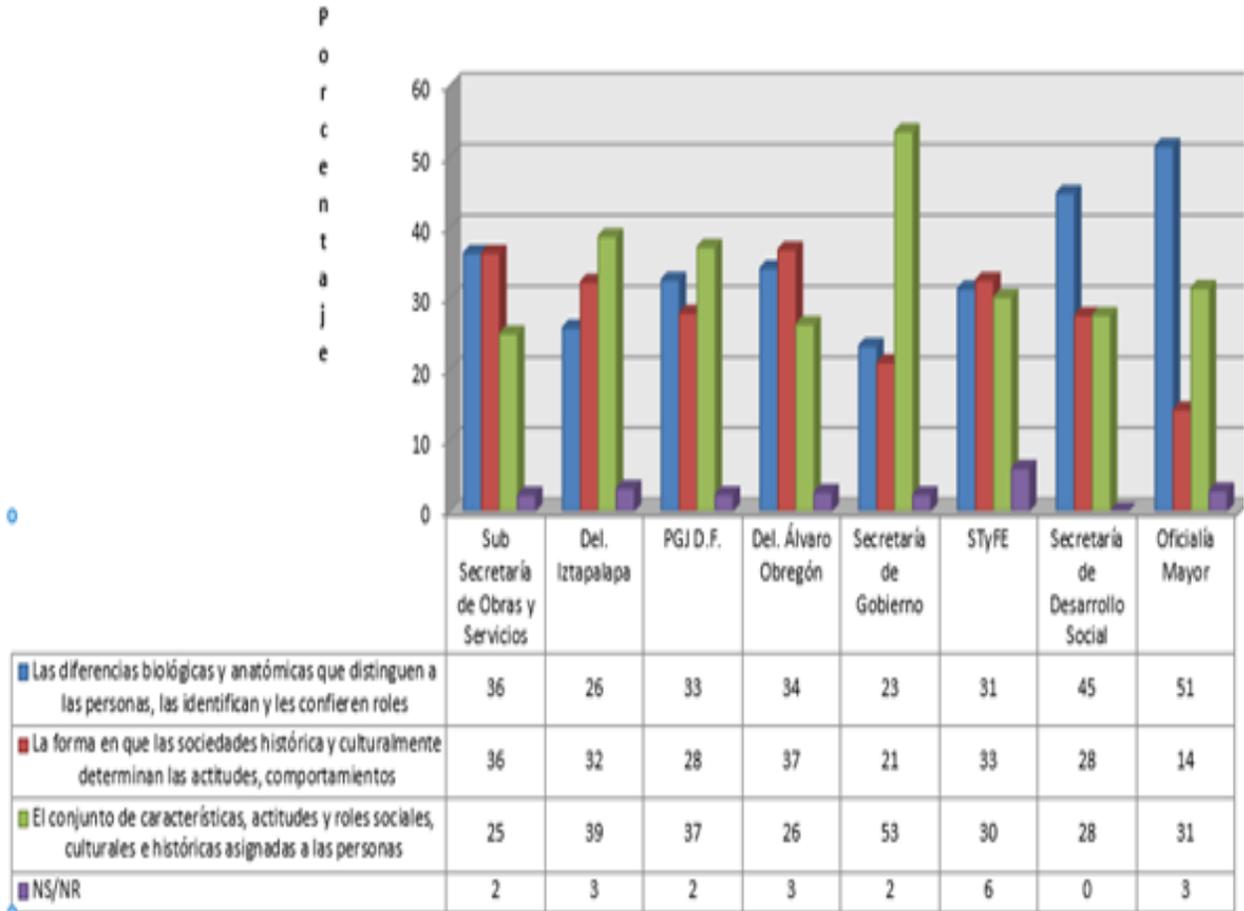
En el caso de la pregunta 14 “El género hace referencia a: “El conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricas asignadas a las personas en virtud de sus diferencias biológicas”, respuesta que corresponde al tercer inciso. En general, los encuestados eligieron una u otra por igual, sin tener claro cuál era la respuesta correcta:

14. El género hace referencia a:



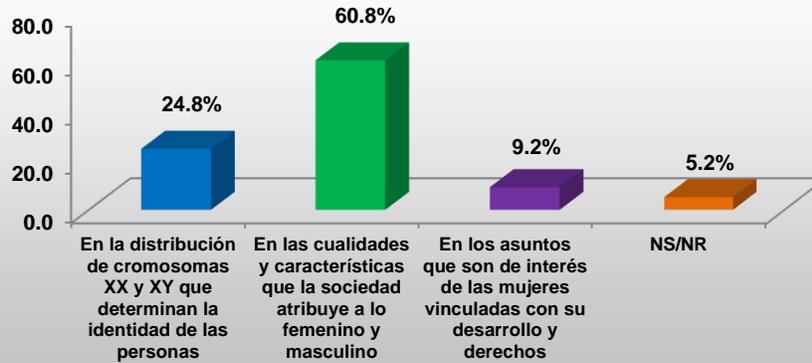
En el caso de respuesta por dependencia, la Secretaría de Gobierno hizo mayor alusión a la respuesta correcta con el 53%, mientras que la Secretaria de Obras y Servicios, la Delegación Álvaro Obregón y la Secretaría de Desarrollo Social, menos del 30% contestaron correctamente. Lo anterior, llama la atención debido a que en la pregunta relativa a la capacitación recibida sobre el tema “género”, el 34.09% de las personas encuestadas en la Secretaria de Obras y Servicios contestaron que “Sí” habían recibido capacitación, mientras que, en el caso de la Secretaría de Gobierno sólo el 18.60% comentó que recibieron capacitación en el tema.

Porcentaje de respuesta por dependencia "14. El género hace referencia a "



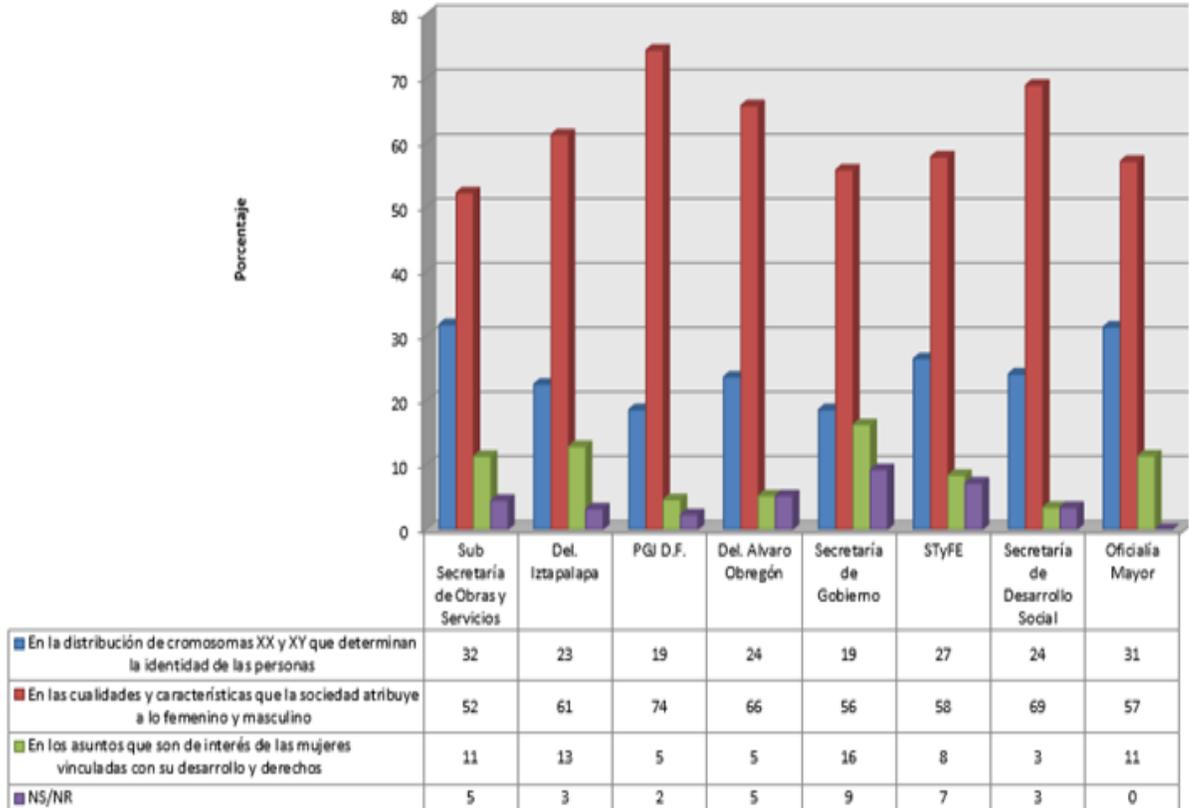
Para la pregunta No. 15 “¿Cómo se expresa el género?”, la respuesta correcta es: “En las cualidades y características que la sociedad atribuye a lo femenino y masculino.” En este caso, el 68% de los encuestados contestó correctamente, sin embargo, el 24% relacionó la respuesta con una cuestión biológica que corresponde a la categoría “sexo”:

15. ¿Cómo se expresa el género?



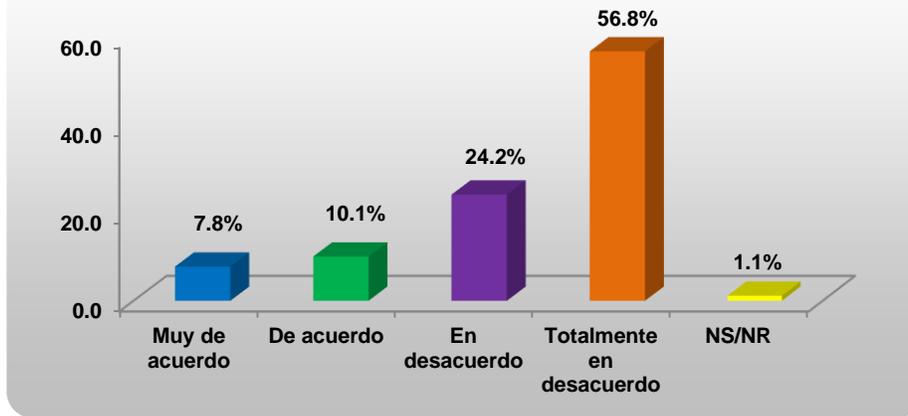
En el caso de las dependencias, el 74% de las personas participantes de la Procuraduría General de Justicia respondieron de manera correcta. Como se puede observar en la gráfica, la dependencia con mayor número de personas que respondieron de forma incorrecta se encuentran en la Secretaría de Obras y Servicios. De igual forma, el porcentaje de personas que dijeron haber recibido capacitación en el tema de “género” es mayor que las que respondieron afirmativamente en la PGJDF, 34.09% frente a 16.28%.

Porcentaje de respuesta por dependencia "15. ¿Cómo se expresa el género?"

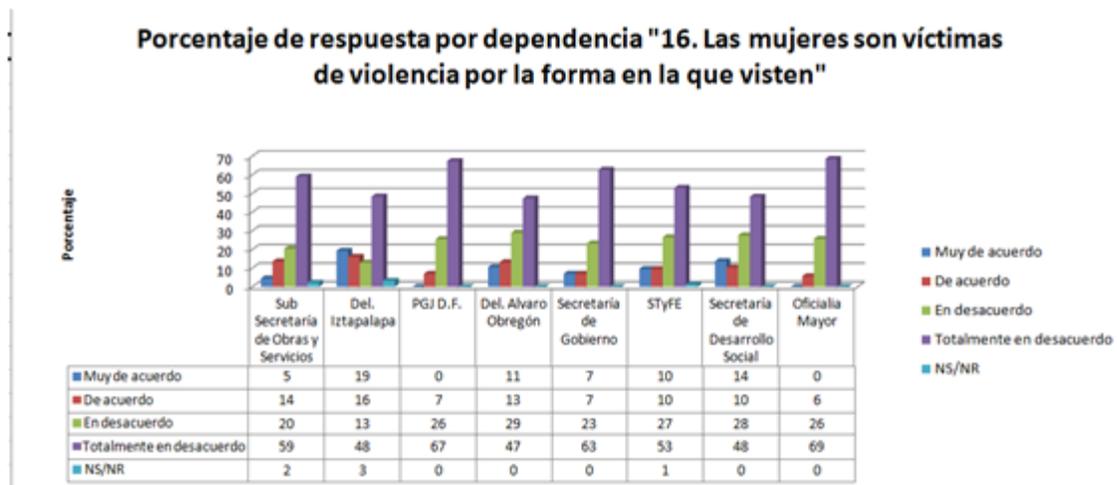


En el enunciado No.16. “Las mujeres son víctimas de violencia por la forma en la que visten”, del total de las personas participantes el 56.8% y el 24.2% estuvieron “totalmente en desacuerdo” y en “desacuerdo”, respectivamente. Mientras que, el 7.8% y el 10.1% dijeron estar “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente:

16. Las mujeres son víctimas de violencia por la forma en la que visten.

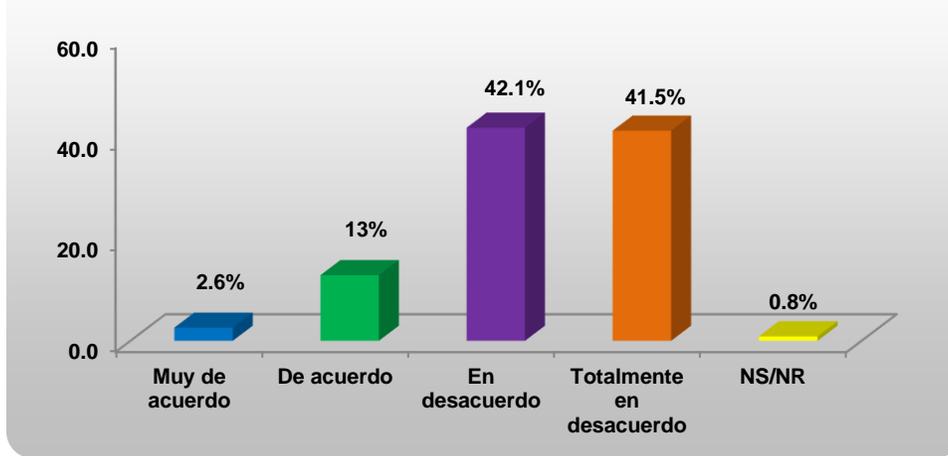


En el caso de las dependencias, la Delegación Iztapalapa presentó el mayor número de afirmaciones a este enunciado con el 19% “Muy de acuerdo”. Aunque todas las respuestas obtuvieron porcentajes significativos, en general la opción “Totalmente en desacuerdo” obtuvo porcentajes superiores al 45%.

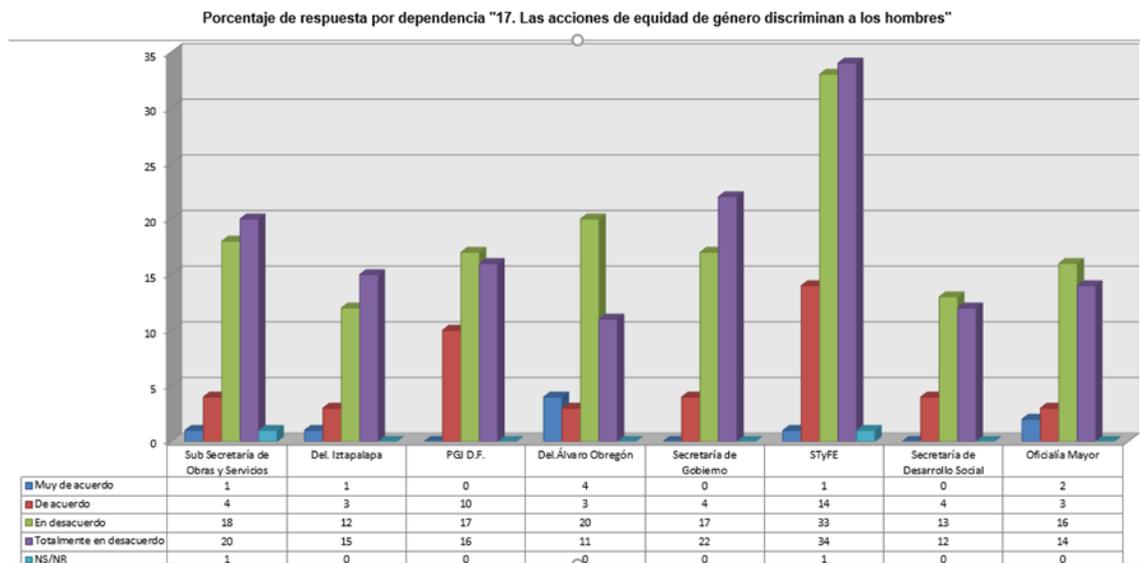


Relativo al enunciado No. 17. “Las acciones de equidad de género discriminan a los hombres”, de manera global la mayoría dijo estar “En desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”:

17. Las acciones de equidad de género discriminan a los hombres.



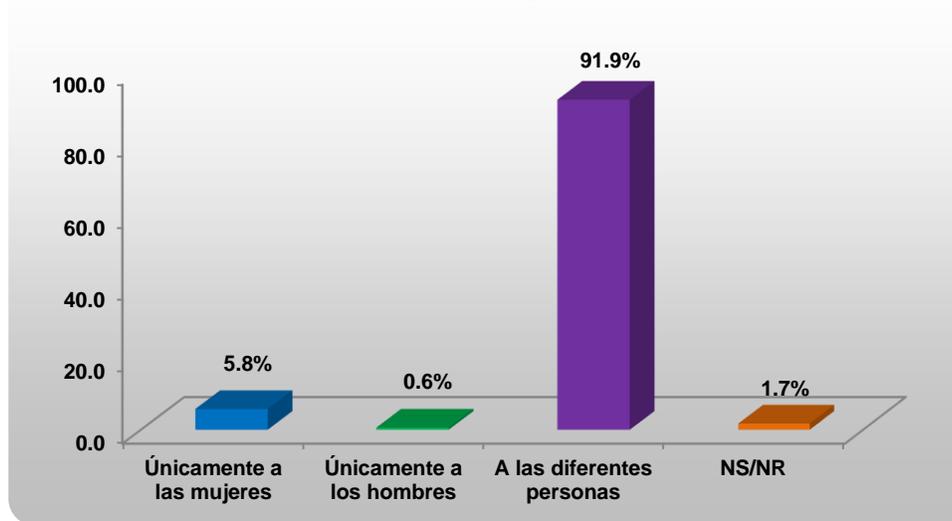
En los resultados por dependencia:



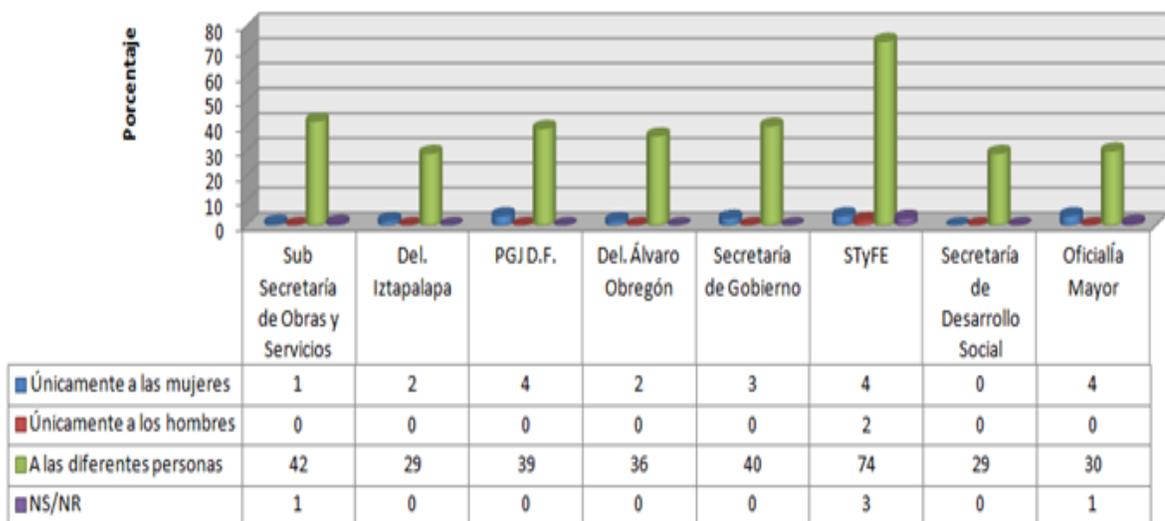
Relativo a la pregunta No. 18 “La violencia de género afecta:”, en general las personas servidoras públicas, tanto en la encuesta global como en los resultados

por dependencia, coincidieron que afecta a las personas y no solamente a un género:

18. La violencia de género afecta:



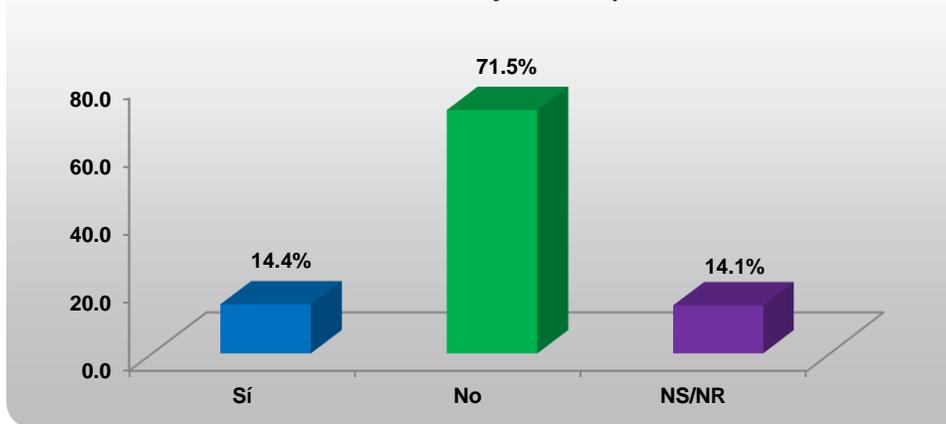
Porcentaje de respuesta por dependencia "18. La violencia de género afecta:"



3. DISCAPACIDAD

Durante la aplicación de los cuestionarios, el 57.3% de las personas servidoras públicas encuestadas dijeron que tenían en su puesto de 1 mes hasta cinco años. Por ello, es lógico que el 71.5% de los encuestados dijeran que no han recibido capacitación en los últimos seis meses sobre temas que tienen que ver con la discapacidad.

