



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

ANEXOS

INFORME DE EVALUACIÓN

Programa para Prevenir y Eliminar
la Discriminación en la
Ciudad de México

PAPED

• 2016 - 2018 •



2016



A) Instrumentos de medición del PAPED 2016-2018

1. Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018

Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), ha instrumentado desde el 2013 la aplicación del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) con el objetivo de conocer y valorar las acciones que los entes públicos realizan para prevenir y eliminar la discriminación en aras de atender los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF).

Desde entonces, cada año se envía electrónicamente el Cuestionario y su guía de llenado a las entidades públicas a través de los enlaces institucionales del COPRED.

La información que proporcione la institución es muy importante porque permite medir el cumplimiento y el tipo de acciones encaminadas a prevenir, atender, y eliminar la discriminación. La información que registre en este instrumento sirve para conocer y mejorar las acciones, programas y políticas públicas en la materia, al tiempo que abona a la transparencia y a la rendición de cuentas.

En las siguientes pestañas encontrará los módulos que integran el Cuestionario. Se trata de una herramienta con preguntas cerradas, de opción múltiple y abiertas. Para las últimas se deben desarrollar detalladamente las respuestas.

Le recordamos que las respuestas no son individuales, ni exclusivas del área a la que usted se encuentra adscrito/a, sino que corresponden a las acciones que realiza la institución tanto con la población en general, grupos de población, así como con personas servidoras públicas de la entidad o de otras instituciones públicas, privadas u organizaciones de la sociedad civil.

Sólo deben reportarse las acciones en materia de igualdad y no discriminación del periodo enero a noviembre de 2016.

Al final del cuestionario podrá ubicar un recuadro en el cual deberán proyectarse las acciones a realizarse en diciembre de 2016. El envío del Cuestionario deberá realizarse el 5 de diciembre del presente, no habrá prórroga.

Es muy importante que revise y se apoye en la Guía de llenado del Cuestionario y el Glosario.

Presentación | Contenidos | **MÓDULO I** | MÓDULO II | MÓDULO III | Cierre

Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018

Contenidos del Cuestionario

MÓDULO I	<ol style="list-style-type: none"> DATOS GENERALES IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES, PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS ÁREAS Y PRESUPUESTO PROCESOS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ADECUACIONES A NORMATIVIDAD Y REGLAMENTACIÓN ADECUACIÓN DE PROGRAMAS CON CONTENIDOS DEL ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN MEDIDAS DE NIVELACIÓN MEDIDAS DE INCLUSIÓN ACCIONES AFIRMATIVAS INVESTIGACIONES, REPORTES E INFORMES
MÓDULO II	<ol style="list-style-type: none"> ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN DESARROLLO DE EVENTOS CON POBLACIÓN EN GENERAL ACCIONES EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD
MÓDULO III	<ol style="list-style-type: none"> ATENCIÓN A LA POBLACIÓN MECANISMOS DE DENUNCIA Y CANALIZACIÓN ESTRATEGIAS TRANSVERSALES ACERCA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PROYECCIÓN DE ACCIONES COMENTARIOS O INFORMACIÓN ADICIONAL

Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018

MÓDULO I

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre del Ente público Lista desplegable

1.2 Nombre del/ta Enlace

1.3 Cargo que desempeña

1.4 Funciones y actividades de su cargo

1.5 Área de adscripción

1.6 Correo electrónico

1.7 Teléfono Extensión:

2. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES, PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

2.1 ¿La Institución realiza acciones en materia de Igualdad y No Discriminación?

Sí No No sabe

2.2 Si el ente público no realiza acciones en materia de Igualdad y No Discriminación, explique los motivos por los que no realiza este tipo de acciones o actividades

Presentación | Contenidos | **MÓDULO I** | MÓDULO II | MÓDULO III | Cierre



2. Formato de Ficha Técnica de Indicadores del PAPED 2016-2018

  CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas				
FORMATO DE FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PAPED 2016 - 2018				
1. Datos de identificación de la Entidad / Área	1.1 Entidad responsable	Seleccionar		
	1.2 Área / Unidad responsable			
	1.3 Responsable (s) del indicador			
2. Identificación del Indicador	2.1 Nombre del indicador	Seleccionar		
	2.2 Descripción general del indicador			
	2.3 Objetivo institucional			
	2.4 Eje estratégico	Seleccione nombre del indicador		
	2.5 Tipo de indicador	2.6 Unidad de medida	2.7 Nombre del proceso	
		Proceso	Seleccionar nombre del indicador	Seleccionar
3. Medición del Indicador	3.1 Fórmula para calcular el indicador	Seleccionar	3.3 Frecuencia de recolección y revisión	
	3.2 Fuentes de información (medios de verificación)	Seleccione nombre del indicador		
	3.4 Desgloses o desagregados	Agregar aquí el número de difusiones en 1. Facebook, 2. Twitter, 3. Instagram 4. Página web institucional, 5. You Tube 6. número de difusiones en material impreso, 7. en material audiovisual 8. Transporte público, 9. al interior de la institución (inmuebles, intranet, circulares, etc.) 10. Otro, especificar		
4. Rangos del Indicador	4.1 Línea Base (LB) o dato inicial o anterior		Seleccionar mes Seleccionar año	
	4.2 Meta de la entidad, anual		Seleccionar mes de cumplimiento de la meta	
	4.3 Valor o resultado obtenido		4.4 Semaforización	
			Rojo (Sin evidencia suficiente sobre el documento elaborado o acción realizada respecto de la meta)	
	4.5 Acciones de mejora			
	4.6 Observaciones			