1.4 En los últimos 6 meses, ¿ha recibido capacitación en los siguientes temas? (Personas con discapacidad)

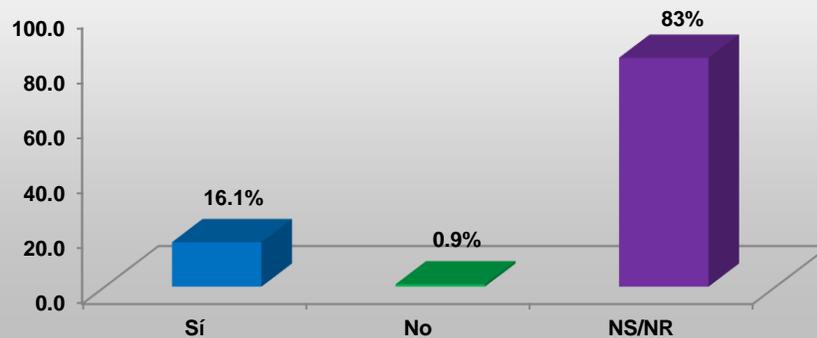


De aquellos que respondieron que sí habían recibido capacitación, es decir el 14.4% restante, solamente el 16.1% afirmó que dicho ejercicio resultó útil en sus labores cotidianas, por lo que se sugiere realizar capacitaciones en el tema, dando a conocer los protocolos que las dependencias deben de tener para otorgar una atención apegada a derechos humanos para las personas con discapacidad.

Dicha capacitación debe ser enfocada a las labores cotidianas de cada entidad y departamento, para así poder realizar un seguimiento puntual con indicadores que

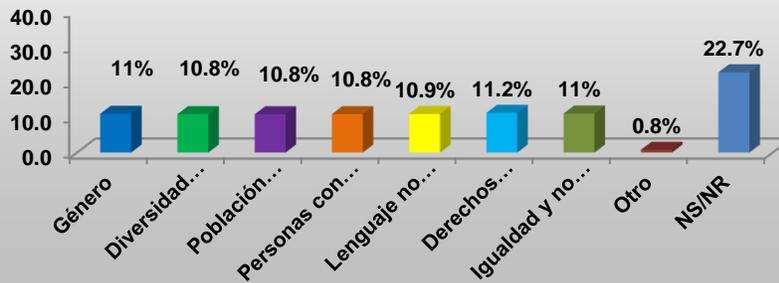
permitan identificar aquellas ventanas de oportunidad en la materia que puedan presentar en la materia.

3.4 ¿La capacitación recibida en estos temas ha sido de utilidad en su desempeño laboral? (Personas con discapacidad)



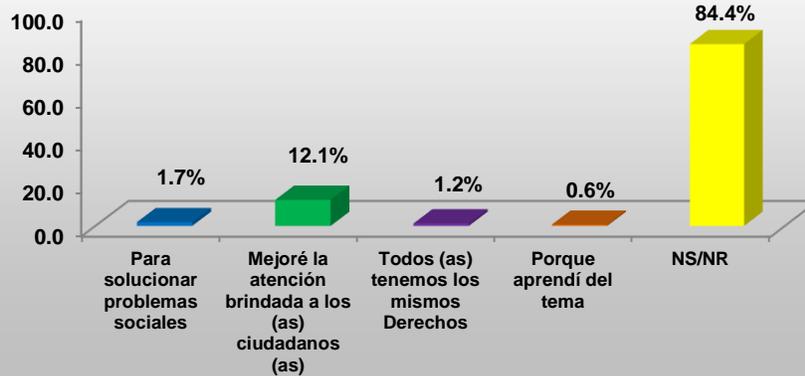
Las personas servidoras públicas encuestadas, colocaron en sexta posición a una posible capacitación en temas relacionados a la discapacidad con un 10.8, aunque insistieron en que dicha capacitación no tiene mucha utilidad dentro de su campo laboral. De las personas encuestadas, solamente el 1.7% respondieron que la capacitación en tema de discriminación recibida en los últimos seis meses le sirvió para resolver problemas sociales.

4.1 Enumere los siguientes temas de capacitación. Asigne el número 1 al que considere más importante para que las personas servidoras públicas mejoren la atención a la ciudadanía y el número 7 al menos importante. Puede sugerir otro tema, si lo considera



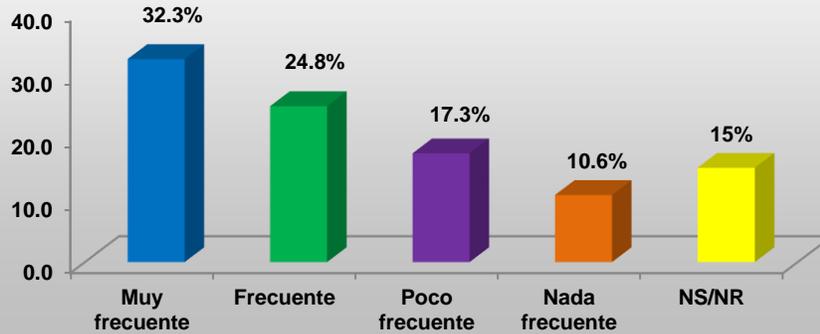
Mientras que un 12.1% afirmó que las capacitaciones en materia de discapacidad sirvieron para mejorar la atención brindada a los ciudadanos y ciudadanas. El 1.2% dijo que el ejercicio de capacitación había servido para comprender que todos tenemos los mismos derechos y el solamente el 0.6% dijo que había aprendido algo nuevo.

6.4.1 Indique si la información proporciona ha sido de utilidad en su desempeño laboral. (Personas con discapacidad) ¿Por qué?



El 32.3% de las personas servidoras públicas respondieron que muy frecuentemente utilizar aplicar conocimientos relacionados a los protocolos y legislaciones en materia de discapacidad. El 24.8% dijo que lo hacen frecuentemente, el 17.3% aseveró utilizarlos con poca frecuencia y el 10.6% comentó que conocer las legislaciones y protocolos en esta materia no le eran nada útiles en sus actividades laborales cotidianas.

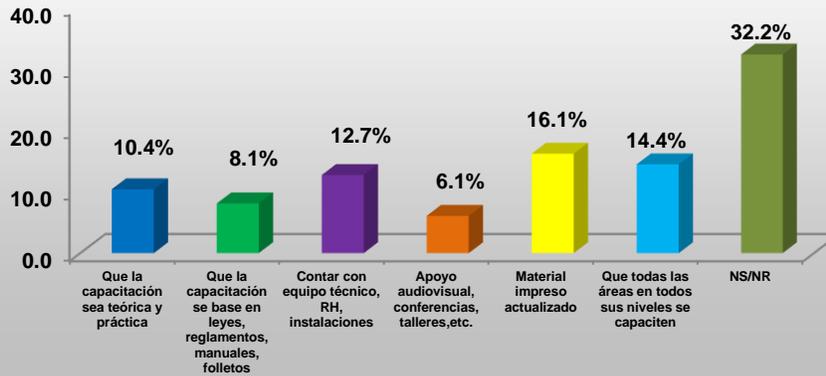
7.4 ¿Con qué frecuencia requiere aplicar en su actividad profesional conocimientos relacionados con los siguientes temas? (Personas con discapacidad)



Podemos decir entonces que un 58.1 % piensa que los conocimientos en la materia son importantes pues les sirven en sus actividades diarias, mientras que solamente un 27.9 % comentó que dichos conocimientos son muy poco utilizados o nada utilizados en sus labores de oficina.

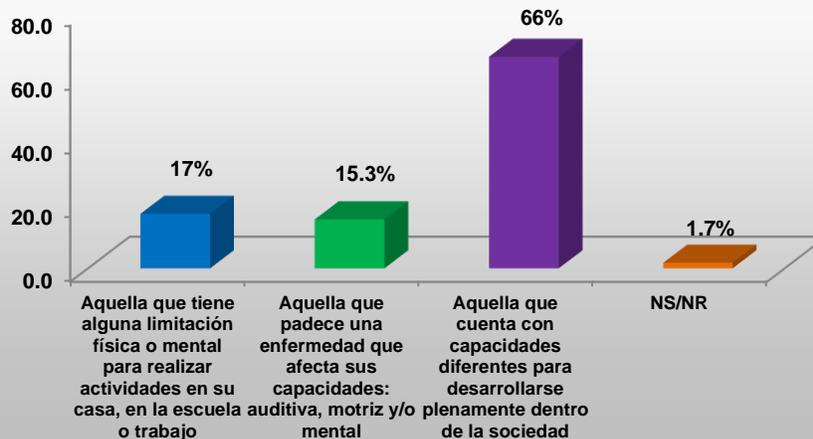
Cuando se les preguntó qué otros apoyos requieren para mejorar su desempeño como personas servidoras públicas, las personas encuestadas respondieron en un 16.1% que el material impreso actualizado podría ayudarles, 14.4% dijeron que era importante capacitar a todas las áreas en todos los niveles, el 12.7% contestó era importante contar con equipo técnico, recursos humanos e instalaciones adecuadas.

8. Además de la capacitación, ¿qué otros apoyos requiere para mejorar su desempeño como persona servidora pública?



El 10.4% dijeron que una capacitación teórica y práctica ayudaría a mejorar sus desempeño y un 6.1% opinó que era importante contar con apoyo audiovisual, conferencias y talleres.

19. Una persona con discapacidad es:

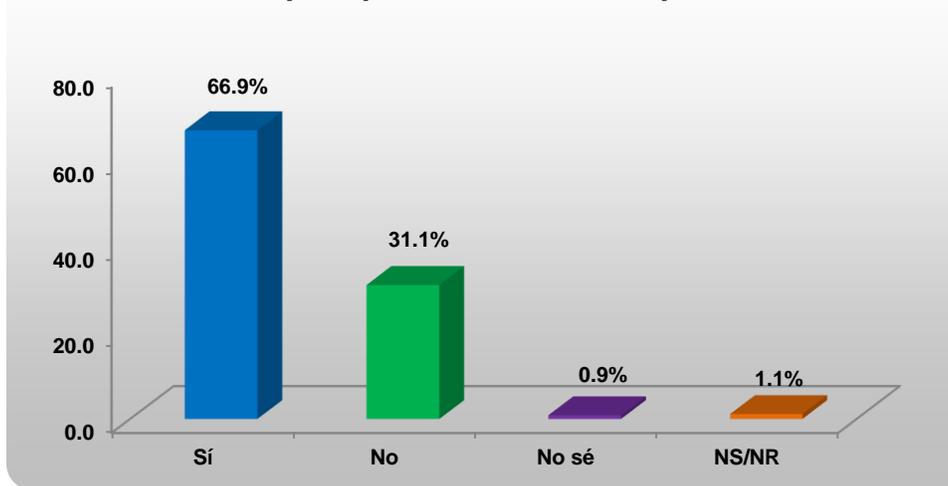


En lo que se refiere al conocimiento sobre el tema solamente el 17% de las personas servidoras públicas contestaron adecuadamente cómo se definía una persona con

discapacidad según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que retoma la conceptualización aceptada por Copred. Es decir, un 81.3% no conoce la definición básica para identificar a una persona con discapacidad y así brindarle la atención oportuna utilizando los debidos protocolos y medidas.

Dicha situación se conjunta con el poco conocimiento que existe sobre los protocolos. A pesar de que un 66.9 % contestó que sí se cuentan con rampas para que las personas con discapacidad puedan entrar los edificios, en los grupos focales constatamos que dichas rampas se encuentran bloqueadas o son utilizadas por personas que podrían usar las escaleras u otro tipo de acceso al no tener ninguna discapacidad.

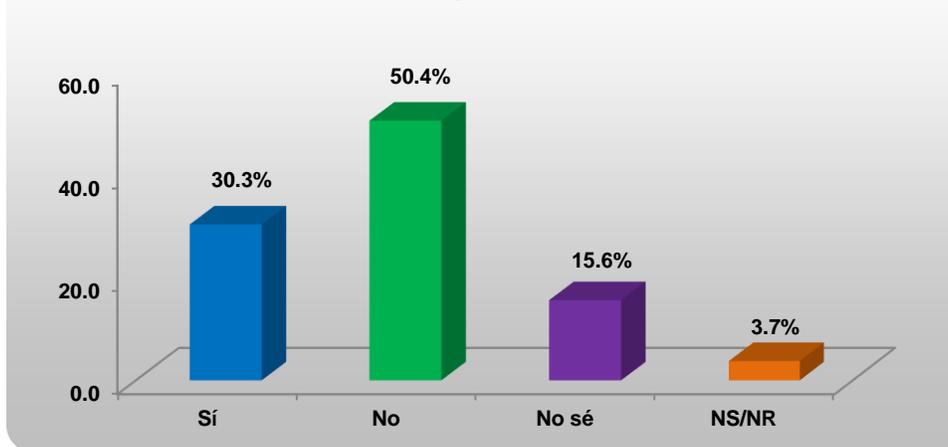
20. ¿En su lugar de trabajo existen rampas de acceso para personas con discapacidad?



Es oportuno recordar, que también durante los grupos focales se mencionó que los elevadores que deberían ser utilizados por las personas con discapacidad no funcionan o presentan un funcionamiento limitado o son utilizadas por personas servidoras públicas que no presentan ninguna discapacidad.

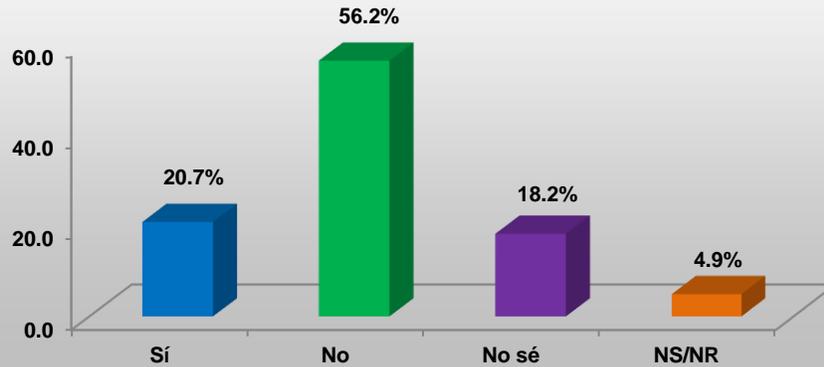
Volviendo a los cuestionarios, la pregunta 21 arrojó que el 50.4% de los y las encuestadas respondieron que no se cuentan con protocolos para la atención a ciudadanos con discapacidad, mientras que un 15.6% contestó que no sabía si existían o no dichos protocolos y solamente un 30.3 % dijo que sí se tenían dichos protocolos.

21. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a ciudadanos con discapacidad?



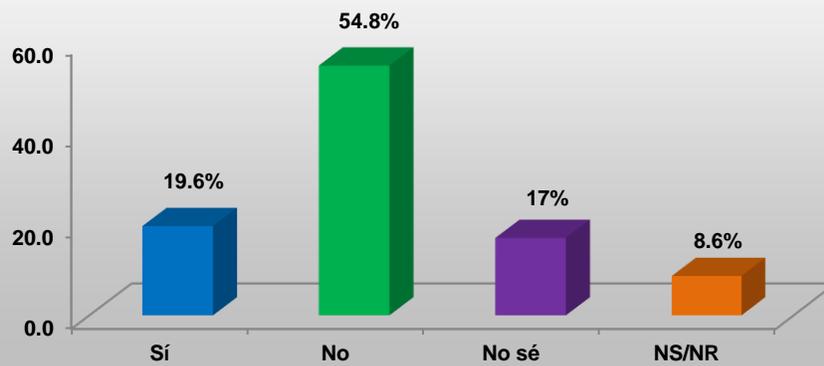
Al hablar de personal capacitado para poder brindar una atención oportuna a las personas con discapacidad, el 56.2% dijo no contar con tales elementos en lo que se refiere a discapacidad motriz; mientras que el 18.2% no sabía si contaban con ellos o no. Y solamente el 20.7% afirmó que sus dependencias contaban con personal capacitado para dar atención a personas con discapacidad motriz.

**23.1 En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades?
(Motriz)**



En lo que se refiere a la discapacidad visual, el 54.8 % contestó que no se contaban con personas capacitadas para atender a personas con discapacidad visual. El 17% dijo no saber si se contaba con personal con estas características y un 19.6% comentó que sí tenían compañeros capacitados para llevar a cabo dicha función.

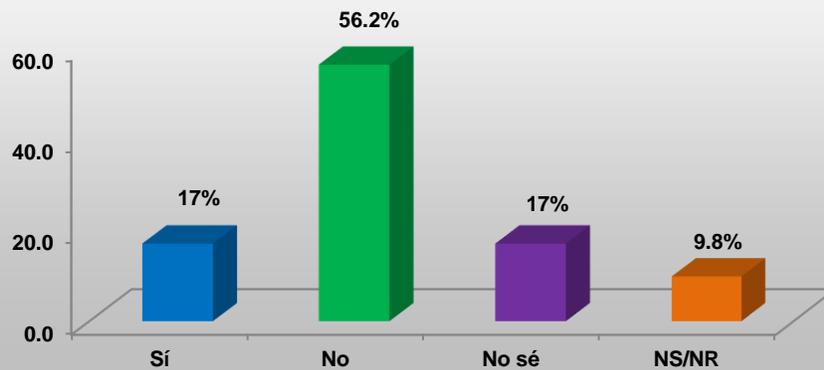
**23.2 En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades?
(Visual)**



En lo que se refiere a la atención de personas con discapacidad visual, el 54.8% contestó que no tienen personas capacitadas para brindar la atención adecuada, el

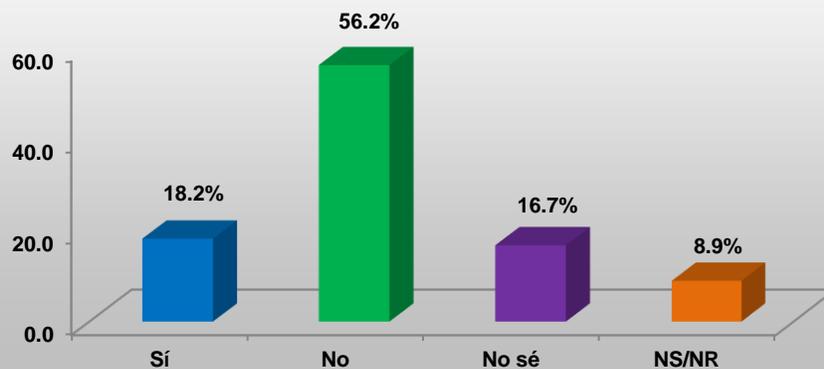
17% contestó no saber y un 19.6% afirmó sí contar con personas capacitadas para brindar atención a las personas con discapacidad visual de una manera adecuada.