B) Selección de material probatorio enviado por las entidades públicas

1. Revisión legislativa, normativa y reglamentaria



Ciudad de México, a 18 de noviembre de 2016
INDEPEDI/DG/400/2016

DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN
A GRUPOS VULNERABLES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
PRESENTE.

Derivado de la aprobación del dictamen de la Ley para la Atención Integral de Personas con Síndrome de Down de la Ciudad de México el pasado 17 de noviembre del presente año, por parte de la Comisión que Usted preside, me permito enviarle en anexo las observaciones al dictamen en comentario.

Es de precisar, que dicha ley va en contra de las obligaciones internacionales contraídas por el Estado México, por lo cual esta institución no está a favor de dicha iniciativa, sugiriéndole sea sometida a un análisis por parte del Mecanismo de Seguimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONGs y entes involucrados.

Sin otro particular por el momento, le envío un cordial saludo

ATENCIÓN

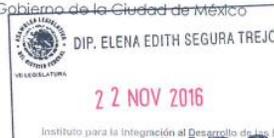
"La discapacidad No es contagiosa, la discriminación Sí"

ETR

ING. FIDEL REYES DE LEÓN
DIRECTOR GENERAL

RECIBI
A 22-NOV-2016

C.c.c.e.p. Dip. Leonel Luna Estrada, Presidente de la Comisión de Gobierno de la VII Legislatura de la Asamblea Legislativa.
Dip. Elena Edith Segura Trejo Integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, de la VII Legislatura de la Asamblea Legislativa
Lic. Patricia Mercado Castro, Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México



Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la CDMX.



ACUSE



Ciudad de México, a 1º diciembre de 2016
Oficio: INDEPEDI/DEIJAL/148/2016

MTRA. NANCY BEATRÍZ MEJÍA HERRERA
COORDINADORA DE ENLACE LEGISLATIVO DE LA
SECRETARÍA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
Av. José Ma. Izozaga No 89, piso 15 Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06080.
PRESENTE.

En atención a su oficio SG/CEL/PA/1527/2016 recibido en este Instituto el 30 de noviembre del presente año, por el cual solicita emitir las observaciones y comentarios con el propósito de construir escenarios de prospectiva legislativa sobre los siguientes proyectos:

- *"Dictamen a la iniciativa con proyecto de decreto por la cual se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. (Presenta: La Comisión de Atención a Grupos Vulnerables).*
- *"Dictamen a la iniciativa con proyecto de Decreto que reforma el artículo 42 y 43 fracciones I y II de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. (Presenta: La Comisión de Atención a Grupos Vulnerables)"*

En virtud de lo anterior, me permito anexar al presente la cédula legislativa donde se hacen las observaciones correspondientes a los citados proyectos de dictamen.

Sin otro particular por el momento, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"La discapacidad No es contagiosa, la discriminación Sí"

MTRO. EDGAR EDUARDO TÉLLEZ PADRÓN
DIRECTOR EJECUTIVO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
Y ASUNTOS LEGISLATIVO

C.C. Ca. p. Ing. Fidel Pérez de León, Director General del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Para su conocimiento: indepedi@cdmx.gob.mx

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN GENERAL DE ENLACE LEGISLATIVO

02 Dic 2016





Ciudad de México a 30 de Junio de 2016

INVEADF/CJSL/ 113 /2016

LIC. JOSE LUIS VALLE COSÍO
DIRECTOR GENERAL
PRESENTE

Me refiero al oficio **INVEADF/SE/DG/0701/2016** de fecha veintinueve de Junio de dos mil dieciséis y recibido por esta Coordinación Jurídica y de Servicios Legales el mismo día de su emisión, mediante el cual solicita se de atención a la Línea de Acción 1.4 del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establecida en el Eje 1, Objetivo 1, que a la letra señala lo siguiente:

"Línea de Acción 1.4

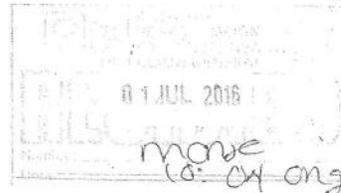
Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presente contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo."

Al respecto, le comunico que después de realizar un estudio exhaustivo del Estatuto Orgánico del Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal, así como de la Ley del Instituto de Verificación Administrativa y del Reglamento de Verificación Administrativa, ambos instrumentos normativos del Distrito Federal, del cual se desprendió que en dicha normatividad no se localizó ningún contenido discriminatorio.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviar un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL COORDINADOR JURÍDICO
Y DE SERVICIOS LEGALES

MTRO. OMAR JIMÉNEZ CUENCA



IXFR



Instituto de Verificación Administrativa del D.F.
Coordinación Jurídica y de Servicios Legales

Callejón número 122, piso 10
Col. Nueva España, C.P. 06100
Instituto de Verificación Administrativa



Ciudad de México, a 14 de noviembre del 2016
ICATCDMX/DG/JUDAJ/005/2016

MTRO. IVAN MOISES CAMACHO APARICIO
DIRECTOR DE VINCULACIÓN DEL INSTITUTO
DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DE LA
CIUDAD DE MEXICO
P R E S E N T E

En atención a su oficio número ICATCDMX/DG/DV/066/2016, por medio del cual hace del conocimiento que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED), está llevando a cabo el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPEM), que se elabora por mandato de Ley, y de la cual derivan diversas líneas de acción a implementar, mismas que se han asignado a este Instituto 11 líneas de acción de las cuales a esta área a mi cargo corresponde solo una.

Derivado de lo anterior, informo a Usted, que se llevó a cabo la revisión al Decreto de Creación de este Instituto, siendo el documento normativo, por lo que se detectaron inconsistencias en lenguaje excluyente o sexistas, por lo que se considera la modificación del documento de mérito, para dar cumplimiento a la normatividad aplicable a la materia, asimismo remito debidamente requisitada la ficha técnica, cuestionario de evaluación y documento probatorio de la revisión antes referida, de forma impresa y en medio magnético, para los trámites administrativos correspondientes.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
JEFA DE LA UNIDAD

LIC. CELIA JANETH LÓPEZ CHIMAL



15 NOV 2016

RECIBIDO

NOMBRE Ma. Luisa Guzmán Gtz.
HORA 14:13 hrs.

C.c.e.p.-Lic. Juan Carlos Fencerrada Berumen.- Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.- Para su conocimiento.
CJLCH/mjc



Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México
Jefatura de Unidad Departamental de Asuntos Jurídicos
José Antonio Torres Xocongo N° 68
Colonia Tránsito, Del. Cuauhtémoc
Código Postal 06020
T. 5740 0237 ext. 1086



2. Difusión de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal



PARTICIPA PAOT EN CONGRESO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SUSTENTABILIDAD

En el marco del 35 aniversario de la Universidad Simón Bolívar, el pasado 20 de octubre, Miguel Ángel Cancino participó en la sesión plenaria del "3er Congreso Multidisciplinario, Responsabilidad Social: Retos y Perspectivas"; evento dirigido a miembros de la comunidad universitaria, académicos, empresarios e investigadores, en el que se intercambiaron puntos de vista sobre investigación, desarrollo científico y tecnológico, vinculados al tema de responsabilidad social y sustentabilidad.

En su intervención, el titular de la PAOT se refirió a los retos para avanzar hacia una gestión basada en los principios de la sustentabilidad. Citando al abogado especialista en temas ambientales Raúl Brañes Ballesteros, dijo que la gestión ambiental debe estar basada en el conjunto de conductas que realizan las personas y que tienen incidencia sobre el ambiente y los recursos naturales.

Al hablar sobre la relación sociedad-naturaleza, lamentó que a veces se le siga viendo a la naturaleza como proveedora de bienes para satisfacer necesidades; sin embargo, recordó, para que el hombre pueda vivir, pueda desarrollarse y pueda tener calidad de vida, debe considerarse como parte de la naturaleza.

Asimismo señaló que la responsabilidad social tiene que ver con las consecuencias ambientales del desarrollo económico. La creación de los marcos jurídicos y las instituciones en el tema ambiental, se da a partir de las consecuencias negativas en el medio ambiente y los recursos naturales; "nuestros hábitos de producción y de consumo son los que nos han llevado a la situación ambiental que hoy estamos viviendo en el planeta. Sin duda, una situación preocupante y que nos debe ocupar".



"La corresponsabilidad social tiene que estar orientada hacia la atención, contención y reversión de los procesos de deterioro ambiental que estamos viviendo: cambio climático, deforestación, pérdida de biodiversidad, contaminación, degradación y debilitamiento de nuestros recursos en general. Todos debemos reflexionar sobre nuestra huella ecológica." MAC.