23.4 En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades? (Del habla)



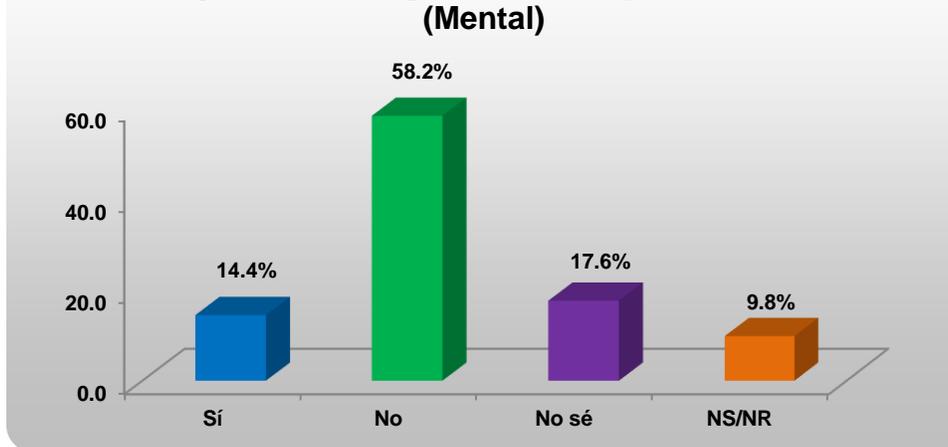
Las personas servidoras públicas encuestadas dijeron en un 56.2% que no cuentan con personal capacitado para dar atención a personas con discapacidad del habla. Un 17% comentó que no sabía y un 17% afirmó que sí contaban con dicho personal.

23.3 En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades? (Aductiva)



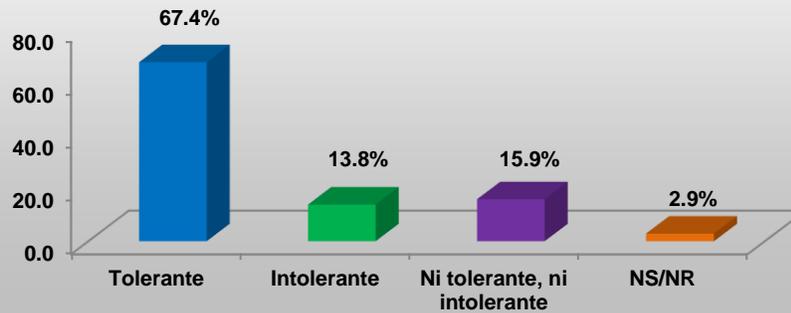
Hablando de las personas con discapacidad auditiva, las personas servidoras públicas que formaron parte de la investigación de campo dijeron en un 56.2% que no se cuenta con personal capacitado para dar atención a este grupo, el 16.7 % dijo no saber y un 18.2% respondió que sí hay personal capacitado en su área de trabajo para brindar una atención adecuada a las personas con discapacidad auditiva.

23.5 En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades? (Mental)



De la misma manera, las personas servidoras públicas contestaron en un 58.2% que no cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con discapacidad mental. Un 17.6% dijo no saber si se cuenta o no con ellas y un 14.4% afirmó que si hay elementos capacitados para brindar dicha atención.

**25.3 En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población.
(Personas con discapacidad)**



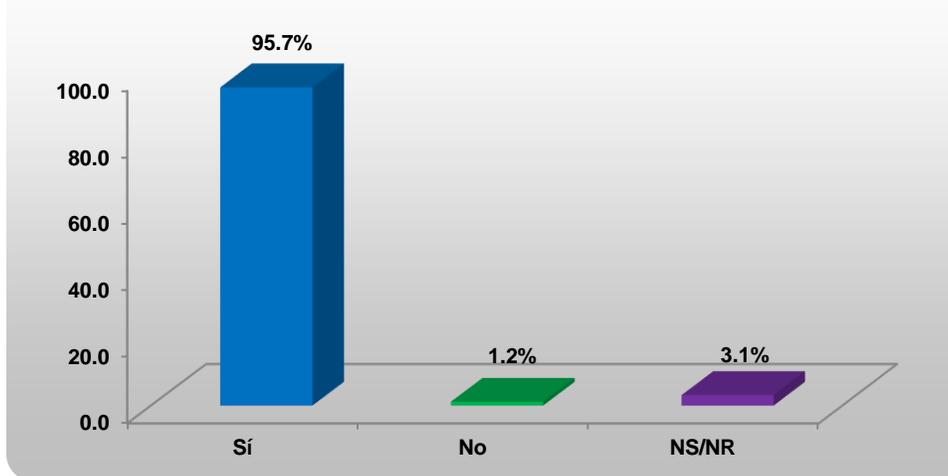
Las personas servidoras públicas contestaron en un 67.4% que son tolerantes cuando brindan atención a las personas con discapacidad. Un 13.8% dijo que son intolerantes y un 15.9% que ni tolerantes ni intolerantes. El dato cobra relevancia si se observan las gráficas anteriores, en donde en casi todas, la mitad de los encuestados o más no se consideran personas capacitadas para brindar una atención adecuada a las personas con discapacidad, debido tal vez, a la falta de capacitaciones en la materia, pues un 71.5% dijo no haber recibido tal en los últimos seis meses.

Podemos observar también que a pesar de que el 58.1% de las personas servidoras públicas contestaron que sí les es de utilidad una capacitación en la materia, el 50.4% de los encuestados dice no contar con protocolos necesarios para brindar una atención adecuada, y casi todas las áreas de las dependencias que formaron parte del ejercicio aceptaron en un 54.8% o más el no contar con personas capacitadas.

Además de que solamente un 17% pudo responder acertadamente a la definición de persona con discapacidad. Esto nos dice que es urgente la implementación de

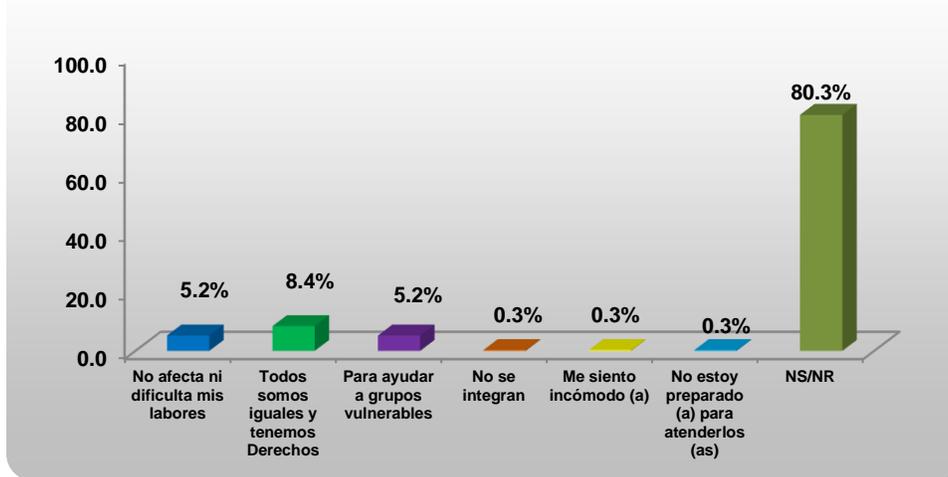
capacitaciones en materia de atención a personas discapacitadas, para que las personas servidoras públicas sepan cómo atender adecuadamente a los miembros de esta comunidad, a dónde canalizarles en caso de no poder resolver las controversias y qué protocolos seguir para dar solución a las problemáticas presentadas sin incurrir en prácticas discriminatorias.

29.1 Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas: (Con discapacidad)



Lo anterior ayudaría a la disposición que tienen la mayor parte de las personas servidoras públicas (95.7) de compartir sus espacios de trabajo con personas con discapacidad, situación que puede ser complicada si no se cuentan con los accesos para las personas con los distintos tipos de discapacidad.

29.1.1 Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas: (Con discapacidad) ¿Por qué?

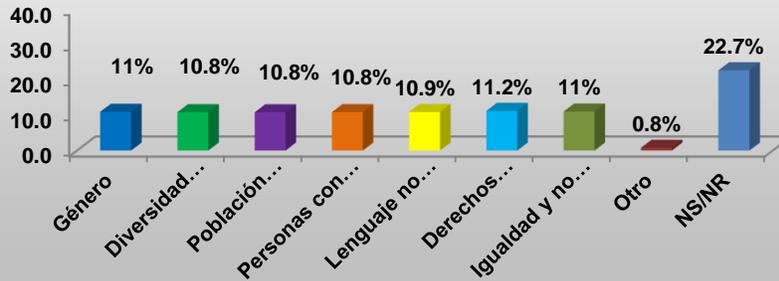


Comentaron en un 8.4 % que estarían dispuestos a compartir su oficina pues todos somos iguales y tenemos derechos, un 5.2% dijo que para ayudar a grupos vulnerables, otro 5.2% afirmó que no afecta ni dificulta sus labores el hecho de tener a un compañero con discapacidad en la oficina, un 0.3% contestó que las personas con discapacidad no se integrarían y otro 0.3 % contestó negativamente pues considera no estar preparado para atenderles.

4. Personas Adultas Mayores (PAM)

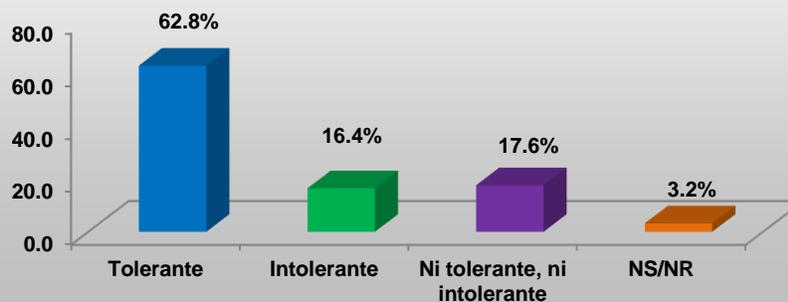
En lo que se refiere a las personas adultas mayores, las personas servidoras públicas **encuestadas no mencionaron el tema dentro de la encuesta como se muestra en la gráfica a continuación.**

4.1 Enumere los siguientes temas de capacitación. Asigne el número 1 al que considere más importante para que las personas servidoras públicas mejoren la atención a la ciudadanía y el número 7 al menos importante. Puede sugerir otro tema, si lo considera



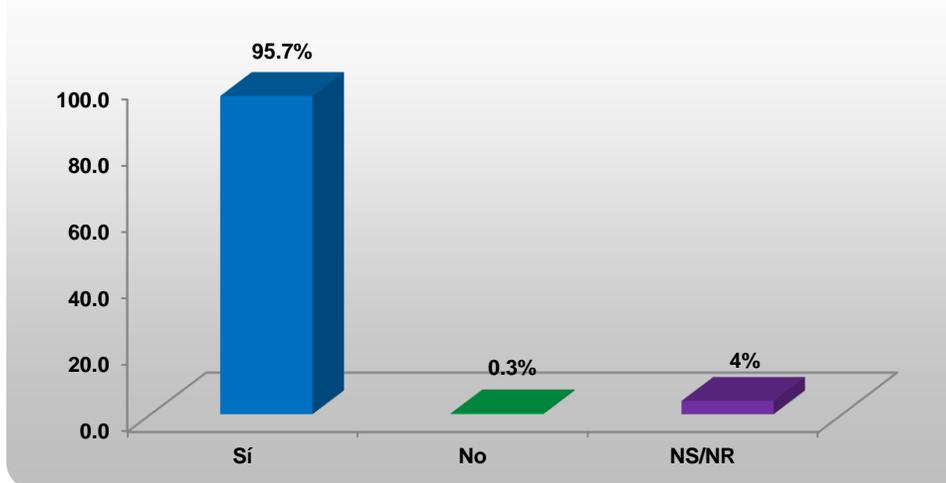
Comentaron que el 62.8% de las personas servidoras públicas son tolerantes cuando tratan con personas adultas mayores, 16.4 % son intolerantes y 17.6 % no son ni tolerantes ni intolerantes.

25.4 En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población. (Personas adultas mayores)



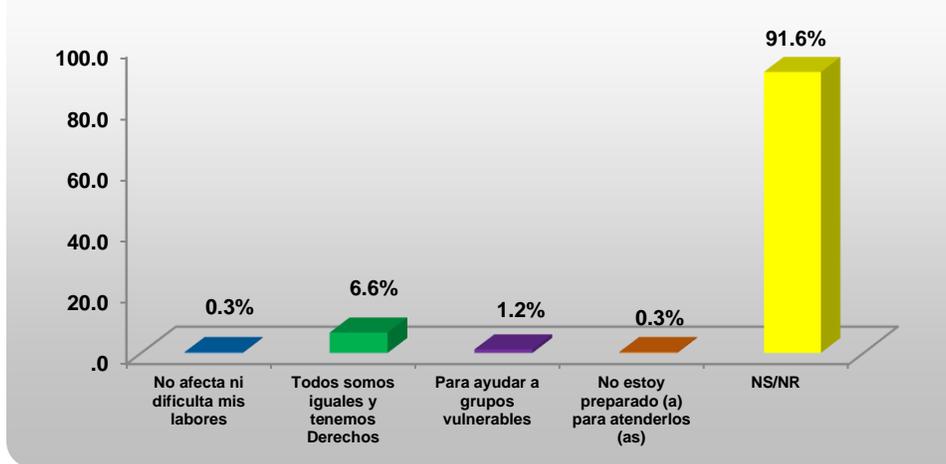
Las personas cuestionadas dijeron en un 95.7% que estarían dispuestas a compartir su oficina con personas de la tercera edad y solamente un 0.3% comentó que no estarían dispuestos a hacerlo.

29.9 Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas: (De la tercera edad)



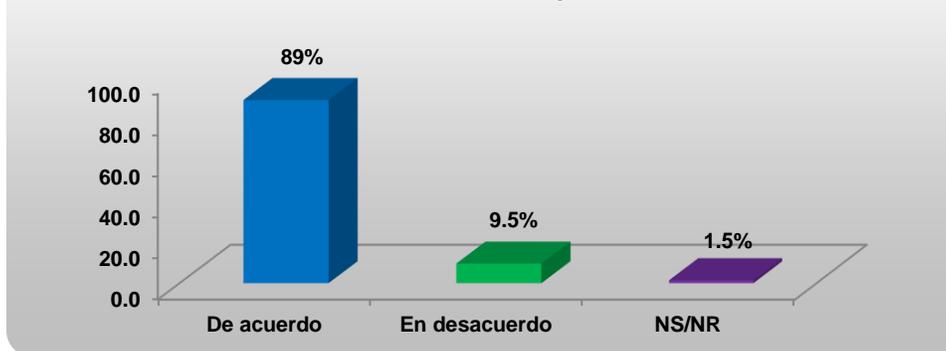
Los motivos por los que estarían dispuestos a compartir su oficina fueron en un 6.6 % porque consideran que todos somos iguales y tenemos derechos; un 1.3% para poder ayudar a grupos vulnerables, 0.3% porque no afecta ni dificulta sus labores el hecho de tener un compañero de la tercera edad y el 0.3% dijo que no porque no estaba preparado para atenderles en caso de emergencia.

29.9.1 Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas: (De la tercera edad) ¿Por qué?



Las personas servidoras públicas cuestionadas respondieron en un 89% que las personas adultas mayores deben ser tomadas en cuenta para las decisiones familiares, mientras que un 9.5% comentó que no era necesario tomarlas en cuenta y un 1.5% no contestó a la pregunta.

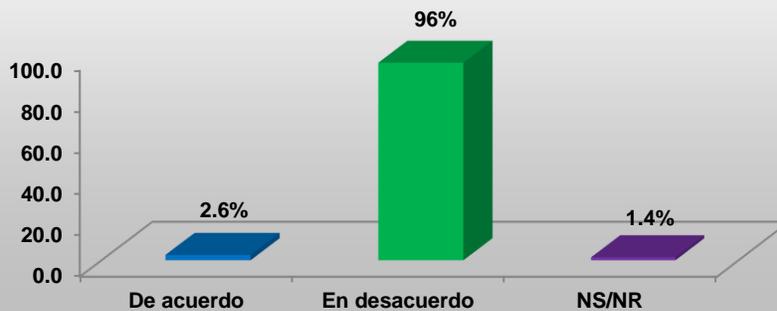
39.7 Lea los siguientes enunciados y marque la respuesta con la que más se identifique. (Las opiniones de las personas adultas mayores deben tomarse en cuenta para las decisiones familiares.)



Las personas servidoras públicas contestaron en un 96% que estaban desacuerdo con que a las personas adultas mayores ya no se les debe dar trabajo porque ya no

cuentan con la fuerza necesaria para desempeñar actividades, mientras un 2.6% estuvo de acuerdo con el enunciado propuesto.

39.9 Lea los siguientes enunciados y marque la respuesta con la que más se identifique. (A las personas adultas mayores ya no se les debe dar trabajo porque ya no cuentan con la fuerza necesaria para desempeñar actividades.)



Los cuestionarios reflejaron que no hay mucha resistencia para que las personas adultas mayores puedan ocupar espacios dentro de la administración pública federal, aunque también reflejaron que para las personas servidoras públicas la situación de los adultos mayores no es muy conocida y falta sensibilidad al respecto, pues ni si quiera los consideran como un grupo en situación de vulnerabilidad.

En este sentido se recomienda otorgar capacitaciones para visibilizar la problemática que enfrentan las personas adultas mayores para poder realizar una actividad que tenga que ver con sus habilidades y/o estudios realizados. Es importante mencionar que durante los grupos focales las personas servidoras públicas compartieron que no conocen los protocolos necesarios ni cuentan con la estructura para dar atención a personas adultas mayores que presenten alguna disminución en su vista o movilidad.

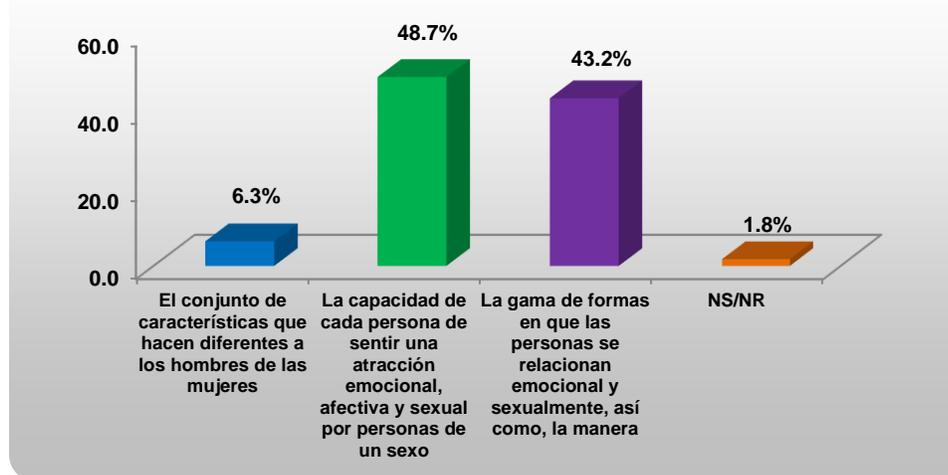
5. DIVERSIDAD SEXUAL

El tema de diversidad sexual, se aborda de la pregunta 24 a la 29 del cuestionario. El tema se aborda desde dos enfoques, uno teórico y el otro en cuanto al trato que

tienen con personas pertenecientes a población LGBTTTI, es decir, en un sentido práctico. En el reactivo 24 se les pide que seleccionen la definición de diversidad sexual indicando una de las tres opciones, el 48.7% de la personas servidoras públicas, eligieron la opción dos; sin embargo, la opción correcta es la dos, eligiendo esta un 43.2% de los encuestados.

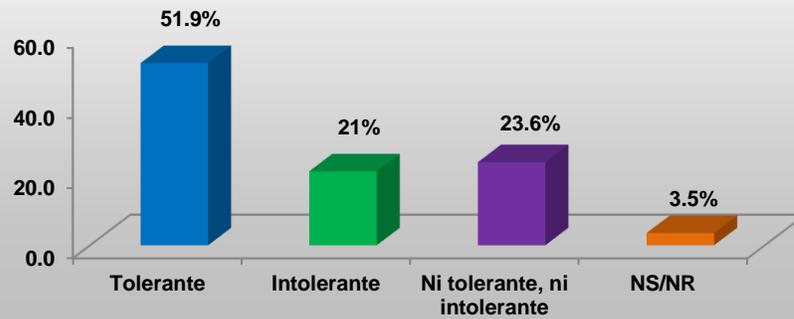
Si bien es cierto que casi la mitad de las personas contestaron correctamente, los resultados nos demuestran que más de la mitad, no reconocen o no sabrían definir que es la diversidad sexual.