Denunciar nunca fue más sencillo
Conoce la nueva aplicación móvil de la PAOT y realiza tu denuncia.
Desarrollada por: [Logos]

Del millón 200 mil perros que hay en la CDMX,
al menos 120 mil deambulan por las calles.

No compres, adopta
PAOT por una cultura de adopción de animales de compañía.

INICIA DIPLOMADO EN DESARROLLO URBANO EN LA EAP



El 25 de octubre inició el "Diplomado en Desarrollo Urbano: Construyendo una Ciudad Sustentable", cuyo objetivo es contribuir a la formación y profesionalización de las personas servidoras públicas, mediante el fortalecimiento de sus competencias para la implementación y coordinación de políticas públicas en materia de desarrollo urbano. Lo imparte la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.

FIRMA PAOT ALIANZA EN BENEFICIO DE LA MADRE NATURALEZA

Con el propósito de conservar, restaurar y cuidar el arbolado urbano, el pasado 13 de octubre, la PAOT firmó un convenio de colaboración con Guadalupe Madre Tierra A.C., organización enfocada al rescate de las barrancas, ríos y manantiales en diversos lugares del país.

Tras reiterar la importancia de construir alianzas con ciudadanos interesados en la conservación del medio ambiente, Miguel Ángel Cancino señaló que a partir del "Diálogo ciudadano por los derechos de la Naturaleza" que se tenía programado luego de la firma, se trabajaría sobre una propuesta para incluir en la Constitución de la CDMX.

La afectación a las áreas verdes y al arbolado urbano es uno de los temas más denunciados en la PAOT.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación
Reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación para todas las personas que viven y transitan por la Ciudad de México, y se elaboró acorde al marco legal nacional y los instrumentos internacionales en la materia.
PAOT, por una vida sin discriminación

PAOT EN CIFRAS
OCTUBRE 2016

322 denuncias recibidas
Delegaciones con mayor número de denuncias: Benito Juárez (44) - Cuauhtémoc (41) - Álvaro Obregón (40) - Iztapalapa (38) - Coyoacán (32)

Temas más denunciados

21 acciones de participación ciudadana (jornadas, eventos y talleres)

Presencia en:

- Eventos de adopción de perros en Benito Juárez y Venustiano Carranza
- Recepción en Ciudad Universitaria, UNAM
- Mercado de trueque en el Monumento a la Revolución y Domingo Véliz en el Bosque de Aragón
- Festival Amigo Tiel en Toluca, Estado de México
- 7a Jornada de OrnitoFauna y Arbolado en el IPN Zacatenco
- Talleres en el Bosque de Aragón
- Jornadas Ciudadanas Ambientales en Álvaro Obregón, Benito Juárez, Cuauhtémoc, Cuajalajara, Magdalena Contreras, Miguel Alemán, Milpa Alta y Tláhuac.

1,055 denuncias recibidas
35 denuncias



Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Reconoce y garantiza el derecho a la **igualdad** y la **no discriminación** para todas las personas que viven y transitan por la Ciudad de México, y se elaboró acorde al marco legal nacional y los instrumentos internacionales en la materia.



Define qué es la discriminación y la **prohíbe** de manera específica.



Establece cuáles son las **conductas discriminatorias** que limitan, restringen o impiden el goce y ejercicio de otros derechos.



Establece obligaciones específicas de atención a los **grupos en situación de discriminación** en la Ciudad de México.



Establece acciones específicas **a favor del derecho a la no discriminación** para mujeres, juventudes, poblaciones callejeras, pueblos indígenas, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas con alguna discapacidad y población LGBTTTI.



Vincula el diseño de acciones, programas y políticas de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México con el **principio de igualdad y no discriminación**, como eje transversal.



Mandata al Gobierno de la Ciudad de México a que garantice el **goce de todos los derechos para todas las personas**.

PAOT, por una vida sin discriminación





¿Qué es la Discriminación?

La discriminación es una práctica cotidiana, que a veces no percibimos, que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Grupos en situación de discriminación:

- Las mujeres.
- Las niñas y los niños.
- Las y los jóvenes.
- Las personas adultas mayores.
- Las personas con discapacidad.
- Las personas, pueblos y comunidades indígenas.
- Población LGTBTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual).
- Poblaciones callejeras.
- Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
- Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad económica.



La discriminación es un delito que contempla el artículo 206 del Código Penal para la Ciudad de México

La unidad de atención integral a víctimas de presuntas violaciones a derechos humanos:

- Recibe quejas.
- Brinda orientación jurídica.
- Acompaña y canaliza.
- Investiga.
- Propicia la conciliación entre la parte afectada y el presunto responsable.
- De ser el caso, se busca la sanción del servidor público.

Conoce la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; para consultar la Ley:

<http://www.ssp.df.gob.mx/transparencia.html>

Artículo 14, fracción I. Si sufres algún tipo de discriminación por parte de alguna persona servidora pública de la Secretaría de Seguridad Pública, acude a la Dirección General de Derechos Humanos.



¡LA SSP NO DISCRIMINA, GARANTIZA TUS DERECHOS!



Trabajo CDMX

22 de noviembre a las 16:37

¿Te han discriminado? Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la #CDMX <http://copred.cdmx.gob.mx/>

¿Te han Discriminado?
Si te han impedido o negado el acceso a un derecho por alguno de estos motivos...

- Por tu edad o condición de salud
- Por tu apariencia o por tener tatuajes y perforaciones
- Por tener alguna discapacidad
- Por tu sexo, género o identidad de género
- Por tu orientación o preferencia sexual
- Por tu origen étnico, nacionalidad o lenguas que hablas
- ...entonces ¡te están discriminando!

Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México www.copred.df.gob.mx/
(Escribe tus denuncias! Denuncia al: 5050-1111)

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
5050-1111 / consejopreventediscriminacion@gmail.com

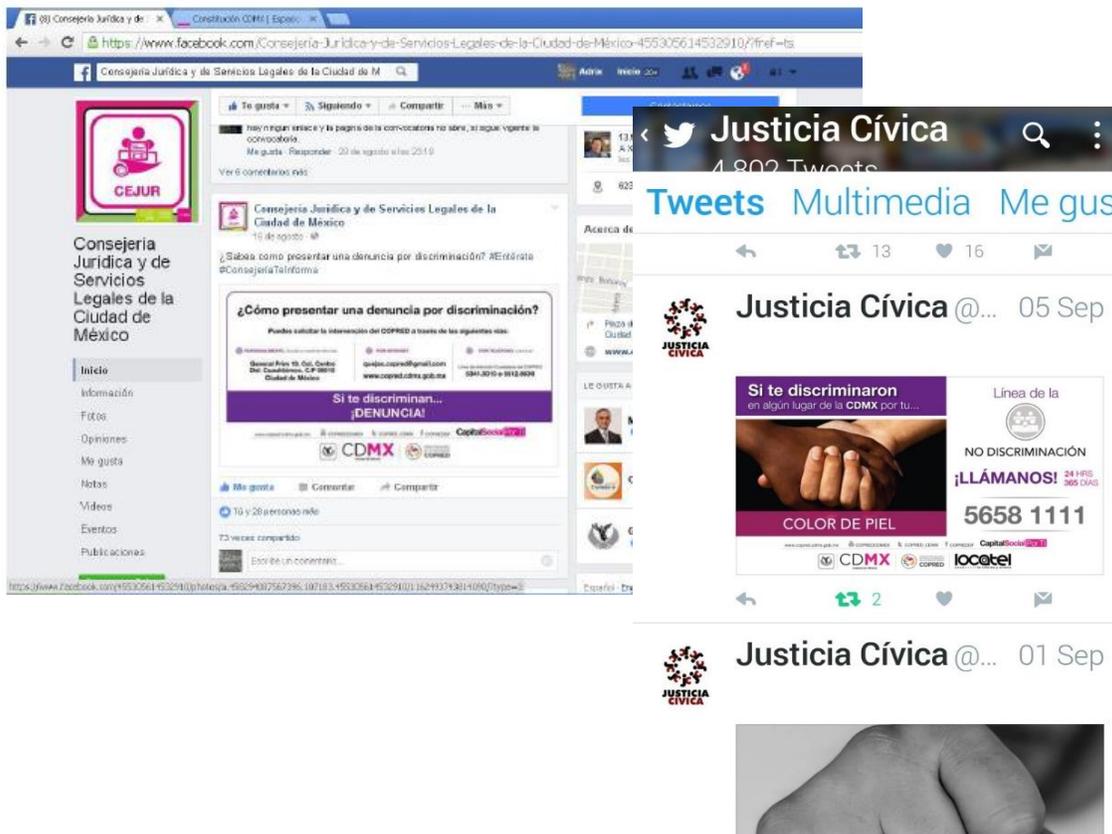
Logos: COPRED.CDMX, COPRED, COMEDIONES, CapitalSocial Por Ti, CDMX, COPRED

576 personas alcanzadas

Promoción no disponible



3. Difusión de los mecanismos de denuncia de presuntos actos discriminatorios





Legal

MARTES DE TIPS EN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

“En este **establecimiento no se discrimina**”



Comunicación



Administrativo



Asistencial



Tecnológico



Análisis y Supervisión



Financiero



Desarrollo Institucional

Las Instituciones de Asistencia Privada (IAP) tienen la importante responsabilidad social de servir y proteger a las personas con mayor susceptibilidad de enfrentar obstáculos que les impidan el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos. Por esto es necesario conocer los aspectos básicos sobre la discriminación y los mecanismos de denuncia de actos discriminatorios ante el Gobierno de la Ciudad de México.