24. La diversidad sexual es:

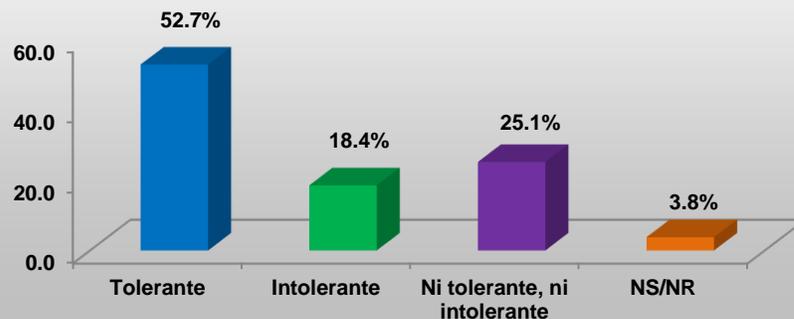


En el reactivo 25.5, 25.6 y 25.7 se les preguntó qué tan tolerantes o intolerantes son las personas servidoras públicas a la hora de brindar atención a personas homosexuales, mujeres lesbianas y personas transexuales, en donde el resultado en promedio es que el 19.6% contestaron que son intolerantes al brindar servicio a estas personas.

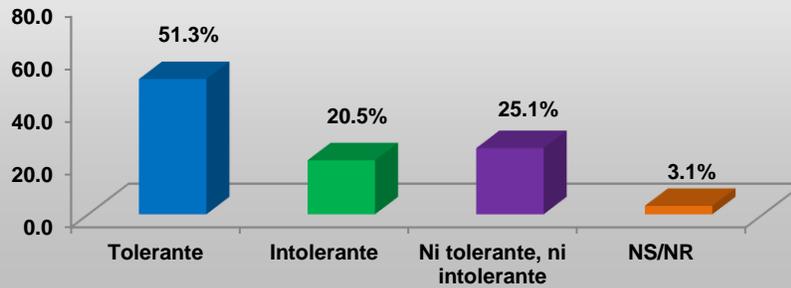
25.5 En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población. (Personas homosexuales)



25.6 En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población. (Mujeres lesbianas)

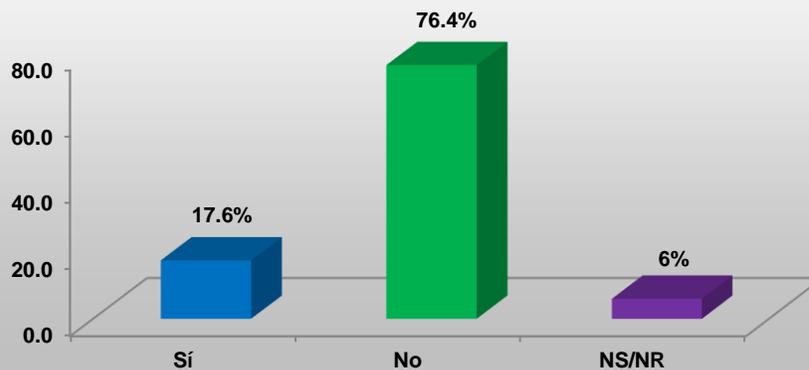


25.7 En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población. (Personas Transexuales)



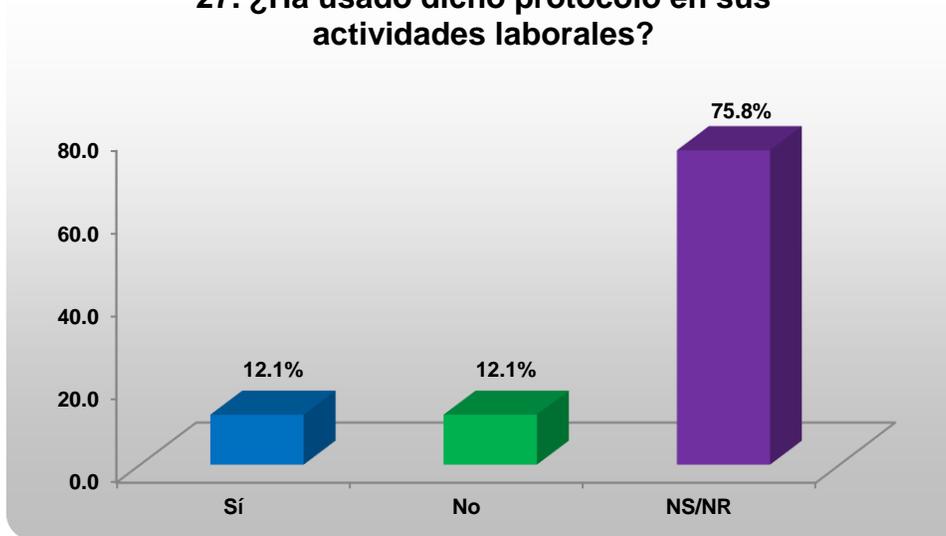
Respecto a la pregunta 26, ¿cuentan con protocolos para la atención a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis e Intersexuales? El 76.4% responden que no cuentan con protocolos de atención. Por lo tanto se recomienda al COPRED que trabaje de manera transversal con otras instancias gubernamentales a fin de generar dichos protocolos de actuación así como la capacitación a personas servidoras públicas en dicho tema.

26. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis e Intersexuales (LGBTTTI)?



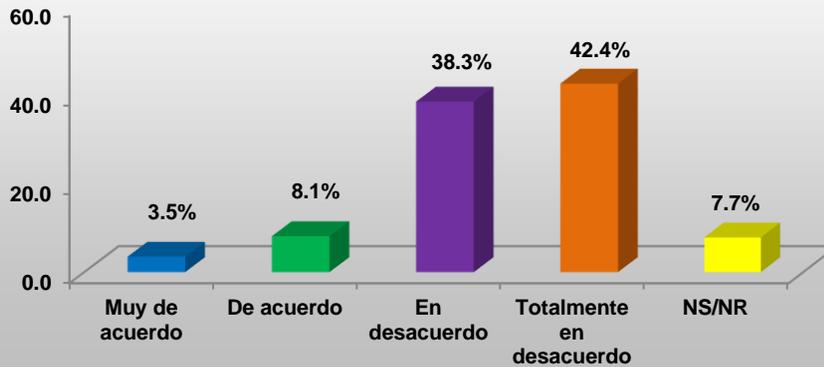
En la pregunta 27 y 27.1 se les pregunta, respectivamente, si han utilizado dicho protocolo y por qué, y nos responde el 75.8% que no los han utilizado básicamente porque no saben si estos protocolos existen, seguido de que no saben cómo proceder.

27. ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?



En lo que respecta al tema de aceptación de la población LGBTTTI en los equipos de trabajo de la administración pública de la Ciudad de México, podemos observar 80.7% de las personas que participaron en el diagnóstico, mencionan el pertenecer a esta población no es un factor para generar conflictos al interior de la institución.

28.4 ¿Considera que los siguientes factores provocan conflictos entre usted y su equipo de trabajo? (La diversidad sexual)



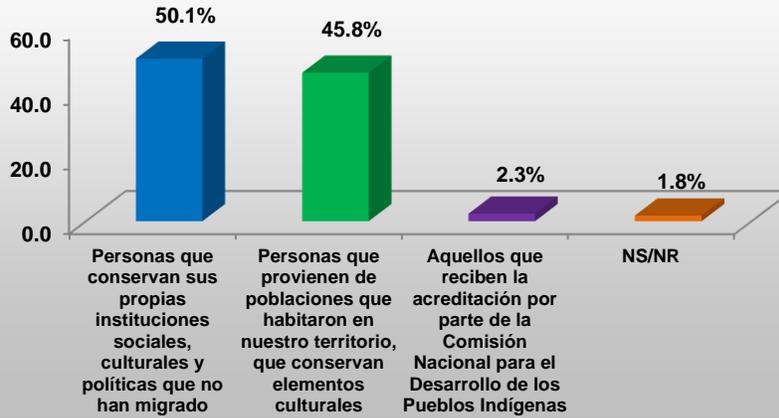
En lo que respecta al tema de la diversidad sexual, se recomienda llevar a cabo capacitaciones en donde la parte teórica se fortalezca, en el sentido de tener claros los términos que componen la población LGDTTTI así como la generación de un protocolo de actuación a la hora de brindar atención a las personas de esta población.

Dicho protocolo debe ser creado por diversas instancias y darlo a conocer en toda la administración pública local.

6. POBLACIÓN INDIGENA

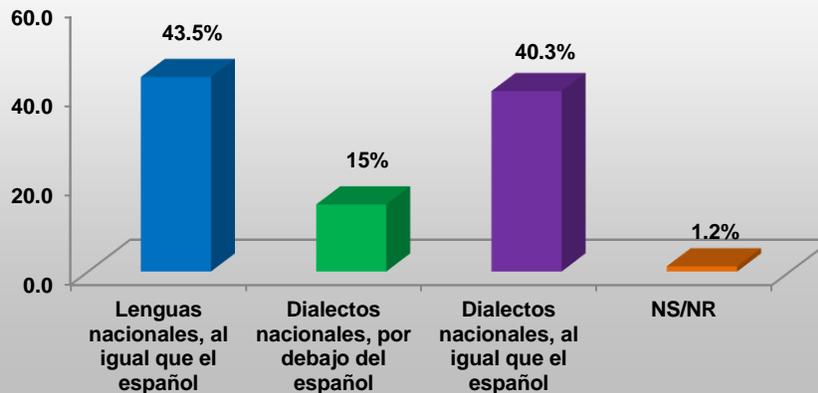
Respecto al tema de las personas indígenas, se abordó en dos sentidos, por un lado se quiso medir el conocimiento teórico; para lo cual en la pregunta 30, se plantearon tres enunciados, uno de los cuales correspondía a la definición de la conformación de los pueblos indígenas. Como resultado obtuvimos que el 48% contestara de manera acertada. A pesar de que es casi la mitad de las personas encuestadas las que tendieron a la respuesta correcta, el 52.4% respondieron erróneamente.

30. Los pueblos indígenas están conformados por:



Siguiendo la medición del conocimiento teórico, se les preguntó la definición de las lenguas indígenas, arrojando como resultado lo siguiente:

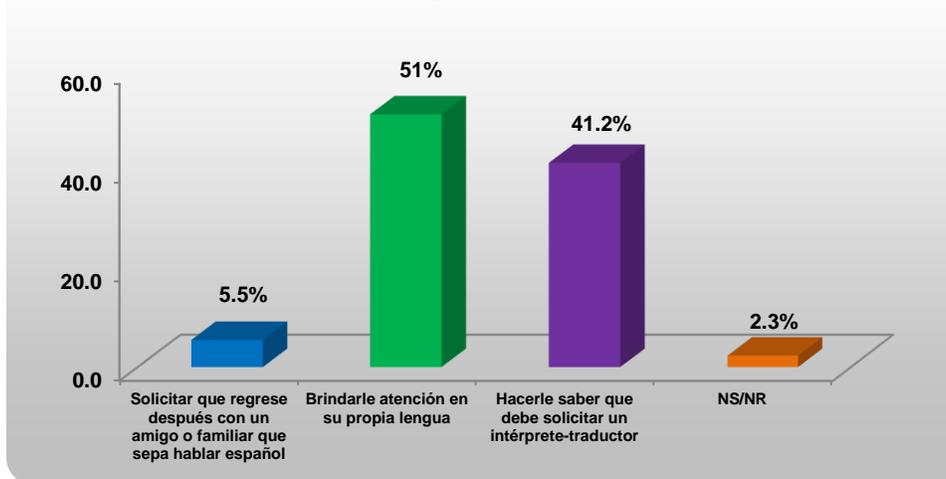
31. Las lenguas indígenas en nuestro país son reconocidas como:



En este sentido el 43.5 % de las personas contestaron de manera correcta, es decir, señalaron la primera respuesta; sin embargo al sumar el resto de los porcentajes, nos percatamos que 55.3% señalaron las respuestas equivocadas.

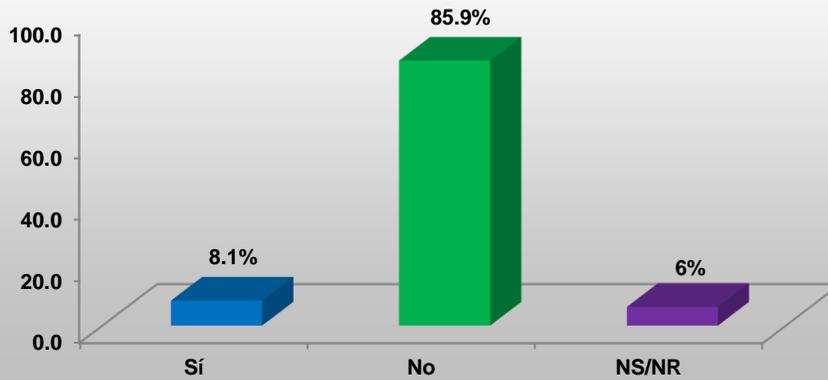
Si bien es cierto que en las dos preguntas anteriores existe un alto porcentaje de personas que contestan de manera acertada, sumando los porcentajes del resto de las respuestas, nos podemos percatar que no cuentan con el conocimiento teórico respecto al tema indígena.

32. Cuando una persona indígena acude a una instancia de gobierno ésta debe:

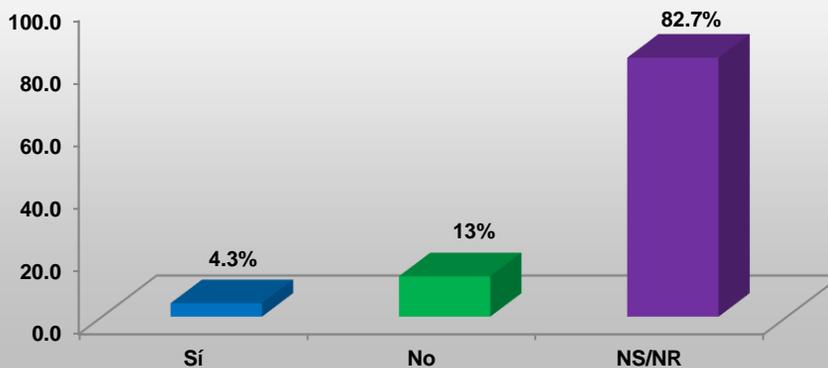


En lo que respecta a la práctica del tema indígena en la administración pública, nos encontramos con que no cuentan con protocolos de atención para brindar servicio a las personas indígenas, tal como lo muestra la siguiente gráfica. Por lo tanto para la pregunta de la utilización de dicho protocolo en sus actividades laborales, también nos encontramos que no lo han usado debido a que desconocen su existencia.

33. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a personas indígenas?

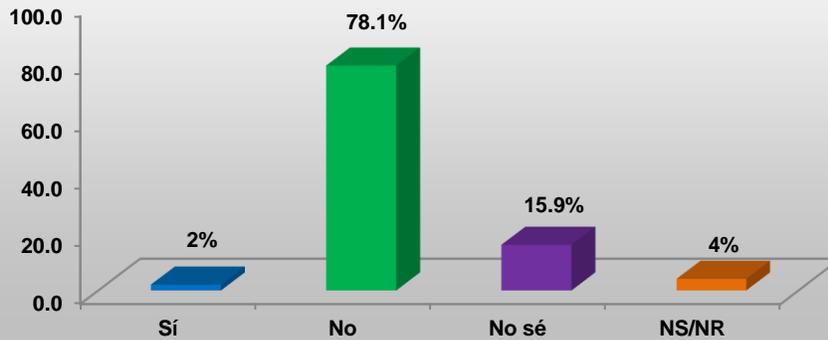


34 ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?



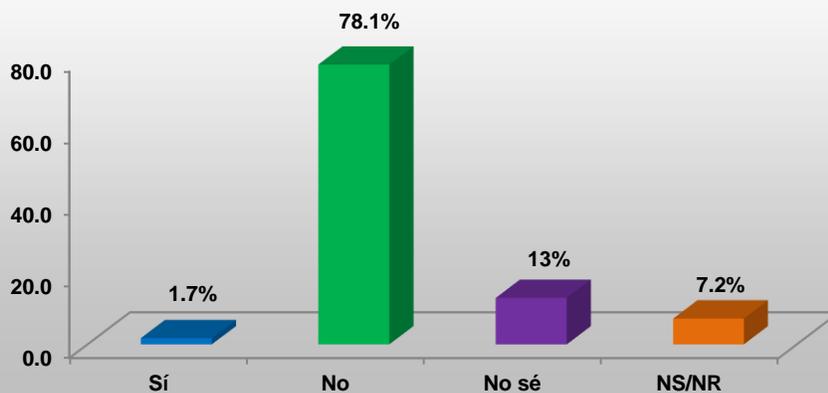
En lo que respecta a la atención de esta población, notamos que el 94% de las personas encuestadas dicen que no cuentan o no saben, si en su centro de trabajo, tienen intérprete traductor de lenguas indígenas. El 2% que dice sí contar con este servicio, declaran que la única lengua en la que se da la interpretación y traducción es en náhuatl.

35. ¿En su área laboral cuentan con intérprete-traductor para dar atención a las personas indígenas en su lengua?



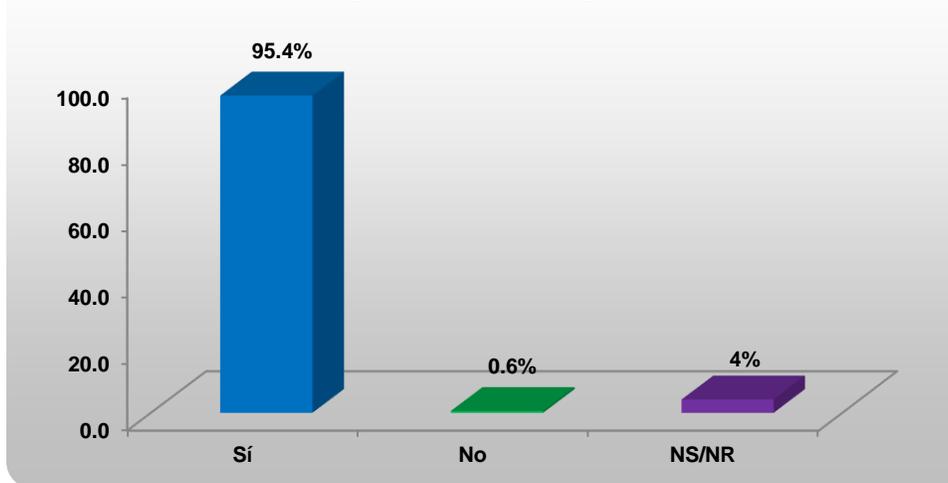
Como en resultados anteriores, en este tema tampoco se cuenta con folletos, cartéles, trípticos, ect., que puedan brindar información en diversas lenguas indígenas a la ciudadanía.

36. ¿En su área laboral brindan información a las personas indígenas en su lengua a través de folletos, carteles, trípticos, volantes, etc.?



En cuanto al tema de sensibilización, notamos que el 95.4 de las personas servidoras públicas que participaron en el diagnóstico no tienen problema alguno de compartir sus oficinas o lugares de trabajo con personas de esta población.

29.11 Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas: (Indígenas)

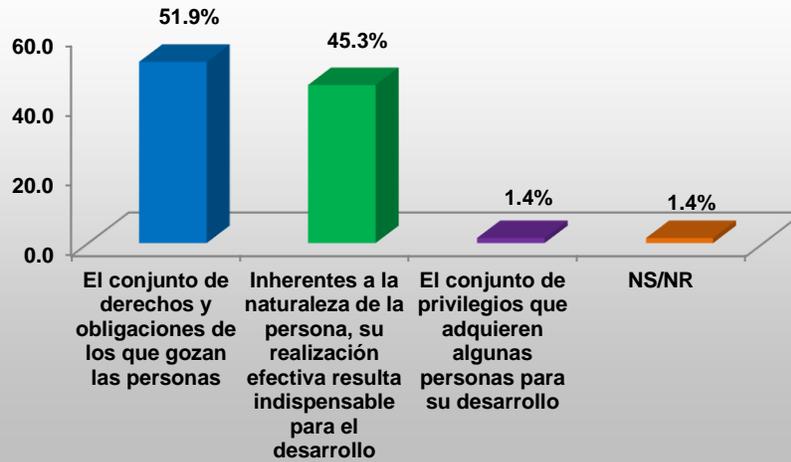


Si bien es cierto que los resultados en el tema de poblaciones indígenas nos arrojan que es una población aceptada por el resto de la ciudadanía, lo que cabe resaltar es que no se cuenta con la capacitación necesaria para brindar atención en sus lenguas ni con documentos de apoyo (trípticos, protocolos, folletos).

7. DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Respecto al tema de derechos humanos, primeramente se abordó de manera teórica, para lo cual un 51.9% de las personas encuestados contestaron de manera errónea, ya que la respuesta correcta corresponde al reactivo dos, donde el 45.3% contestaron de manera asertiva; sin embargo, el mayor porcentaje se inclina a dar la respuesta incorrecta.

37. Los derechos humanos son:



En este sentido podemos notar que si bien es cierto que es un tema del que ya han recibido capacitación teórica, falta reforzar estos conocimientos, con talleres o con manuales en los cuales se conceptualicen temas de importancia.

En tanto a la pregunta teórica del concepto de discriminación, podemos observar que la mayoría contestaron de manera correcta, ya que un 92.5 eligió el primer reactivo.

38. Por discriminación se entiende:



En estos temas, cabe reforzar con ejemplos de la cotidianeidad. Ya que en la parte teórica, al menos en el tema de discriminación, las personas encuestadas contestan de manera correcta la parte teórica, pero haciendo un cruce con las respuestas de la vida práctica y con los grupos focales; se observa que han recibido la suficiente capacitación de los temas de manera conceptual, sin embargo, aún quedan vacíos en el sentido de la resolución de casos hipotéticos respecto a la función de cada una de las secretarías y delegaciones que conforman la administración pública local.



Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación en materia de Derechos Humanos, igualdad y no discriminación en las instancias gubernamentales de la Ciudad de México.

ANÁLISIS DE GRUPOS FOCALES

ANÁLISIS DE GRUPOS FOCALES

Durante el trabajo de campo se realizaron tres grupos focales en donde participaron en cada uno como mínimo 11 personas y un máximo de 15. El objetivo de utilizar esta técnica para recabar testimonios junto con los cuestionarios es de comparar la información obtenida en los primeros con las interacciones realizadas en los segundos, así se obtendrán datos mucho más completos que permitirán realizar un diagnóstico mucho más detallado sobre las posibles conductas discriminatorias que las personas servidoras públicas podrían llegar a tener en sus labores cotidianas y cómo evitarlas por medio de capacitaciones.

En cada uno de los grupos focales se indicó el objetivo del diagnóstico, se le pidió a los participantes expresarse de una manera honesta, respetuosa y se hizo hincapié en que el ejercicio no tenía relación alguna con posibles cambios dentro de la estructura interna de las entidades en donde fue aplicado, ni con su desempeño laboral *per se*.

En cada grupo focal se fomentó la discusión, haciendo un adecuado uso del tiempo, posibilitando la participación de manera equitativa de cada uno de sus miembros, además de evitar las invalidaciones y el control de algún miembro del grupo. De la misma manera, se invitaba a participar a aquellas personas servidoras públicas que no lo hacían en un comienzo con el objetivo de escuchar las opiniones de todos los involucrados.

El cuerpo de la batería utilizada durante el grupo focal, que puede revisarse en el apartado de anexos, iba desde lo general hasta lo particular. A continuación analizaremos las respuestas más recurrentes a cada una de las secciones del cuestionario usado durante la aplicación del grupo focal en cada una de las dependencias aplicadas.

Comenzaremos por el **grupo focal desarrollado en la Secretaría de Desarrollo Social**, durante el mes de junio del 2016. Primero se expondrá el perfil del grupo, posteriormente se compartirán los testimonios ahí recopilados y finalmente se hará un análisis sobre los mismos al final de cada apartado.

a. Grupo focal: Secretaría de Desarrollo Social

Perfil de los integrantes del grupo focal desarrollado en la Secretaría de Desarrollo Social

Dicho grupo focal estuvo formado por 12 integrantes que iban desde los 50 hasta los 24 años de edad, en donde 10 fueron mujeres y 2 hombres. De los doce integrantes, los dos hombres tenían 26 años de edad; dos mujeres oscilaban entre 40 y 50 años de edad; 4 entre 30 y 40 años y las 4 restantes entre 29 y 24 años de edad.

Cabe aclarar que el hecho de que el grupo focal estuviera formado por más mujeres que hombres pudo inhibir de alguna manera las opiniones de los varones en lo que se refiere a las prácticas discriminatorias que sufren, así como modificar sus juicios de valor en lo que se refiere a las prácticas discriminatorias en relación con las mujeres y los miembros de la comunidad LGBTTI.

Sexo	Rango de Edad	Número
------	---------------	--------

H	26-30	2
M	26-30	4
M	31-35	2
M	36-40	2
M	41-45	0
M	46-50	1
M	51-55	1
M	56-60	0
H:2	M:10	12

Los integrantes con mayor experiencia dentro del servicio público fueron dos mujeres, una con 16 años y otra con 10; mientras que dos integrantes mujeres fueron quienes menos tiempo llevaban dentro del cargo y del servicio público, 5 meses y mes y medio, respectivamente. Los integrantes que llevaban más tiempo dentro del servicio público y de la secretaría demostraron durante el grupo focal mayor conocimiento de los temas relacionados a la discriminación y a los derechos humanos. El promedio de experiencia del grupo fue de 4 años y tres meses dentro del servicio público. Los 12 integrantes pertenecían a mandos medios de la Secretaría de Desarrollo Social.

Preguntas preliminares, nociones básicas y conocimiento en enfoque de derechos humanos y discriminación

El grupo asoció con la palabra discriminación la creación de prejuicios basados al color de piel, al grado académico, al tipo de vestimenta y al género. Afirmaron que la discriminación se da por la falta de sensibilización y conocimiento de las diferencias entre distintos grupos sociales. Los participantes dijeron que los grupos más discriminados dentro de la CDMX son: gente en situación de calle, personas de bajos recursos, comunidad LGBTTI, migrantes, personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres.

Comentaron que las conductas discriminatorias sucedían en su mayoría en el nivel operativo, sobre todo hacia las personas en situación de calle y de bajos recursos. Una integrante de Prestaciones comentó que en ocasiones las personas adultas mayores no contaban con la misma atención que los jóvenes dentro de la dependencia. Alex, de 27 años, comentó que había sido testigo de discriminación por parte de las ambulancias hacia las personas que se encuentran en situación de calle. *Hay una persona que está enferma, se llama la ambulancia pero te dice no los podemos llevar porque está mugroso.*

En lo que se refiere al enfoque de derechos humanos, todos los miembros del grupo focal demostraron conocimiento en la materia y los principios que les impulsan, sin embargo cuando se les afirmó que quienes cometen un delito no tienen derecho a que se respeten sus derechos humanos, 10 de 12 integrantes estuvieron en favor de la afirmación.

Un ejemplo de ello es la siguiente frase, dicha por David, de 26 años: *Yo tenía un compañero que estaba a favor porque una persona que tortura a otra no es humano, entonces no debería tener derechos humanos.* Alejandra, de 36, coincidió *porque ya está violentando a otro sujeto, no tiene ningún respeto. Tenemos que hacer modificaciones en cuanto a los derechos que tienen que tener los presos porque muchas veces el que violenta sale beneficiado de la situación.*

Nuri, con 10 años de experiencia dentro de la entidad no estuvo de acuerdo con la afirmación, pues *la presunción de inocencia es un derecho. Normalmente todas las dictaduras previo a, han comenzado con este tema. Por ejemplo, la dictadura argentina que tiraba a la gente al mar, los escuadrones de la muerte, esas dictaduras comenzaron con este tipo de declaraciones, el torturador no tiene derecho, el violador no tiene derecho, el asesino no tiene derecho; entonces empezamos a dejar la pena de muerte y empezamos a manejar una serie de conceptos que han desembocado en dictaduras gravísimas. Brasil torturaba y*

eliminaba a todo mundo, al final esas son las afirmaciones que habría hecho Batista, Hittler o cualquier otro dictador.

El problema es que no estamos entendiendo que una persona que ejerce una extrema violencia también en su haber tiene problemas severos de violencia en la infancia con daño psicoemocional profundo que jamás fue atendido, arguyó. Esta interacción nos permitió constatar que hay un conocimiento sólido de la norma y la teoría dentro de los miembros de este grupo dentro del enfoque de derechos humanos, sin embargo, al momento de aplicar los principios y los ejes del mismo no se sabe a ciencia cierta cómo proceder, situación que puede provocar prácticas discriminatorias dentro de sus actividades cotidianas, ya que se desconocen los lineamientos a seguir en el día a día.

Comunidades en situación de vulnerabilidad en materia de discriminación

Mujeres y hombres

Pasando a la sección en la que se preguntaba sobre comunidades en situación de vulnerabilidad, el grupo contestó que las mujeres eran más vulneradas que los hombres debido a una cuestión cultural que asociaron con el machismo y los roles de género que se les han impuesto a las mujeres. *A pesar de las leyes en muchos lados la cultura no cambia. Las mujeres también fomentamos esa cultura. Yo considero que es más de educación, se empieza desde el hogar,* afirmó Monse, de 26 años.

Aunque dos de los compañeros que formaban el grupo y Daniela, todos entre los 25 y 30 años de edad; mencionaron que los hombres han comenzado a ser discriminados en los espacios públicos, como sucede en el metro. Aunque, *también se lo han ganado,* según Alejandra, de 27 años. *Sí. Decimos somos el sexo débil y todos nos tienen que respetar pero un ejemplo claro lo vemos en el metro, va una chica sentada y cuando entra un hombre con un niño en brazos y no ceden el*

asiento. Les preguntas y te dicen por qué si yo me puedo sentar porque soy mujer. Es cuestión de equidad, dijo Natalia, de 35 años.

En las respuestas del grupo observamos que siguen persistiendo las tipologías en cuanto al rol de género, aunque cada vez hay menos resistencia a las mismas, persisten en el imaginario colectivo; situación que imposibilita implementar el eje de equidad de género en las labores desempeñadas por las personas servidoras públicas. El grupo afirmó que a pesar de que existen leyes que impulsan la igualdad de género siguen habiendo prácticas discriminatorias en diferentes ámbitos.

En el laboral depende mucho de la profesión porque *hay ideales que la profesión es de hombres*, comentó Alejandra. *Yo también siento lo mismo, aunque termines contratan al que es hombre aunque tú seas mejor*, afirmó Natalia. *Todo se basa en la educación porque lleva prejuicios, estigmas, etiquetas. Desde ahí tenemos ideas arraigadas. Como hombre no puedes trabajar en una estética porque ya eres gay. Caes en una serie de discriminaciones y desvalorar a la persona*, aseveró Monserrat.

Desde el hecho de que en las familias puede suceder que el niño sigue estudiando y la niña no. La niña no. ¿Pa qué si se va a casar?, secundó Nuri. El grupo insistió en que las normas no han sido aplicadas de una manera adecuada, a pesar de que existen cambios dentro de la normatividad, la cotidianidad no se ve afectada por los mismos, pues hay conductas machistas y discriminatorias que persisten en el ámbito laboral.

Personas y comunidades indígenas

En lo que se refiere a las personas indígenas, el grupo coincidió en que deberían de tener las mismas oportunidades laborales, ser atendidas en su idioma y contar con protocolos especiales. Sin embargo, en la realidad *no tienen las mismas oportunidades. Porque no se adaptan a nuestro idioma, es una barrera que les afecta bastante*, opinó David. Por su parte Nuri mencionó que a pesar de la riqueza

cultural que aportan las personas indígenas y la organización de sus pueblos originarios, *México es el único país en América Latina que utiliza la palabra indio de manera despectiva. Significa sucio, pobre.*

Mencionaron que era fundamental impulsar los protocolos que aseguren y garanticen la protección de los derechos humanos de las personas indígenas, sobre todo en materia jurídica porque *hay casos en que los indígenas no entienden. Dicen que sí porque se robaron un pan y terminan en la cárcel porque habían matado a cuatro*, aseveró Nuri.

Montserrat agregó que, si bien es importante aplicar los protocolos signados y acordados para las personas indígenas, también lo es hacerlo para todas las demás personas porque *cuántas veces no llegas al MP y te culpan sin siquiera tener pruebas*. Alejandro comentó que en muchas ocasiones se sigue discriminando a las personas indígenas por su vestimenta y por el hecho de que hablen su lengua.

David mencionó que *la constitución ha agregado un capítulo específico para pueblos indígenas creo que desde ahí ya estamos discriminando. Se mencionan lo que son usos y costumbres y es una diferencia radical entre lo que nosotros aplicamos y sus usos y costumbres. Una persona que ha sido criada en usos y costumbres difícilmente va a entender cómo funcionan los procesos legales que nosotros manejamos. Se les va a complicar muchísimo aplicarlo. Sus regímenes internos son distintos.*

El grupo nuevamente demostró tener conocimientos teóricos y procedimentales, sin embargo, pudimos captar que no utilizan de manera adecuada el lenguaje incluyente, ni se refieren a las personas indígenas de una manera adecuada. Pudimos constatar que el grupo comprende a la comunidad indígena como un ente alejado, como un grupo de personas que no pertenece a *nuestra civilidad*, como lo demuestra el comentario de David.

Si bien discursivamente aceptan que las personas indígenas deben ser tratadas de la misma manera, en la práctica siguen pensándoles como personas poco preparadas, mugrosas; que no tendrían por qué hablar una lengua distinta al español. Algunas personas del grupo focal seguían refiriéndose a las lenguas indígenas como *dialectos*, con todas las connotaciones peyorativas que esto implica.

Se sigue pensando a los pueblos originarios dentro de este imaginario mítico que no les permite entrar ni disfrutar de la modernidad. Si bien los estereotipos basados en sus vestimentas han disminuido y son socialmente rechazados, siguen existiendo ideas de que no podrían ni vestir, ni hablar, ni comportarse *como nosotros* sin dejar de ser personas indígenas.

Personas adultas mayores

En lo que se refiere a las personas adultas mayores y el papel que pueden desempeñar dentro de la administración pública en cualquiera de sus niveles, los integrantes del grupo focal afirmaron que mientras no estén *incapacitados mentalmente* o físicamente podrían llegar a desempeñar cualquier acción. Mencionaron que deben buscarse mecanismos para brindar mayor apoyo a las personas adultas mayores que buscan empleo, y abrir espacios dentro de la administración pública destinados para este grupo poblacional específicamente.

Eso los haría sentir más útiles, pueden desde bordar o hacer otras actividades, pero el caso es abrirles espacios, comentó Eri, de 45 años. *Además de que permites que ellos puedan comprarse sus cosas, cuántas personas en situación de calle son abuelitos o abuelitas que fueron rechazados por sus familias porque se convierten en una carga económica. A mí me da mucha tristeza verlos de cerillitos, hay que reconocer su trayectoria y su esfuerzo,* secundó Nuri.

Personas con discapacidad

Reconocieron que en el ámbito operativo persisten prácticas burocráticas que dificultan los procesos a una persona adulta mayor, ya que muchas veces las instalaciones no son amigables para ellos ni para personas con discapacidad motriz o visual. Comentaron que aunque el edificio cuenta con rampas y elevador, pocas veces puede ser utilizado adecuadamente porque frecuentemente se encuentra fuera de servicio.

El edificio no cumple con ninguna de las normas. A ese rato tuvimos un señor con su tanque de oxígeno y tuvo que subirse por las escaleras, sentenció molesta Nuri. Los integrantes del grupo con mayor tiempo dentro del servicio público afirmaron que esta ha sido una situación que se ha repetido, los edificios nunca cuentan con las instalaciones necesarias para facilitar la movilidad de las personas con diferentes tipos de discapacidad.

Cuando estábamos en Venustiano eran cinco pisos y no había nada, comentó Alejandra. Una vez terminada la charla, uno de los miembros del grupo, pidiendo el anonimato, se acercó a nosotros para comentarnos que hacer modificaciones a las instalaciones era un procedimiento engorroso, que difícilmente terminaba con la administración en turno y que los que entraban después no seguían con los trámites ni con los requisitos que se pedían en Obras. *Desafortunadamente, realizar estos cambios no es visible, no da votos. Por eso no se le da continuidad.*

Personas de la comunidad LGBTTI

Al hablar de la comunidad LGBTTI, los integrantes del grupo afirmaron que no les causa molestia trabajar con personas que son miembro de la comunidad LGBTTI. Sin embargo, cuando retomamos el tema de la adopción monoparental hubo un poco de debate, pues hubo quienes se manifestaban a favor de ello, como Alejandro pues dijo pensar que *el concepto de familia ya está rebasado. Nosotros tenemos programas para apoyarles en la secretaría,* afirmó orgullosamente Nuri.

Pero hubo quienes no estuvieron de acuerdo con ello, el principal argumento fue que los niños de esas *parejas* no tienen un *crecimiento normal*, y les cuesta trabajo adaptarse a *lo que son las familias normales*. Nuevamente, constatamos que el conocimiento de la norma o los protocolos dirigidos a una población específica en situación de vulnerabilidad no garantiza ni la empatía ni el involucramiento en las problemáticas de la misma.

Capacitaciones: temas requeridos y características de una buena capacitación

Finalmente, arribamos a la última sección de la pila, en donde les preguntamos qué pueden hacer como personas servidoras públicas para combatir la discriminación, todas coincidieron **en que la sensibilización a través de las capacitaciones es una de las herramientas fundamentales para disminuir la discriminación y crear empatía para los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.**

Se necesita capacitación y sensibilización pero no a nivel trabajador, capacitación a jefes, mandos medios para arriba. El problema es que cada seis años o menos cambiamos de jefe, o hasta días. No vienen inmersos en esta parte. Acá en un área cierran los baños para que no se metan los transexuales, por ejemplo; dijo Nuri.

Monse se sumó al argumento dado por Nuri y afirmó que *como Gobierno, manejamos mucha teoría mucho papel pero no lo aplicamos, nos falta mucho. Se han hecho capacitaciones y cosas pero qué tan honestos somos también. Muchos de los que apoyan lo hacen por ganar votos que porque estén a favor del matrimonio gay o la adopción de niños. Es más teórico que un avance en derechos, real.*

El grupo concordó en que **las capacitaciones deben de ser específicas, dirigidas a las áreas y a los miembros de las mismas. En este sentido, las capacitaciones deben ser diferenciadas entre mandos altos, medios y operativos y al mismo tiempo estar relacionadas con las actividades específicas de cada una de las áreas que serán capacitadas.**

Las personas que integraron el grupo focal en la **Secretaría de Desarrollo Social** pidieron capacitaciones en los siguientes temas: equidad de género, diferencia entre equidad e igualdad, comunidad LGBT, con muy especial atención a la comunidad transgénero. En lo que se refiere a la capacitación en sí, los integrantes del grupo focal señalaron las siguientes como las características que debe tener una buena capacitación: un ponente que sepa del tema, tanto casos prácticos, como el marco legal; que sean pedagógicos, que nos expliquen para qué funcionan ciertas instituciones, con cuáles podemos atender posibles casos de discriminación de manera conjunta.

Sobre todo, que sean lúdicos *por favor que ya no pongan su cañón y lean leyes y leyes y leyes, eso lo hago yo en mi casa. Necesitan ser dinámicos, explotar las diferentes maneras que tenemos de aprender, eso de que lean da hueva, la verdad, imagínate sales de tu trabajo, dejas asuntos pendientes por resolver por asistir a una capacitación que no te deja nada. Mejor que nos pasen las diapositivas y ya,* dijo Daniela.

b. Grupo focal: Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

A continuación describiremos lo que encontramos en el grupo focal realizado en la **Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal** aplicado durante el mes de mayo de 2016 a un grupo de 11 personas.

Perfil de los integrantes del grupo focal desarrollado en la PGJDF

El grupo lo integraron 11 participantes, 8 mujeres y 3 hombres. Dentro del rango entre 21 y 25 años de edad se encontraron 2 mujeres y un hombre. Hubo tres integrantes mujeres del panel que tenían entre 26 y 30 años. Un hombre entre 31 y 35 años. Una mujer entre 46 y 50 años, dentro del rango entre 51 y 55 años de edad se encontraron un hombre y una mujer y, finalmente, un integrante tenía entre 56 y 60 años.

Fue un grupo integrado en su mayor parte por personas servidoras públicas menores de 35 años, 7 de 11 integrantes se encontraron en este rango; mientras que 4 de 11 tenían 46 años o más. Todos los integrantes formaban parte de rangos medios dentro de la Procuraduría.

Los integrantes del grupo focal menores de 35 años contaban con dos años o menos de experiencia en el servicio público, mientras que los que tenían 46 años o más contaban con 7 o más años de experiencia dentro del servicio público. Dada la constitución del grupo focal podríamos lanzar como hipótesis que, debido a su edad, el grupo puede ser más flexible en cuanto a las posturas relacionadas a la equidad de género, la comunidad LGBTTI y estar más relacionado a la aplicación del eje en materia de derechos humanos.