La “no discriminación” es un principio que se vincula a todas las actividades de las IAP, en el que además de un trato adecuado y respetuoso a su población, también debe de observarse un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la redacción de los documentos inherentes a su funcionamiento como estatutos, reglamentos, avisos internos, oficios, convocatorias y el acceso en igualdad de circunstancias a sus servicios, entre otros.

El artículo 3º de la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal establece que las Instituciones deberán prestar los servicios asistenciales sin ningún tipo de discriminación con el fin de garantizar los derechos humanos de las personas, pero ¿qué debo entender por discriminación?

La discriminación es una práctica que:

- Niega,
- Excluye,
- Impide ó
- Restringe

El acceso en condiciones de igualdad, al disfrute de los derechos que tiene toda persona.



¿Qué hacer en caso de algún acto de discriminación en una IAP?

Acércate a la Jefatura del Departamento de Derechos Humanos de esta Junta, la cual canalizará la petición al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED):

- De manera personal
- Vía telefónica 52797270 ext. 7314 ó
- A través de correo electrónico xvelasco@jap.org.mx

Acude directamente al COPRED:

- General Prim 10, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06010, Ciudad de México.
- Vía telefónica 53413010 ó 55128639
- A través de correo electrónico quejas.copred@gmail.com

Referencias bibliográficas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal,
- Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) 2016.

Este documento fue elaborado por **Ximena Velasco García**, Jefa del Departamento de Derechos Humanos de la Dirección Jurídica.

Contacto Martes de Tips
Katya Bultrón Yañez, Tel. 5650 5997
ext. 8014, kbultron@jap.org.mx

Para distinguir los actos de discriminación, es necesario que el acto se defina por: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, la condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, apariencia o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; si el motivo de la acción no es uno de los antes señalados, sino cualquier otro, no es un acto de discriminación.

Desde la experiencia de la Jefatura del Departamento de Derechos Humanos de esta Junta, sugerimos lo siguiente:

- Brindar un trato adecuado e incluyente a la población y al propio personal.
- Sensibilizar al personal de la IAP, es decir, crear empatía con las personas, con actitudes libres de estereotipos y estigmas hacia sus condiciones.
- Capacitar al personal de la IAP, entendiendo que la capacitación es el proceso a través del cual se busca identificar, asegurar y desarrollar conocimientos y habilidades para desempeñar ciertas actividades. Promover la accesibilidad en los espacios, servicios, comunicaciones, y aquellos que involucren el desplazamiento, orientación, atención, comunicación y autonomía de la población.
- Asegurar que el reglamento interno no sólo contenga las “obligaciones” para los usuarios de los servicios sino también los “derechos” inherentes a la relación con la IAP.
- Adecuar la regulación del funcionamiento de la IAP, por ejemplo, las disposiciones relacionadas con el perfil de la población que se atiende y los casos en los que la Institución ejerce el “Derecho de Admisión”, justificando su campo de acción de acuerdo su objetivo y posibilidades humanas y materiales para no incurrir en actos de discriminación.
- Justificar los actos en los que se niegue, excluya, restrinja o impida el ejercicio de algún derecho a la población.
- Denunciar los posibles actos de discriminación que ocurran al interior de la IAP.



Trabajo CDMX

2 h · 🌐

Conoce ¿Cómo presentar una denuncia por discriminación?

¿Cómo presentar una denuncia por discriminación?

Puedes solicitar la intervención del COPRED a través de las siguientes vías:

- PERSONALMENTE.** Acude a nuestras oficinas:
General Prim 10. Col. Centro
Del. Cuauhtémoc. C.P 06010
Ciudad de México
- POR INTERNET**
quejas.copred@gmail.com
www.copred.cdmx.gob.mx
- POR TELÉFONO.** Llama al
Línea de Atención Ciudadana del COPRED
5341.3010 o 5512.8639

**Si te discriminan...
¡DENUNCIA!**

www.copred.cdmx.gob.mx | COPREDCDMX | COPRED_CDMX | COPREDDF | CapitalSocialPorTi

293 personas alcanzadas

Promoción no disponible



Rigoberto Ávila O
@RigobertoAvilaO

Conoce los derechos de las
[#PersonasMayores](#) de la [#CDMX](#)
[#CapitalSocialPorTi](#)



19/09/16 13:49

VER ACTIVIDAD DEL TWEET

7 RETWEETS 2 ME GUSTA



Si te despiden por estar embarazada.