Sexo	Rango de Edad	Número
M	21-25	2
H	21-25	1
H	26-30	0
M	26-30	3
M	31-35	0
H	31-35	1
M	36-40	0
M	41-45	0
M	46-50	1
H	51-55	1
M	51-55	1
H	56-60	1
H:3	M:8	11

Preguntas preliminares, nociones básicas y conocimiento en enfoque de derechos humanos y discriminación

El grupo focal realizado en la Procuraduría dijo que la discriminación ocurre porque no hay igualdad ante la ley ni se respetan las diferencias entre las personas.

Asociaron con la discriminación la desvalorización de la persona por sus características, ideas o religión. Comentaron que las razones por las que se discrimina a una persona son por el nivel de educación, la manera en que se visten, tatuajes y apariencias, donde incluyeron el color de la piel.

Afirmaron que la *comunidad gay* es una de las más discriminadas en nuestra ciudad. Mencionaron a las personas en situación de calle como segundo lugar, posteriormente a las personas adultas mayores, las mujeres, la comunidad LGBTTI (que no asociaron a la comunidad gay), niños y en general a cualquier grupo que no forma parte de la mayoría.

Dijeron que la discriminación puede verse más claramente en el trabajo, sobre todo en lo relacionado al nivel de estudio, a la actividad que se realiza dentro de la institución y al tipo de ropa que se utiliza dentro de las empresas o entidades federativas. Sugirieron que la utilización de uniformes está asociada a la percepción de sujeción y menor poder adquisitivo de los trabajadores.

Al hablar del enfoque de derechos humanos, entendieron los derechos humanos como inherentes a la persona y dijeron que por ese hecho tenemos que respetarlos. Algunos derechos humanos que mencionaron los integrantes del grupo focal fueron a la salud, a la vida, al medio ambiente, al libre tránsito y al nombre. Sin embargo, cuando se leyó la siguiente afirmación *los DDHH son importantes pero no son aplicables a las personas que violan la ley*, la mayor parte del grupo coincidió.

Edith, de 49 años de edad, dijo que dependía del caso y citó a los homicidios como una situación en donde se deberían de cancelar los derechos humanos del infractor. Por su parte, Marisela de 47 años no estuvo de acuerdo con la afirmación pues *tus derechos humanos son inalienables con independencia de las sanciones que merezcas en caso de cometer algún ilícito*. Argumento que fue apoyado por Felipe, de 52 años, *en la constitución está establecido los derechos del imputado*. No

deberían perderse. Pero la cultura que siempre hemos tenido no ha permitido que eso se lleve a cabo. A partir de la reforma del 2011 se le da más importancia a los DDHH y con las resoluciones de la Corte Interamericana; por eso se cambió la constitución.

Aseguraron que en ocasiones se da discriminación dentro de la administración pública por cómo te vistes. José Pablo comentó que la apariencia era *muy importante. Hay cargos que tienen que tener una mejor imagen, si tratas con público, si no, no se da una buena imagen de la independencia.* Diana mencionó que *depende de cada dependencia, pero yo pienso que no es necesario, puede ser que por la imagen pero eso hay que dejarlo a un lado.*

Por su parte, Lucía comentó que *a lo mejor ahí no es tanto discriminación sino un perfil no. Lo que yo necesito como empresa, como banco. Si no lo cumples no te discrimino por eso pero son perfiles.* Nancy, de 26 años, aseveró que la apariencia sigue siendo un motivo de discriminación laboral. *La educación influye, mi mamá ve personas con tatuajes y no confía en ella. Quiero hacerme uno pero ya no puedo porque mi mamá me va a decir que soy una delincuente.*

Marisela agregó que *ahí está el asunto, hay que eliminarla con capacitaciones y con los medios de comunicación. Sí te discriminan por perforaciones o hasta por la edad. Aunque ya lo quitaron. Pero en la práctica te siguen discriminando aunque en las leyes diga que no se debería hacer así.*

Comunidades en situación de vulnerabilidad en materia de discriminación

Mujeres y hombres

Los participantes del grupo focal coincidieron en que las mujeres están más expuestas que los hombres a ser discriminadas en el plano laboral y escolar. Mencionaron que dentro de los juzgados se pueden encontrar más hombres que

mujeres laborando debido a los estereotipos que están fijados por la sociedad. *La mujer tiene que ser abnegada. La mujer por abajo del hombre, tal vez algunos hombres sientan el poder de someter a la mujer*, comentó Felipe.

Marisela, de 47 años comentó que *la gente no conoce sus derechos y no los exige. Mucha gente no los conoce y eso cohíbe que los exijan. Desde la casa, a veces tenemos la discriminación con los hijos o las hijas, es cuestión cultural, fomentar en nuestra familia que no exista discriminación*. Edith mencionó que era muy importante enseñar igualdad a los niños, tanto en casa como en la escuela para poder transformar los estereotipos que se tienen en función del género y de las expectativas sociales sobre el actuar tanto de hombres como mujeres.

Personas y comunidades indígenas

El grupo coincidió en que se deberían tener las mismas oportunidades en cualquier ámbito de la vida, pero también afirmaron que en la realidad esto no sucede, pues en muchas ocasiones se discrimina a las personas indígenas por su manera de vestir, hablar su “dialecto” o por su nivel de preparación.

Comentaron que dentro de la Procuraduría se cuentan con agencias especializadas para poder atender de manera adecuada a las personas indígenas que no hablen español. Sin embargo reconocieron no saber si existen protocolos específicos o se cuentan con formatos escritos en lenguas indígenas. Diana, de 28 años afirmó que *no se puede hacer la referencia a personas pertenecientes a un grupo indígena porque ellos sienten que los están excluyendo, se debe decir que eres una persona indígena. A partir de esa primera denominación ya hay una discriminación*.

Juan Manuel, de 53 años compartió con el grupo que él *sí ha visto y escuchado personas que dicen que no pueden atender a las personas por ser indígenas porque no hablan español. Mucha gente dice que como eres cochino, eres sucio, hueles*

mal, hay mucha gente que dice, pues no te atienden pero pues nunca les hacen caso, ya los están discriminando por el aroma concentrado que traen.

La mayor parte de los integrantes del grupo focal dijeron que una persona indígena tiene las mismas capacidades que “todos nosotros” sin embargo son discriminados “sobre todo en la iniciativa privada” por su manera de vestir, su lengua y sus costumbres.

Personas adultas mayores

Los miembros del grupo focal coincidieron en que las personas adultas mayores pueden desempeñar cualquier actividad en el ámbito laboral o familiar siempre y cuando tengan las aptitudes necesarias para desempeñarlas. Mencionaron que el hecho de que las personas adultas mayores realicen servicios de limpieza o laboren de cerillos en los supermercados son actos discriminatorios, pues no se les toma en cuenta para otros puestos.

Felipe comentó que *en amparos tenemos compañeros que tienen arriba de 70 y aptos y van a todos lados, no hay problema con eso, están fuertes y pueden desempeñar sus actividades.*

David compartió con el grupo que él conocía gente *también que de acuerdo a la fuerza física desempeñan un trabajo sin problema. Yo tengo un compañero que es electricista y no tiene piernas, de todas maneras hace su trabajo, eso no te quita las ganas ni las aptitudes de trabajar. Hay gente capaz y además tienen la experiencia para el trabajo correspondiente. No creo que sea desigual a un joven siempre y cuando tengan la preparación necesaria.*

A pesar de que la mayor parte de las personas del grupo focal coincidían en la idea de que era necesario implementar mecanismos que aseguren a las personas adultas mayores la participación en actividades laborales para las cuales sean aptas, al preguntárseles sobre la atención que se le daba a este grupo de la

población, 9 integrantes dijo desconocer si tenían un protocolo para ayudar a las personas adultas mayores con movilidad reducida a tener acceso a los edificios y a sus lugares de trabajo.

Personas con discapacidad

En lo que se refiere a las personas con discapacidad comentaron que aunque la ley marca al gobierno que haya instalaciones adecuadas para apoyar el desplazamiento de las personas con discapacidad dentro de las instalaciones gubernamentales, el grupo coincidió en que no se cumple con esa normativa.

Marisela comentó que aunque tenían elevadores, se descomponían con frecuencia. Lucía comentó que tenían un área especial para personas con discapacidad pero que no funcionaba de manera adecuada por falta de conocimiento sobre los protocolos necesarios para lograr una mayor atención.

Personas de la comunidad LGBTTI

Cuando hablamos sobre convivir y trabajar con personas que formen parte de la diversidad todos los integrantes del grupo focal comentaron que no tendrían problema siempre y cuando las personas cumplan en tiempo y forma con sus actividades laborales y exista un mutuo respeto para aceptar los distintos gustos y comportamientos de cada persona.

Sin embargo, cuando les preguntamos si estarían a favor o en contra de las adopciones por parte de parejas homoparentales, como sucedió en el grupo anterior, la conversación se volvió un poco ríspida, pues los hombres del grupo no apoyaban la adopción, mientras que la mayor parte de las mujeres lo hacían.

David mencionó que *si tú como papá generas los conocimientos y la educación no creo que haya problema*. Aunque Felipe comentó que *ahí sí deberían de haber más controles para adoptar. Hay ciertos valores como que no, tenemos qué valorar qué tipos de valores. Como que no estoy muy de acuerdo*. Juan Manuel, de 53 años, apoyó la opinión vertida por Felipe, afirmó que *sí habría un conflicto porque*

sabemos que va a haber un rol masculino y uno femenino. Culturalmente, nos han inculcado que el niño debe identificar los dos sexos, son los que le van a dar la información, la madurez. Creo que eso no pasa si son dos, cuando vean una familia normal, que le pregunten por qué tienes dos papás y dos mamás. Yo creo que es luchar contracorriente y siento que es más difícil por el bullying, es algo más de cultura, pero nos han metido ideas cuando la ciudad no estaba preparada para eso.

Edith comentó que México no es un país de primer mundo, hay discriminación, desigualdad, desempleo. Tenemos leyes que no tiene qué ver con nuestra realidad. Felipe insistió, yo no estoy de acuerdo, una cosa sí respeto su igualdad pero para tener un niño yo creo que no. Diana opinó que tenemos una sociedad que no está preparada para ver ese tipo de situaciones, falta educación.

Juan Manuel volvió a tomar la palabra para expresar que a las niñas, la mamá les enseña cosas propias de la mujer, igual al niño pero una familia así de relación homosexual pues no creo. No sé qué le dirían a un niño o a una niña, considero que no sería lo idóneo.

Lucía no coincidió con el argumento de Juan Manuel, dijo que ella estaba de acuerdo en la adopción, esas personas les brindan más amor que una mujer o un hombre como padres. En la escuela de mi hijo hay una pareja de mujeres y ellas están sin falta en cada reunión. Hay muchos padres que no van. Ellos se encargan de darles más valor a esos niños que los que una familia común les puede dar. No tenemos por qué negarles esa oportunidad.

Por su parte David comentó que no era tan fácil pues estamos acostumbrados a un prototipo de familia donde es una mamá, un papá. Para mí es un prototipo de familia mexicana, pero ahora hombre.hombre, mujer.mujer, como que no estamos preparados como sociedad para ver la adopción de menores por padres del mismo sexo. Felipe apoyó a David diciendo que afectan los niños a su desarrollo porque ven a dos personas del mismo sexo.

Edith coincidió pues comentó que *lo van a confundir. Cuando vaya a la primaria o secundaria ya es cuando empiezan a ver las diferencias.* Sofía, para cerrar el debate comentó que *también tienen la capacidad para educar a alguien. Sí va a haber discriminación en las escuelas por eso tiene que haber mucha información y mucha confianza con los papás, eso pasaba con mamás solteras o papás solteros. Puede ser que los papás no les den la atención, lo que debe de haber es el amor para que los niños al crecer puedan decidir.*

Capacitaciones: temas requeridos y características de una buena capacitación

Después de las preguntas sobre la comunidad LGBTI, preguntamos al grupo sobre las propuestas que tenían para disminuir conductas discriminatorias en general y dentro de la administración pública en particular; a lo cual respondieron que tratar a todos por igual, conocer la legislación y los protocolos era fundamental.

Comentaron que como personas servidoras públicas deben siempre ofrecer una atención respetuosa. Juan Manuel propuso realizar mayor difusión, tanto interna como externamente. *Poner cartelones en las calles para remarcar que no se discrimine. En la procuraduría no tienen esos cartelones ni publicidad.*

En lo que se refiere las **características de una buena capacitación** el grupo de la **Procuraduría** sugirió que los temas sobre los que necesitan mayor información eran: discriminación, discapacidad, derechos humanos, género e igualdad. Insistieron en que necesitaban un curso sobre cómo llevar a cabo esas nociones de derechos humanos en sus trabajos. Mencionaron que en ocasiones no había claridad sobre la terminología ni sobre qué quieren decir los principios sustentantes en materia de derechos humanos.

Para los integrantes del grupo focal realizado en la Procuraduría las capacitaciones deben ser otorgadas por una persona capacitada en el tema, que haga énfasis en la práctica y que utilice casos prácticos para ejemplificar qué es lo que ha pasado

cuando no se siguen los lineamientos y protocolos en materia de derechos humanos. Felipe comentó que era muy importante que los expositores *sepan cómo dar una capacitación, que sepan cómo transmitir los conocimientos.*

Sugirieron que las capacitaciones estén inclinadas a su sistema de trabajo, a sus actividades; que se utilice material didáctico específicamente diseñado para su dependencia y sus áreas de trabajo, que se usen audiovisuales para ilustrar los ejemplos. Afirmaron que sería interesante organizar conferencias con personas que puedan compartir sus testimonios y experiencias en la materia.

Edith insistió en que el uso del proyector y la lectura de láminas *no son tácticas pedagógicas adecuadas, menos si tomas en cuenta que nosotros tenemos que regresar al trabajo después de aventarte tres horas de lecturas de láminas con términos, leyes y materiales que uno ya conoce.*

Hace falta que se nos enseñe qué hacer en casos prácticos, las leyes, por lo menos acá, ya los conocemos. Se me ocurre... que nos digan qué hacer cuando un juez no quiere revisar los casos en donde hay una evidente falta a los derechos humanos, por ejemplo.

c. Grupo focal: Secretaría de Gobierno del Distrito Federal

Análisis de grupo focal en la **Secretaría de Gobierno del Distrito Federal**. El equipo de trabajo estuvo conformado por 11 integrantes que iban desde los 60 hasta los 25 años de edad, en donde 4 fueron mujeres y 7 hombres.

Preguntas preliminares, nociones básicas y conocimiento en enfoque de derechos humanos y discriminación

Al dar respuesta a la primera pregunta, qué asocian con la palabra discriminación, el grupo se refirió básicamente a la exclusión, el trato diferente, el rechazo. Es decir, todas aquellas acciones, que un individuo o grupo de personas, cometen de forma negativa como rechazo a las personas diferentes a ellos.

En cuanto a la pregunta donde se les pide a los participantes que definan la discriminación, nos dicen que la discriminación es no aceptar las diferencias de los demás, tales como la religión, costumbres, condición social, etnia, raza, ideología, posición política o cualquier alguna otra característica que difiera de ciertos grupos sociales. En este sentido, también nos dicen que la discriminación es la violación de los derechos humanos o, dejar de hacer lo que por derecho les corresponde a todas las personas.

En este sentido, si bien es cierto que todas las personas nos dieron su opinión, ninguna de ellas contestó acertadamente la definición de discriminación.

Respecto al reactivo de **por qué discriminamos**, la constante es que por falta de conocimiento y educación discriminamos. Otra de las variables que los participantes señalan, es que somos una sociedad con prejuicios que adquirimos durante nuestra educación inicial, es decir, en nuestros hogares y, que esta forma prejuiciosa de ver a ciertos sectores de la población, es una conducta arraigada durante generaciones.

De acuerdo a la perspectiva de los integrantes del grupo focal, nos dicen que los sectores poblacionales a los que más se les discriminan son a las mujeres, seguidos de los indígenas, por razones de estratos sociales, etnias, por pertenecer a grupos religiosos, la población LGBTTI, los niños y niñas, adultos mayores y en última posición las y los jóvenes. Respecto a este tema, consideran que se discrimina más fuera de las ciudades.

Se les preguntó si ellos habían sufrido, desde sus funciones como personas servidoras públicas, algún caso de discriminación. Respecto a esta pregunta ninguna persona dijo abiertamente haber sufrido de discriminación, sin embargo comentan que para ellos existen dos tipos de discriminación, por un lado la negativa y por el otro la positiva. En donde la segunda, la positiva, es un tipo de discriminación que constantemente ocurre en la administración pública, ya que las políticas y programas sociales discriminan a la mayoría de la población, ya que sólo un pequeño porcentaje o una pequeña población es benefactora de dichos programas.

Hablando de DH, ¿cuáles son los Derechos Humanos? Son igualdad, vida, salud, vivienda, trabajo, trato digno, justicia, agua, libertad. Y una de sus características es que todas las personas contamos con los derechos humanos, no importando si hemos cometido alguna violación a la ley.

Comunidades en situación de vulnerabilidad en materia de discriminación

Mujeres y hombres

Las mujeres son más discriminadas porque, como sociedad, venimos arrastrando un problema cultural muy grave, de generación en generación, somos una sociedad muy machista, la idea que nos han inculcado de que la mujer es un objeto – menciona Alejandro- que sólo sirve para el placer, tener hijos y el quehacer en el hogar, y esto se da porque el hombre sigue anhelando el poder, la superioridad por encima de la mujer.

Capacitaciones: temas requeridos y características de una buena capacitación

Necesitamos más capacitación con flexibilidad en los horarios, con retroalimentación. Una capacitación que sea un requisito, es decir, obligatoria, como requisito indispensable para poder ocupar los puestos públicos.

La capacitación debe darse en los lugares de trabajo o muy cerca de ellos ya que se pierde mucho tiempo a la hora de desplazarse.

Combinar capacitación con la experiencia que hemos adquirido, la capacitación debe ser práctica, con ejemplos de la vida real, con problemas que se viven a diario en nuestro entorno. Porque la problemática a la que nos enfrentamos una vez después de haber tomado capacitación es cuando se aterriza el conocimiento teórico a la práctica, en el trato con la ciudadanía, ya no se sabe cómo aplicar el conocimiento adquirido.

Resultados del Análisis de los tres grupos focales

Después de realizar un análisis discursivo de los grupos focales se sugieren cinco temas principales para realizar las capacitaciones: Lenguaje de Género, Masculinidades, Femenidades, Familia y sus distintas expresiones y Derechos Humanos enfocados al área laboral.

Recomendaciones

Realizar capacitaciones especializadas, dirigidas a cada dependencia, tomando en cuenta sus funciones y atribuciones.

Las capacitaciones deben ser divididas en función del rango que ocupan las personas servidoras públicas, ya que alternar con jefes o mandos altos podría inhibir el proceso de aprendizaje de algunos participantes de la capacitación.

Las capacitaciones deberán ser teórico-prácticas, utilizando estudios de caso que se hayan presentado dentro de la administración pública federal.

Repasar en dichas capacitaciones el organigrama institucional y reforzar la cooperación entre distintas áreas para cumplir con el enfoque en materia de derechos humanos y equidad de género.

Instrumentar una currícula adicional de materias que puedan ser cursadas por las personas servidoras públicas de recién ingreso o con menor tiempo en el cargo en donde se expliquen nociones teórico-prácticas básicas a las personas que se integran a las dependencias, ya que muchas veces se desconocen los protocolos y las áreas que pueden dar resolución y resolver quejas dentro de la dependencia.

Como complemento a las capacitaciones, se sugiere realizar foros y seminarios donde se comparen las resoluciones y programas otorgados por otras dependencias, ya sea a nivel local, nacional o internacional para la atención a grupos en situación de sensibilidad.

Realizar campañas de comunicación internas que hagan énfasis en la prevención y combate a la discriminación. También es necesario que dichas campañas den a conocer a dónde deben ser canalizadas las personas que han experimentado conductas discriminatorias con el fin de seguir documentando los casos y las áreas en donde se presentan para poder darles a conocer los protocolos que deben cumplir.

Operacionalizar una serie de indicadores que permitan dar seguimiento a las personas servidoras públicas que hayan tomado determinados cursos. Se sugiere también crear indicadores que permitan medir el impacto de las capacitaciones, así como el número de asistentes a los cursos y el número de casos de discriminación que se dan en cada una de las dependencias a nivel local.

RECOMENDACIONES PARA COPRED EN TANTO A LAS CAPACITACIONES

IMPARTIDAS EN EL INSTITUTO NELSON MANDELA

a. Cómo diseñar los programas de capacitación impartidos por el Nelson Mandela

Después de llevar a cabo el análisis de los resultados arrojados por el *Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación en materia de Derechos Humanos, igualdad y no discriminación*, se recomienda al Instituto Nelson Mandela tomar las siguientes consideraciones para lograr un mejor resultado en la implementación de sus diversas mallas curriculares.

Implementar una serie de concursos dirigidos a las personas servidoras públicas que fomenten el continuo escrutinio de la normatividad en la materia de combate a la discriminación.

Crear, por dependencia, un sitio de intranet donde las personas servidoras públicas puedan tener acceso a las capacitaciones recibidas y a los materiales impresos para asegurar una atención apegada a la prevención y combate contra la discriminación.

Implementar un servicio de mensajería interno en donde sean atendidas, por expertos en materia de derechos humanos y no discriminación, todas las dudas que pueda tener el personal que labora dentro de las dependencias.

Crear incentivos para que las personas servidoras públicas, en cada dependencia, cumpla con la ruta académica de manera satisfactoria dentro del Instituto Nelson Mandela.

Realizar un sistema de rendición de cuentas que permita hacer un seguimiento puntual de cada dependencia y su tasa de cumplimiento para con las capacitaciones designadas por Copred en tiempo y forma.

Considerando que el 5.73% de las personas servidoras públicas encuestadas llevan en el cargo menos de 6 meses, se sugiere priorizar dentro de las capacitaciones las nociones básicas en derechos humanos, lenguaje no discriminatorio (género); así como la explicación de los principios sustentantes en la materia.

Tomando en cuenta los resultados de las encuestas y el sentir de las personas servidoras públicas en los grupos focales se sugiere comenzar las capacitaciones con temas relacionados al enfoque en materia de derechos humanos.

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.

El lenguaje incluyente fue otra de las preocupaciones de las personas servidoras públicas, pues en muchas ocasiones se desconoce cómo usarlo y en dónde poder revisarlo. En este sentido se recomienda publicitar con mayor vigorosidad el Manual sobre el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio.

Se sugiere al Instituto Nelson Mandela que se redacte un documento en donde cada una de las instancias incluyan el número de horas totales, duración del curso, fecha, día, horario, sede, domicilio, número de módulos, objetivo general del curso, contenido programático, objetivo del módulo, actividades a desarrollar, objetivos por actividad realizada.

El documento deberá incluir el tipo de capacitación, eventos organizados, variante, grupo al cual se dirige (directivo-operativo), modalidad (genérica o específica), nombre de la capacitación, número de participantes, periodo de aplicación, nombres de capacitadores e institución capacitadora.

Que al impartir cada capacitación, se elabora un material de apoyo de contenidos. El material utilizado debe ser didáctico y en cada aprendizaje teórico se debe incluir un ejemplo apegado a la cotidianidad de trabajo de las instancias del Distrito Federal, es decir que todas las capacitaciones, se recomienda, estén elaboradas de manera tal que aborden ejercicios prácticos.

Y finalmente y, de acuerdo a las impresiones y sugerencias de las personas servidoras públicas que colaboraron en el *Diagnóstico*, indican que las capacitaciones, en primer lugar, deben ser impartidas a los altos mandos de las instancias ya que ellos tendrían que estar tomando decisiones así como marcando los nuevos esquemas de funcionamiento bajo la óptica de igualdad, Derechos Humanos y no discriminación.

b. Modalidades sugeridas para las capacitaciones impartidas por el Instituto Nelson Mandela

1. Presencial

Los capacitados y capacitadas deberán acudir durante el tiempo señalado al lugar indicado para recibir la capacitación de manera directa.

Se sugiere la modalidad presencial cuando las temáticas y los ejercicios sean complejos y requieran de la continua participación del capacitador para su desarrollo exitoso.

Si las personas servidoras públicas cuentan con el tiempo necesario y las dependencias o el Instituto tienen disponible un espacio **siempre se recomendará la modalidad presencial sobre cualquier otra**. Pues la experiencia de aprendizaje es mucho más rica.

2. Semi-presencial

La modalidad semi-presencial tiene como finalidad asentar el conocimiento previamente adquirido. En este sentido, las modificaciones al marco legal, estudios de caso e innovaciones dentro del qué hacer gubernamental son temas sugeridos para esta dinámica.

Los capacitados pueden estudiar los temas en casa, realizar pequeños ejercicios en la plataforma y acudir al aula solamente para discutir sentencias o modificaciones y sus impactos.

El capacitador funciona como una guía durante el proceso. La modalidad semi-presencial se sugiere para las personas servidoras públicas que no tienen todo el tiempo para asistir al aula, las sesiones serán breves, a lo mucho de una hora.

3. En línea

Se recomienda la modalidad en línea para los altos mandos, pues su agenda les complica poder asistir a un determinado lugar a una hora asignada. Cuando los contenidos no sean tan complejos y consten solamente de una actualización rápida que no requiera de actividades complejas ni de ejercicios que apoyen lo aprendido en cada uno de los cursos.

Se sugieren los cursos en línea cuando los temas sean completamente teóricos y se enfoquen a nociones básicas sobre los temas otorgados. De esta manera, las personas servidoras públicas que así lo deseen, pueden tomar estos cursos de introducción que normalmente no necesitan explicaciones profundas.

4. Clases en línea

Se recomienda esta modalidad para los mandos medios y mandos altos por cuestiones de tiempo. Se asignará una hora determinada para poder tomar la clase, pero se podrá hacer esto desde cualquier lugar. Esta modalidad tiene la ventaja de que los capacitados pueden realizar preguntas en tiempo real a los capacitadores, pero no tienen que desplazarse a ningún lado y pueden tomarse durante su jornada laboral sin la necesidad de ausentarse de su espacio de trabajo.

Pequeñas actualizaciones, cambios en las legislaciones y en los procesos internos son los contenidos recomendados para esta modalidad.

c. Cómo llevar a cabo la evaluación y seguimiento de las capacitaciones otorgadas por el Instituto Nelson Mandela

Las recomendaciones que a continuación se enumeran parten del supuesto que de que el aprendizaje debe tener como objetivo fundamental el crear conocimiento a partir de la interacción entre el alumno y los docentes. Es decir, no se centra en la capacidad memorística del alumno sino en los mecanismos que se utilizan para percibir, comprender y transformar el entorno que les rodea.

Las capacitaciones deben de incluir tanto un sistema de indicadores numérico, como un sistema de indicadores de calidad, tanto para el contenido de la capacitación, como para los proveedores de la misma, como para las personas servidoras públicas capacitadas.

Comenzaremos por mencionar los indicadores numéricos, estos pueden incluir:

Indicadores generales

A. Creación de una base de datos general

1. Número de personas servidoras públicas a capacitar en total

Medirá el alcance de las capacitaciones.

Permitirá conocer a cobertura que han tenido las capacitaciones

Permitirá realizar un seguimiento de las dependencias y de las personas servidoras públicas que laboran dentro de la Administración Pública Local.

Permitirá trazar una ruta crítica para que las personas servidoras públicas continúen su preparación en futuras capacitaciones

Cumple con la rendición de cuentas y la transparencia, al permitir a los ciudadano y ciudadanas conocer el qué hace el Copred para eliminar posibles conductas discriminatorias.

Otorga legitimidad al Copred en lo que a su accionar para combatir la discriminación se refiere.

2. Número de servidores públicos a capacitar en total

Permitirá la planeación del presupuesto y la designación del mismo, así como la implementación de los talleres, el tiempo destinado a los mismos, los lugares que se emplearán para tal fin.

Arrojará datos para decidir si las capacitaciones pueden ser aplicadas de manera presencial, en línea o si se combinan ambas técnicas; a partir de su relación con el presupuesto designado en esta materia.

Dará a conocer el número de posibles capacitadores a utilizar, así como los recursos materiales con los cuales debe contar el Instituto.

3. Número de servidoras públicas a capacitar en total

Permitirá priorizar los temas que se darán a las servidoras públicas tomando en cuenta la problemática que las mujeres mexicanas viven en el tema relacionado a la violencia en cualquiera de sus formas y en cuanto al ejercicio pleno de sus derechos laborales y otros ámbitos.

4. Número de personas servidoras públicas a capacitar por nivel jerárquico

Permitirá jerarquizar el contenido de las capacitaciones, así como la modalidad de las mismas; pues normalmente una persona que está encargada de una dependencia no tiene el tiempo necesario para destinarlo a una capacitación presencial.

5. Número de capacitaciones a otorgar durante el año laboral

Tiene como objetivo hacer un adecuado ejercicio de los recursos, así como permitir un mejor seguimiento de los recursos ejercidos.

6. Número de capacitadores a emplear durante el año laboral

Permitirá planear con antelación el número de personas que se necesitan para cumplir a cabalidad con los ejercicios de capacitación.

Es importante mencionar, que la naturaleza de las dependencias y las capacitaciones deben tomarse en cuenta, pues algunas requerirán un perfil más técnico que otras.

Una vez más, permite otorgar recursos de manera eficiente y eficaz, en lo que a posibles consultorías o contrataciones se refiere.

7. Número de personas servidoras públicas a capacitar divididas por edad

Además de las capacitaciones que corresponden a las actividades de cada una de las dependencias, este indicador permitirá diseñar capacitaciones especializadas, tomando en cuenta las necesidades e intereses que tienen las personas servidoras públicas.

Permitirá conocer, por edad, cuáles son las opiniones y sentires de las capacitaciones en un cruce de datos posterior.

Indicadores específicos por dependencia

1. Número de personas servidoras públicas a capacitar por dependencia

Tiene como objetivo identificar el número de personas servidoras públicas que han sido capacitadas por dependencia.

Permitirá trazar capacitaciones específicamente diseñadas para eliminar posibles conductas discriminatorias relacionadas a las atribuciones de cada dependencia.

Permitirá conocer el alcance de las capacitaciones otorgadas por dependencia, dato que podría cruzarse con el número de denuncias en la materia que la ciudadanía hace en contra de cada dependencia.

2. Número de personas servidoras públicas capacitadas por dependencia

En términos de rendición de cuentas, Copred contará con una base de datos específica que la ciudadanía podría revisar de manera puntual.

3. Número de servidoras públicas capacitadas por dependencia

En términos de rendición de cuentas, Copred contará con una base de datos específica que la ciudadanía podría revisar de manera puntual.

4. Número de servidores públicos capacitados por dependencia

En términos de rendición de cuentas, Copred contará con una base de datos específica que la ciudadanía podría revisar de manera puntual.

5. Número de personas servidoras públicas capacitados por dependencia y nivel jerárquico

En términos de rendición de cuentas, Copred contará con una base de datos específica que la ciudadanía podría revisar de manera puntual.

Indicadores específicos por población

1. Número de servidoras públicas capacitadas en total
2. Número de servidores públicos capacitados en total
3. Número de personas servidoras públicas miembros de la diversidad capacitadas en total
4. Número de personas servidoras públicas miembros del grupo de adultos mayores capacitadas en total
5. Número de personas servidoras públicas miembros de la comunidad indígena capacitadas en total
6. Número de personas servidoras públicas con discapacidad capacitadas en total

Estos indicadores permitirán conocer: el número de personas miembros de un grupo en situación de vulnerabilidad que laboran dentro de la administración pública local.

Adecuar los contenidos de las capacitaciones a las necesidades por dependencia e interés por población objetivo.

Indicadores específicos por tema

1. Número de capacitaciones otorgadas en materia de derechos humanos
2. Número de capacitaciones otorgadas con enfoque de derechos humanos
3. Número de capacitaciones otorgadas con enfoque de equidad de género
4. Número de capacitaciones otorgadas sobre empoderamiento de la mujer
5. Número de capacitaciones otorgadas sobre temas de la comunidad diversa
6. Número de capacitaciones otorgadas sobre empoderamiento de las personas miembros de la comunidad diversa ...

Cada uno de estos indicadores permitirán visibilizar mejor cuáles son los temas prioritarios para las dependencias y cuáles temas se dejan de lado, cruzándolos con las atribuciones de cada una de las dependencias.

Los indicadores anteriores no son los únicos, pues faltaría realizar una distensión de los mismos por parte del Copred.

Indicadores específicos por sexo

1. Número de servidores públicos capacitados
2. Número de servidoras públicas capacitadas

Indicadores específicos por nivel jerárquico

1. Número de personas servidoras públicas capacitadas por dependencia, incluyendo el nivel jerárquico, dividiendo entre hombres y mujeres.
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas por dependencia, incluyendo el departamento al que se pertenece, dividiendo entre mujeres y hombres.

B. Indicadores de calidad

B.1 Sobre el contenido de las capacitaciones

1. Realizar una breve encuesta, vía electrónica, al finalizar cada una de las capacitaciones con la intención de medir si los contenidos son innovadores, útiles, atractivos e interesantes.

B.2 Sobre el capacitador

2. Realizar una breve encuesta anónima sobre las características otorgadas y esperadas por parte del capacitador. Tomando en cuenta: dominio del tema, personalidad, manejo de grupo, capacidad de resolución de preguntas, capacidad de interacción, claridad en la exposición, profesionalismo, atención otorgada al grupo, compromiso con el aprendizaje del grupo.
3. Otorgar a los asistentes una hoja digital para retroalimentar al ponente.

B.3 Sobre las actividades

1. Integrar en la encuesta preguntas sobre la pertinencia de las actividades, sobre si las actividades fueron lúdicas o no, si las mismas tienen relación con las actividades realizadas en su labor cotidiana, si las actividades permitieron aprender de mejor manera los contenidos, si el análisis de casos particulares logró resolver preguntas sobre lo que se debe hacer o no.
2. Retroalimentar al personal que otorga las capacitaciones.

B.4 Sobre el espacio

1. Integrar en la encuesta una serie de preguntas sobre el espacio, es importante mencionar que aprendemos mejor si nos encontramos cómodos y se puede acceder fácilmente al espacio.

Preguntar si el lugar donde se impartió la capacitación es cómodo, tiene luz adecuada, cuenta con los recursos materiales necesarios: cañón, pizarrón, etc.;

B.5 Sobre los tiempos

1. Preguntar si la capacitación influye en su desempeño laboral al quitarles tiempo para resolver problemas cotidianos dentro de su labor: entrega de reportes, etc.

Este dato permitirá modificar la modalidad en la que se imparten las capacitaciones en un futuro cercano.

Si prefieren que las capacitaciones se otorguen en un fin de semana, antes de su hora de entrada o después de su hora de salida.

C. Indicadores de utilidad

1. Realizar en la misma encuesta una sección que pregunte a los capacitados si los contenidos fueron útiles para su trabajo

2. Si los ejemplos prácticos son utilizados en su día a día

3. Si los contenidos SUMARON a sus conocimientos



Diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación en materia de Derechos Humanos, igualdad y no discriminación en las instancias gubernamentales de la Ciudad de México.

ANEXOS

ANEXO 1: MARCO CONCEPTUAL

ANEXO 1: MARCO CONCEPTUAL DE ACUERDO AL COPRED

Capacitación. Conjunto de procesos organizados y de corta duración dirigidos a desarrollar o ampliar conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de incrementar las capacidades individuales, colectivas e institucionales que contribuyan al desarrollo de actividades, funciones y/o servicios.

Derechos Humanos. Conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes [nacionales e internacionales], deben ser reconocidos y garantizados por el Estado”. (CNDH, 2005).

Discriminación. Negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo,

género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

La discriminación constituye un problema público que produce diversos efectos desfavorables tanto para la sociedad en su conjunto, como para grupos específicos de la población a quienes históricamente y a partir de la construcción de estigmas y prejuicios sin fundamento, se les ha colocado en una situación de abierta desventaja en la realización efectiva de todos sus derechos.

Género: Construcción social, cultural, histórica sobre lo masculino y lo femenino; diferencias, relaciones, roles e identidades culturales y sociales entre lo que se considera propio de lo masculino y lo femenino.

Identidad de género. Convicción personal de pertenecer al sexo masculino o femenino. Es inmodificable, involuntaria y cuando es diferente al sexo de nacimiento se denomina “transexualidad”. La identidad de género no determina la orientación sexual ni la expresión social del género.

Igualdad: Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Lenguaje incluyente y no discriminatorio. Lenguaje que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que elimine los genéricos en masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna libre prejuicios, estigmas y discriminación.

Orientación sexual/ preferencia sexual. Atracción erótico-afectiva hacia hombres, mujeres o ambos. No se elige, se descubre y no puede cambiarse. No se debe a factores externos, familiares o experiencias. Básicamente hay tres orientaciones: homosexualidad (atracción por el mismo sexo), heterosexualidad (atracción por el otro sexo) y bisexualidad (atracción por ambos sexos).

Personas con discapacidad. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), una persona con discapacidad es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, en la escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etcétera. En México, las personas con discapacidad tienen dificultades para ejercer con plenitud sus derechos, debido a obstáculos sociales y culturales en virtud de sus condiciones físicas, psicológicas y/o conductuales; los espacios públicos no están planeados en función de sus necesidades y aunado a esto sufren, en su mayoría, una doble discriminación pues el género, la condición socioeconómica, la raza y la etnia pueden acentuar esta situación. La promoción y protección de los derechos humanos de personas con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad para que puedan desarrollarse en condiciones de igualdad y dignidad, deberá realizarse mediante una serie de acciones transversales para que se respete su derecho al trabajo, a la educación, a la salud, así como el garantizar la accesibilidad física, de información y comunicaciones para personas con discapacidades sensoriales, mentales o intelectuales. Personas, grupos o comunidades en situación de discriminación: Las personas físicas, grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufran la violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus

derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1 constitucional, los tratados internacionales de los que México sea parte, la presente ley o cualquiera otra. Persona servidora pública: Son las personas representantes de elección popular, integrantes del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública del Distrito Federal, así como en los organismos del Distrito Federal a los que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgue autonomía.

Pueblos indígenas. Aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, siendo la conciencia de la identidad indígena el criterio fundamental para determinarlos como tales, es decir, que se autoadscriben. Los pueblos originarios tienen una serie de rasgos particulares –como lenguaje, usos, costumbres y tradiciones, entre otras- que han sido olvidados por el Estado mexicano, y que a su vez generan necesidades y derechos diferenciados al resto de la población. Sufren de pobreza y marginación que se traducen en rezago educativo, desempleo y problemas de salud; sus zonas son explotadas, y no existen programas de gobierno que logren ayudar a superar sus problemáticas específicas.

CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS

Capacitación: Al proceso por el cual una persona es inducida, preparada y actualizada para el eficiente desempeño de su puesto y/o para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, así como, en su caso, para facilitar la certificación de las capacidades requeridas para el puesto que ocupe.¹⁴

¹⁴ Secretaría de la Función Pública, Norma para la Capacitación de los Servidores Públicos, revisado el 26 de enero de 2016 en [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005(1).pdf)

Los **derechos humanos** son garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana. Son derechos inherentes a todas las personas sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, identidad u orientación sexual, así como cualquier otra condición. La legislación en materia de derechos humanos obliga principalmente a los gobiernos y a algunos actores no gubernamentales a cumplir determinados deberes (a hacer ciertas cosas) y les establece ciertas prohibiciones (les impide hacer otras).¹⁵

De acuerdo con el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, la **Discriminación** es “Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de sexo, género, preferencias sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”¹⁶

Enfoque de derechos humanos: El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se

¹⁵ OACNUDH, 20 Claves para Conocer y Comprender Mejor los Derechos Humanos, México, 2011

¹⁶ SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, revisado el 27 de enero de 2016 en : http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR-CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf

encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo. Desde la perspectiva de los derechos humanos, la caridad por sí sola no es suficiente. En un enfoque de derechos humanos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional. Ello contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar.¹⁷

Género: Es el conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo.¹⁸

Género: Es la simbolización de la diferencia sexual en cada cultura. La diferencia sexual, recreada en el orden representacional, contribuye ideológicamente a la esencialización de la feminidad y de la masculinidad; también produce efectos en el imaginario de las personas. La diferencia sexual nos estructura psíquicamente y el género, no sólo marca los sexos sino también la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano.¹⁹

De acuerdo con los Principios de Yogyakarta, la **identidad de género** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra

¹⁷ OACNUDH, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo, 2006

¹⁸ Ídem

¹⁹ Lamas, Marta, Cuerpo, diferencia sexual y género, Taurus, México, 2002

índole, siempre que la misma ser libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales²⁰.