Si te han discriminado por tu edad o condición de salud.

LA DISCRIMINACIÓN

Es una práctica que niega, excluye, impide o restringe el acceso a los derechos que tienen todas las personas, en condiciones de igualdad.

Si te prohíben estudiar por tener alguna discapacidad.

Si te niegan un empleo por tener tatuajes.

Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal: www.copred.cdmx.gob.mx o denuncia a través de la línea COPRED: 53413010 / 55128639 o a la línea No Discriminación 5658 1111.

@AGUCDMX f/Agencia de Gestión Urbana CapitalSocialPorTi

Por tu edad o condición de salud.

Por tu sexo, género o identidad de género.

QUE TE NO DISCRIMINEN

DENUNCIA

SOLICITA LA INTERVENCIÓN DE COPRED

Por tu origen étnico, nacionalidad o lengua que hables.

Por tu color de piel.

Conoce y consulta la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal: www.copred.cdmx.gob.mx o denuncia a través de la línea COPRED: 53413010 / 55128639 o a la línea No Discriminación 5658 1111.

@AGUCDMX f/Agencia de Gestión Urbana CapitalSocialPorTi

AGU CDMX @AGUCDMX - 23 h
Diferente + Falta de entendimiento = #Discriminación, #denuncia ante @COPRED_CDMX
COPRED CDMX, InmujeresCDMX, Gobierno CDMX y Miguel Ángel Mancera



4. Actividades con sector privado por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral

www.copred.cdmx.gob.mx | COPREDCDMX | @COPRED_CDMX | f/COPREDDF |



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

1.	Accenture	30.	Manpower Corporativo S.A. de C.V. (Manpower group)
2.	American Express	31.	BRISAS
3.	AT&T GNS MEXICO-TOGETHER	32.	IPADE
4.	Banamex (BNMX)	33.	IABSA
5.	Dow Quemical	34.	ICA
6.	FORD	35.	CEMEX
7.	General Electric	36.	LIVERPOOL
8.	Google	37.	PEPSICO
9.	IBM	38.	DEL VALLE
10.	JP Morgan	39.	AMERRICAS MINING
11.	JM Marriot Polanco	40.	DAMCO
12.	KELLOGS	41.	HSBC
13.	Microsoft	42.	SHELL
14.	Procter & Gamble (P&G)	43.	FAMILIALABORAL
15.	Pfizer	44.	MEDIX
16.	Scotiabank	45.	BACHOCO
17.	Petróleos Mexicanos. Centro Administrativo de Petóleos Mexicanos	46.	TELEFONICA
18.	Crédito Real S.A.B de C.V., SOFOM, E.R.	47.	SEGUNDAMANO
19.	Productividad Grupo Zapata S.A. de C.V.	48.	Notaria 134
20.	Servicios Turísticos ZR S.A. de C.V. (Mexico City Marriott Reforma Hotel)	49.	Whirlpool
21.	Indra Sistemas México S.A. de C.V.	50.	Six Flags
22.	Grupo Nacional Provincial S.A.B.	51.	Daunis
23.	HR MC Services S. de R.L. de C.V.	52.	MasterCard
24.	Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual	53.	Banco de Comercio Exterior Mexicano
25.	Corredor Insurgentes, S.A. de C.V.	54.	AMEDIRH
26.	Boehringer Ingelheim Promeco	55.	KEKEN
27.	Centro Cultural Universitario Justo Sierra A.C.	56.	FEMSA
28.	Servicios Técnicos de Asistencia S. de R.L. de C.V. (Iké Asistencia)	57.	TELMEX
29.	Gamesa S. de R.L. de C.V. (Gamesa Vallejo)	58.	ACCESOFARM
		59.	Grupo Financiero Multiva S.A. de C.V.
		60.	Bimbo
		61.	Cinépolis



5. Estudios e investigaciones

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), convoca al:

4° Concurso de tesis sobre el **FENÓMENO DISCRIMINATORIO EN LA CDMX**

Si estudias licenciatura o posgrado en la Ciudad de México y tu tesis o tesina habla sobre temas de igualdad y no discriminación, te invitamos a participar en el **4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio 2016**, tienes hasta el 15 de Junio para registrar tu proyecto.

Consulta las bases en www.copred.cdmx.gob.mx
Más información: tesis.copred@gmail.com
5812-8568

General Prim 10, Col Centro, Del. Cuauhtémoc.

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

LA CALLE COMO OBJETO DE ESTUDIO
Compendio de tesis sobre el fenómeno de calle

Alí Ruíz Coronel
Editora

Tengo derecho a **la no discriminación y a la igualdad**, como tú

Aunque vivo en la calle: **¡No alego vivir así!**

Tengo derecho a un **trabajo digno**, igual que tú

EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL, DESDE EL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Aarón Ernesto Flores Velasco*

Jefe de Unidad Departamental de Derechos Humanos en el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI).

Ciudad de México, México.

analisisjuridico.aaron@gmail.com

* Es licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM. Cuenta con Diplomados en Derecho Administrativo, Género y Derechos Humanos e Igualdad y No Discriminación. Ha participado como ponente en materia de discapacidad y sistema interamericano de derechos humanos en diversos eventos, tanto en México como el extranjero (Argentina, Colombia y Cuba). Ha sido Juez de diversos concursos de derecho internacional de los derechos humanos, organizados por universidades en México, Colombia, Costa Rica y Estados Unidos. Fue ganador del primer lugar del "Premio Estatal de la Juventud 2006" del Estado de México en la categoría de Labor Social.



6. Eventos relacionados con igualdad y no discriminación

CapitalSocialPorTi

ACCIONES CONTRA EL RACISMO EN LA CDMX
LA CDMX SE SUMA A LAS RECOMENDACIONES DE NACIONES UNIDAS
Y LO ASUME COMO UN COMPROMISO FUNDAMENTAL PARA LA ARMONIOSA CONVIVENCIA SOCIAL

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



18 DE OCTUBRE
DÍA DEL TRATO IGUALITARIO
EN LA CDMX

¡PARTICIPA!

CONVERSATORIO:

CDMX - BERLÍN
HOMOFOBIA, RACISMO Y FÚTBOL

El Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México tiene el placer de invitarle a la:

CEREMONIA DE PREMIACIÓN
VI CONCURSO NACIONAL DE FOTOGRAFÍA
TEMA: RACISMO

Jueves 17 de noviembre, 10:00 horas,
Museo Indígena, Paseo de la Reforma 707,
Colonia Morelos, 06200 Ciudad de México

Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México

museo indígena
ANTIGUA ADUANA DE PERALVILLO



OCTUBRE
MES DEL TRATO
IGUALITARIO EN LA CDMX
2016

Consulta el calendario en:

www.copred.cdmx.gob.mx
tratoigualitario.copred@gmail.com
Tel. 5512-8675
General Prim 10, Col. Centro.

¡Todo un mes de actividades **Por Ti!**

Ciudades Diversas
Ciudades sin Racismo

#TratoIgualitarioCDMX

CONVERSATORIO

RACISMO
Y DISCRIMINACIÓN
EN LA CDMX

5 y 6 de diciembre, 10:00 h

¡PARTICIPA!
ENTRADA LIBRE

SEDE: Instalaciones de la Secretaría de Cultura
General Prim 10, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc

ENCARA EL RACISMO

III FIESTA DE LAS CULTURAS INDÍGENAS, PUEBLOS Y BARRIOS ORIGINARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

27 DE AGOSTO
AL 4 DE SEPTIEMBRE 2016
ZÓCALO CDMX

PAÍS INVITADO ECUADOR
REGIÓN LA HUASTECA
PUEBLO SAN PEDRO TLÁHUAC

www.cultura.cdmx.gob.mx @culturacdmx cultura.ciudaddeMexico CapitalSocialPorTi



INK LUSIÓN ALT FEST 2016

·SÁBADO 15 OCTUBRE 2016· 12:00PM - 10:00PM
MONUMENTO A LA REVOLUCIÓN #CDMX
Plaza de la República S/N, Tabacalera, Cuauhtémoc, 06030

BANDAS EN VIVO · KIOSCOS INFORMATIVOS · SESIÓN DE FOTOS · SKATE ZONE

COPRED



7. Eventos públicos con intérprete de Lengua de Señas Mexicana







8. Procesos de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación



Subsecretaría de Sistema Penitenciario



Consejería Jurídica y de Servicios Legales



Agencia de Gestión Urbana



Iztapalapa



Centro de comando, control, cómputo, comunicaciones y contacto ciudadano de la Ciudad de México



Cuajimalpa de Morelos



Fideicomiso Educación Garantizada



Instituto Técnico de Formación Policial



Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones



Oficialía Mayor



Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México



Secretaría de Finanzas



9. Acciones para la accesibilidad física



Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)



Junta de Asistencia Privada



Procuraduría Ambiental y de Ordenamiento Territorial



Metrobús



Consejería Jurídica y de Servicios Legales



Sistema de Transporte Colectivo Metro



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

COPRED

www.copred.cdmx.gob.mx

[f/COPREDCDMX](https://www.facebook.com/COPREDCDMX)

[t @COPRED_CDMX](https://www.tumblr.com/@COPRED_CDMX)

[You Tube COPREDCDMEX](https://www.youtube.com/COPREDCDMEX)