La **igualdad**, como principio, fundamenta y da sentido a todo el andamiaje jurídico- de origen nacional e internacional- y a los actos que derivan de él, ya sean formal o materialmente administrativos, legislativos y judiciales. Esta dimensión implica que la igualdad debe utilizarse como una guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho.²¹

La noción de **Igualdad** es inseparable de la de dignidad esencial de la persona frente a la cual es incompatible toda situación que por considerar superior a un determinado grupo conduzca a tratarlo con privilegio; o que a la inversa por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.²²

La **orientación sexual** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.²³

Personas con discapacidad: La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas.

²⁰ Principios de Yogyakarta, revisados el 29 de enero de 2016 en: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf

²¹ SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, op.cit.

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos, citada en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, SCJN, revisado el 27 de enero de 2016 en: http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR-CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf

²³ Principios de Yogyakarta, op. Cit.

Las personas con discapacidad, la “minoría más amplia del mundo”, suelen tener menos oportunidades económicas, peor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas. Eso se debe principalmente a la falta de servicios que les puedan facilitar la vida (como acceso a la información o al transporte) y porque tienen menos recursos para defender sus derechos. A estos obstáculos cotidianos se suman la discriminación social y la falta de legislación adecuada para proteger a los discapacitados.²⁴

Perspectiva de género: Deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que²⁵:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen en esta asignación;
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se hace cargo de la Vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.;
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones diferenciadas y relaciones de poder, y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

Perspectiva de género: Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece

²⁴Naciones Unidas, revisado el 28 de enero de 2016 en:
<http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/background.shtml>

²⁵SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, op. Cit.

acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres²⁶.

Servidor público:²⁷ A la persona que ocupa una plaza de nivel operativo, un puesto de libre designación o adscrito a un gabinete de apoyo, o bien un puesto de Jefe o Titular de Unidad a Secretario de Estado o su equivalente en las dependencias y órganos desconcentrados, así como a las personas que desempeñen un puesto en alguna entidad paraestatal cualquiera que sea el nivel jerárquico organizacional al que pertenezca.

²⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, revisada el 26 de enero de 2016 en: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-cc071ca6d1dcf0ab590d0efe316cf0b6.pdf>

²⁷ Secretaría de la Función Pública, Norma para la Capacitación de los Servidores Públicos, revisado el 26 de enero de 2016 en [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005(1).pdf)

ANEXOS

ANEXO 2: CUESTIONARIO APLICADO

Dependencia/Delegación:

Área:

Folio:

Fecha:

--	--	--

--	--	--

Cuestionario dirigido a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México

El presente cuestionario forma parte del “**Diagnóstico de necesidades de capacitación de personas servidoras públicas en materia de derechos humanos del Gobierno de la Ciudad de México**” que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) lleva a cabo en colaboración con el **Gabinete de Consultoría Integral**. Este diagnóstico tiene como objetivo reconocer las necesidades de capacitación, en torno al derecho de igualdad y no discriminación de las personas servidoras públicas en diversas delegaciones y dependencias de la Ciudad de México.

IMPORTANTE: Este cuestionario no es un examen de conocimientos, ni será tomado en cuenta para futuras promociones o evaluaciones en el cargo que actualmente desempeña, por lo tanto los resultados obtenidos serán anónimos. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Por favor, conteste de la manera más apegada a sus conocimientos, experiencias y valores.

INSTRUCCIONES GENERALES: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta y responda según corresponda.

Edad: _____

Sexo: _____

Máximo nivel de estudios:

- Preparatoria/Bachillerato
 Licenciatura
 Posgrado

Antigüedad en el puesto: _____

Puesto que desempeña: _____

1. En los últimos 6 meses, ¿ha recibido capacitación en los siguientes temas?

Tema	Sí	No
Género		
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)		
Población indígena		
Personas con discapacidad		
Lenguaje incluyente y no discriminatorio		
Derechos Humanos		
Igualdad y no discriminación		

2. En caso de haber recibido capacitación en alguno de los temas anteriores, ¿Quién impartió la capacitación? De lo contrario, pase a la pregunta 4.

Área de capacitación de su dependencia o delegación	Comisión de Derechos Humanos del Distrito	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES DF)	Consejo para la Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED)	Organización de la Sociedad Civil (OSC)	Otro, ¿cuál?

	Federal (CDHDF)				
Género					
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)					
Población indígena					
Personas con discapacidad					
Lenguaje incluyente y no discriminatorio					
Derechos Humanos					
Igualdad y no discriminación					

3. ¿La capacitación recibida en estos temas ha sido de utilidad en su desempeño laboral?

Tema	Sí	No	¿Por qué?
Género			
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)			
Población indígena			
Personas con discapacidad			
Lenguaje incluyente y no discriminatorio			
Derechos Humanos			
Igualdad y no discriminación			

4. Enumere los siguientes temas de capacitación. Asigne el número 1 al que considere más importante para que las personas servidoras públicas mejoren la atención a la ciudadanía y el número 7 al menos importante. Puede sugerir otro tema, si lo considera conveniente.

- Género.
- Diversidad sexual (Población LGBTTTI).
- Población indígena.
- Personas con discapacidad.

- Lenguaje no discriminatorio/lenguaje incluyente.
- Derechos Humanos.
- Igualdad y no discriminación.
- Otro: _____

5. Seleccione los temas en los que en los últimos 6 meses, le han proporcionado información en su área laboral. Puede marcar más de una opción. En caso de que no le hayan proporcionado información, pase a la pregunta 7.

	Publicación	Folletos	Manuales	Lineamientos	Circulares	Otro ¿cuál?
Género						
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)						
Población indígena						
Personas con discapacidad						
Lenguaje incluyente y no discriminatorio						
Derechos Humanos						
Igualdad y no discriminación						

6. Indique si la información proporcionada en los siguientes temas ha sido de utilidad en su desempeño laboral.

Tema	Sí	No	¿Por qué?
Género			
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)			
Población indígena			

Personas con discapacidad			
Lenguaje incluyente y no discriminatorio			
Derechos Humanos			
Igualdad y no discriminación			

7. ¿Con qué frecuencia requiere aplicar en su actividad profesional conocimientos relacionados con los siguientes temas?

TEMA	Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente
Género				
Diversidad sexual (Población LGBTTTI)				
Población indígena				
Lenguaje no discriminatorio				
Personas con discapacidad				
Derechos Humanos				
Igualdad y no discriminación				

8. Además de la capacitación, ¿qué otros apoyos requiere para mejorar su desempeño como persona servidora pública?

INSTRUCCIONES: Lea con atención los siguientes enunciados y marque con una "X" la opción que considere más adecuada.

9. ¿Cuál de los siguientes enunciados se caracteriza por emplear un lenguaje incluyente y no discriminatorio?

- () La juez Mónica González.
- () La jueza Mónica González.
- () El juez Mónica González.

10. ¿Cuál de los siguientes enunciados se caracteriza por emplear un lenguaje incluyente y no discriminatorio?

- Se abrió una vacante para Director de Área.
- Se abrió una vacante para la Dirección de Área.
- Se abrió una vacante para Directora de Área.

11. El lenguaje incluyente es el que:

- Elimina los genéricos en masculino, implica nombrar a todas las personas y las cosas en femenino.
- Visibiliza y nombra a los grupos y personas en situación de discriminación, respeta las normas gramaticales y aprovecha las posibilidades lingüísticas para eliminar los genéricos en masculino.
- Se utiliza para visibilizar a los grupos vulnerables e impone nuevas reglas gramaticales para evitar el genérico en masculino.

12. En su área laboral ¿existe algún protocolo que establezca las normas básicas para emplear un lenguaje incluyente y no discriminatorio?

- Sí
- No. *Pase a la pregunta 14*

13. ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

14. El género hace referencia a:

- Las diferencias biológicas y anatómicas que distinguen a las personas, las identifican y les confieren roles sociales y culturales.
- La forma en que las sociedades histórica y culturalmente determinan las actitudes, comportamientos, valores y relaciones entre lo femenino y lo masculino.
- El conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricas asignadas a las personas en virtud de sus diferencias biológicas.

15. ¿Cómo se expresa el género?

- En la distribución de cromosomas XX y XY que determinan la identidad de las personas.
- En las cualidades y características que la sociedad atribuye a lo femenino y masculino.
- En los asuntos que son de interés de las mujeres vinculadas con su desarrollo y derechos.

16. Las mujeres son víctimas de violencia por la forma en la que visten.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Totalmente en desacuerdo.

17. Las acciones de equidad de género discriminan a los hombres.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Totalmente en desacuerdo.

18. La violencia de género afecta:

- Únicamente a las mujeres.
- Únicamente a los hombres.
- A las diferentes personas.

19. Una persona con discapacidad es:

- Aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, en la escuela o trabajo como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir o escuchar.
- Aquella que padece una enfermedad que afecta sus capacidades: auditiva, motriz y/o mental.
- Aquella que cuenta con capacidades diferentes para desarrollarse plenamente dentro de la sociedad.

20. ¿En su lugar de trabajo existen rampas de acceso para personas con discapacidad?

- Sí.

- () No.
- () No sé.

21. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a ciudadanos con discapacidad?

- () Sí.
- () No. *Pase a la pregunta 23.*
- () No sé.

22. ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?

- () Sí.
- () No.

¿Por _____ qué?

23. En su área laboral ¿cuentan con personal capacitado para dar atención a las personas con alguna de las siguientes discapacidades?

	Sí	No	No sé
Motriz			
Visual			
Auditiva			
Del habla			
Mental			

24. La diversidad sexual es:

- () El conjunto de características que hacen diferentes a los hombres de las mujeres.
- () La capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente al suyo, de su mismo sexo o de ambos sexos.
- () La gama de formas en que las personas se relacionan emocional y sexualmente, así como, la manera en que expresan la feminidad o masculinidad.

25. En su opinión, qué tan tolerantes o intolerantes son las personas prestadoras de servicios públicos a la hora de brindar atención a los siguientes grupos de la población.

	Tolerante	Intolerante	Ni tolerante Ni intolerante
Mujeres			
Niños y niñas			
Personas con discapacidad			

Personas adultas mayores			
Personas homosexuales			
Mujeres lesbianas			
Personas transexuales			

26. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis e Intersexuales (LGBTTTI)?

- () Sí
() No. *Pase a la pregunta 28.*

27. ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?

- () Sí
() No

¿Por qué? _____

28. ¿Considera que los siguientes factores provocan conflictos entre usted y su equipo de trabajo?

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La educación				
Las ideas políticas				
La religión				
La diversidad sexual				
Los valores				
Ser hombre o mujer				

29. Estaría dispuesto a compartir su oficina con personas:

	Sí	No	¿Por qué?
Con discapacidad			
De otra religión			
Con ideas políticas diferentes a las suyas			
Con VIH/Sida			
Homosexuales			

Bisexuales			
Heterosexuales			
Transexuales			
De la tercera edad			
De sexo distinto al suyo			
Indígenas			

30. Los pueblos indígenas están conformados por:

- Personas que conservan sus propias instituciones sociales, culturales y políticas que no han migrado a las ciudades y conservan su lengua.
- Personas que provienen de poblaciones que habitaron en nuestro territorio, que conservan elementos culturales y/o su autoadscripción por el reconocimiento de la comunidad de origen.
- Aquellos que reciben la acreditación por parte de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

31. Las lenguas indígenas en nuestro país son reconocidas como:

- Lenguas nacionales, al igual que el español.
- Dialectos nacionales, por debajo del español.
- Dialectos nacionales, al igual que el español.

32. Cuando una persona indígena acude a una instancia de gobierno ésta debe:

- Solicitar que regrese después con un amigo o familiar que sepa hablar español.
- Brindarle atención en su propia lengua.
- Hacerle saber que debe solicitar un intérprete-traductor.

33. En su área laboral ¿cuentan con protocolos para la atención a personas indígenas?

- Sí
- No. *Pase a la pregunta 35.*

34 ¿Ha usado dicho protocolo en sus actividades laborales?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

35. ¿En su área laboral cuentan con intérprete-traductor para dar atención a las personas indígenas en su lengua?

- Sí. ¿En qué lenguas? _____
- No. *Pase a la pregunta 36.*
- No sé. *Pase a la pregunta 36.*

36. ¿En su área laboral brindan información a las personas indígenas en su lengua a través de folletos, carteles, trípticos, volantes, etc.?

- Sí. ¿En qué lenguas? _____
- No.
- No sé.

37. Los derechos humanos son:

- El conjunto de derechos y obligaciones de los que gozan las personas.
- Inherentes a la naturaleza de la persona, su realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo.
- El conjunto de privilegios que adquieren algunas personas para su desarrollo.

38. Por discriminación se entiende:

- Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado impedir, anular o menoscabar el reconocimiento o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El reconocimiento de las diferencias entre las personas, grupos y/o las culturas.
- Toda acción u omisión que tenga por objeto o por resultado el reconocimiento del goce o ejercicio de los derechos humanos.

39. Lea los siguientes enunciados y marque la respuesta con la que más se identifique.

	De acuerdo	En desacuerdo
Las personas homosexuales deben donar sangre.		
Las personas indígenas solamente viven en el campo.		
Los hombres son más racionales que las mujeres.		
Las personas transexuales deberían adoptar niños o niñas.		
Las mujeres son más racionales que los hombres.		
Las mujeres son más sensibles que los hombres.		
Las opiniones de las personas adultas mayores deben tomarse en cuenta para las decisiones familiares.		
Las mujeres deben elegir entre tener una familia o el desarrollo de su carrera profesional.		
A las personas adultas mayores ya no se les debe dar trabajo porque ya no cuentan con la fuerza necesaria para desempeñar actividades.		
No es conveniente nombrar en altos cargos a personas indígenas pues no se puede confiar en ellas totalmente.		
No se debe dar trabajo de responsabilidad a los jóvenes, pues no son confiables y maduros.		
Las personas que usan barba, pelo largo, perforaciones y/o tatuajes, deben cambiar su aspecto para trabajar en una empresa.		
Los hombres deben contar con permisos de paternidad.		
Las personas que han salido de la cárcel no deben tener trabajos de responsabilidad, pues pueden volver a cometer delitos.		
No se puede dar puestos importantes a personas que fueron drogadictas, pues no se puede contar con ellas.		
No es conveniente contratar a jóvenes, pues se quejan demasiado y no valoran el trabajo.		
Los derechos humanos son importantes pero no son aplicables a las personas que violan la ley.		
En la actualidad, la desigualdad entre mujeres y hombres ya no es problema importante.		

40. ¿Alguna vez lo han discriminado en su lugar actual de trabajo?

() Sí.

Describa brevemente la situación

() No.

ANEXOS

ANEXO 3: GUÍA PARA LOS GRUPOS FOCALES

Guía de discusión del grupo focal

La creación de la guía es un paso fundamental en la planificación, ya que determina la información que será recolectada. Debe ser simple, directa y útil. Se trata de plantear un debate sobre un tema interviniendo lo mínimo posible.

rata de realizar una lista completa de preguntas relacionadas con cada tema, para luego acotarla a las más interesantes.

Encuadre de la sesión (5 minutos)

Presentación del equipo y de los objetivos del grupo focal.

Presentación de las y los participantes.

Explicar la dinámica del grupo de enfoque y establecer reglas para la participación.

Tema: Discriminación

1. Para ustedes, ¿qué es la discriminación?

- Qué asocian con la palabra discriminación

2. ¿Por qué motivos se discrimina a las personas?

3. En su opinión, ¿quiénes son las personas más discriminadas en nuestra Ciudad?

4. En su experiencia como personas servidoras públicas, podrían compartirnos alguna anécdota relacionada con algún caso de discriminación.

Tema: Derechos Humanos

5. ¿Qué piensan cuando escuchan el concepto de Derechos Humanos?

- Podrían mencionar algunos Derechos Humanos

6. Están de acuerdo con la siguiente afirmación: los Derechos Humanos son importantes pero no son aplicables a las personas que violan la ley.

Tema: Género

7. En su opinión, ¿quiénes están más expuestos a ser discriminados los hombres o las mujeres? ¿Por qué?

8. ¿Consideran que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades? ¿Por qué?

9. ¿Qué limita el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres en la Ciudad de México?

Tema: grupos indígenas

10. ¿Qué opinión tienen de las personas de pueblos y comunidades indígenas que viven o transitan en la Ciudad de México?

11. ¿Consideran que las lenguas indígenas y el español deban tener la misma importancia?

12. Considerando que en la Ciudad de México cohabitan personas indígenas y no indígenas, ¿deben de existir señalamientos, información, etc., en español y lenguas indígenas?

13. ¿Consideran que las personas indígenas pueden desempeñar un cargo público ? ¿Por qué?

Tema: grupos de población

14. ¿Qué actividades pueden desarrollar las personas adultas mayores?

15. ¿Qué atención deben recibir las personas con discapacidad en las dependencias gubernamentales de la Ciudad de México?

16. ¿Qué tan importante es la apariencia para desempeñar un puesto laboral dentro de una dependencia gubernamental?

Tema: población LGBTTTI

17. ¿Cómo se sienten al convivir con personas de la diversidad sexual en su lugar de trabajo?

18. ¿Son diferentes las familias con padres del mismo sexo? ¿Por qué?

Preguntas de cierre

19. ¿Tienen alguna propuesta para disminuir conductas de discriminación desde su lugar de trabajo? ¿quién debe implementar dichas acciones ?

20. ¿Una capacitación puede ayudar a disminuir problemas de discriminación?

21. Pedir a las y los participantes que compartan si les gustaría participar en capacitaciones en derechos humanos, igualdad y no discriminación. ¿Qué características debe tener una buena capacitación en el tema? ¿ Cuáles son los

temas urgentes para capacitación? Desde su posición de servidores públicos
Qué se puede hacer

Al finalizar la persona moderadora agradecerá la participación de las y los asistentes.

NOTA. En cada dependencia y delegación se guiará la discusión atendiendo a las particularidades de las labores desempeñadas.

Formato de introducción para el director del grupo focal

Introducción

Buenas días/tardes. Antes de comenzar, agradecemos su asistencia a este espacio. nombre es _____, y me acompañan _____ y _____ (dependiendo número de acompañantes). Nosotros venimos en representación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). Estamos llevando a cabo un diagnóstico para conocer las principales necesidades de capacitación para las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Para ello estamos realizando diversas sesiones como ésta, en las que buscamos conocer e intercambiar ideas en una mesa redonda. Ahora les pedimos que se presenten, digan nombre completo, su edad y área en la que se desempeñan (IDENTIFICAR CON LAS ETIQUETAS).

Reglas

Debemos grabar esta sesión con fines académicos, por lo que si alguien no está de acuerdo con ello, le solicitamos lo diga de antemano y si no desea seguir adelante lo exprese, a fin de que la discusión no se vea interrumpida. Las opiniones y todo lo que digan se usarán únicamente con fines académicos, por lo que les pedimos que NO SE SIENTAN INTIMIDADOS y que expresen sus opiniones con sinceridad, ya que sus nombres serán omitidos en el análisis de la información.

Una vez aclarado lo anterior, les comentamos que el/la compañero(a) _____ encargará de la grabación del audio, y el/la compañero(a) _____ tiene el papel de observador(a). Un(a) servidor(a) será el moderador o facilitador de la discusión, y su papel es guiar la conversación, dar la palabra y procurar la participación de todos ustedes. Para esta investigación es de capital importancia que expresen de manera libre sus opiniones, y que comenten todo cuanto se les ocurra sobre los temas que abordaremos.

Cabe aclarar que no hay respuestas buenas o malas y todo lo que digan es válido. Ninguna opinión será coartada ni censurada. Por ello, pedimos a todos que muestren el debido respeto a las opiniones de cada participante, porque todas son igualmente importantes para nosotros. Si no están de acuerdo con el punto de vista de alguien, y van a refutarlo, deben usar argumentos y el diálogo respetuoso. Todos tienen derecho a dar su punto de vista, respetando su turno y solicitando la palabra.

Les pedimos por favor a todos que, apaguen sus celulares y evitemos interrupciones durante el desarrollo de la sesión. La sesión durará una hora y media. Asimismo, les pedimos entusiasmo y ganas de participar.

Sobre la discusión, yo haré algunas preguntas abiertas, que no se responden con un sí o un no, sino que requieren discutirlos, analizarlos y debatirlos. Si alguna pregunta no es clara, pidan que se les repita o puntualice. Si no hay alguna duda respecto a la dinámica, podemos empezar nuestra conversación.

Formato para la toma de notas del observador

Dependencia/ Delegación: Área/Departamento: Antigüedad en el puesto: Edad: Nivel Máximo de estudios:	Fecha: Sexo:	Palabras clave y semántica
Información general:		
Actitud, interés, participación:		Palabras clave y semántica
Formas de insistir del moderador: Información general: Actitud, interés y participación:		Palabras clave y semántica
Cuestiones que no se han tratado:		

--	--