**Convocatoria Informe ACNUDH**

1. **Legislación, políticas y programas que han sido desarrollados explícitamente por las administraciones locales para promover y proteger los derechos humanos, en particular en lo tocante al derecho a la igualdad y la no discriminación y la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad y marginación.**

En primer lugar, de acuerdo con el Programa de Gobierno de la Ciudad de México (2019-2024), eje transversal 1.6. (derecho a la Igualdad e Inclusión), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) como organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México (SIBISO), con personalidad jurídica y patrimonio propio, que goza de autonomía técnica y de gestión, es el ente encargado de prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, el trabajo legislativo, las acciones implementadas por los entes públicos, la atención a la ciudadanía, las capacitaciones y sensibilizaciones, las estrategias de promoción y difusión, , así como la generación de vínculos estratégicos con el sector público, académico, la iniciativa privada, los organismos internacionales y regionales, las organizaciones de la sociedad civil, con el fin de generar un cambio social y cultural a favor de la igualdad y la no discriminación.

En el mismo sentido, el actuar del COPRED, ya sea a través de los diferentes programas, proyectos, planes, iniciativas y demás acciones que desarrolla o en las que colabora deben estar dirigidas a garantizar los derechos humanos y libertades fundamentales, en especial los derechos a la igualdad y a la no discriminación, de todas las personas que transitan o habitan en la Ciudad de México, con énfasis en los grupos de población potencialmente vulnerables a ser víctimas de discriminación como por ejemplo las personas indígenas, las mujeres, las personas adultas mayores, las personas jóvenes, las niñas, niños, y adolescentes, las personas LGBTTTI, las personas con alguna discapacidad, las personas en contexto de movilidad humana, entre otros.

Asimismo, cabe destacar que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, es la institución representante del Gobierno de la Ciudad de México ante redes y coaliciones internacionales como: la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA), la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas (UCCI), la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC), la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones en contra de la Discriminación (RIOOD), la Asociación Mundial de las Grandes Metropolis (Metropolis) y la Rainbow Cities Network (RCN).

Durante los últimos diez años, el Consejo ha destinado su labor a transversalizar la perspectiva de no discriminación e igualdad en el quehacer institucional público y en demás espacios y sectores de la sociedad, el cambio cultural y la erradicación de las prácticas discriminatorias. Por lo anterior, el COPRED se ha posicionado como una institución pública innovadora en el establecimiento de acciones, estrategias y medidas específicas para combatir la discriminación, siempre bajo un enfoque diferenciado e interseccional.

Dentro de los proyectos del COPRED que destacan en materia de igualdad y no discriminación encontramos los siguientes:

1. **El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) (2019-2020).**

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) (2019-2020), hoy estuvo orientado a que las entidades de la administración pública de la Ciudad de México lleven a cabo actividades que incorporen la perspectiva de igualdad y no discriminación en sus encargos cotidianos. Sin embargo, a partir de la reforma de octubre de 2020 a la LPyED, el Programa se catalogó como de carácter “especial” y de cumplimiento obligatorio de conformidad con la Ley en materia de Planeación del Desarrollo.

Es así que, el Informe de Evaluación del PAPED 2020 corresponde a la quinta y última edición del PAPED pero forma parte de las acciones para impulsar la implementación del programa, analizar y dar a conocer los hallazgos del cumplimiento de sus líneas de acción y como insumo para la construcción del Programa Especial para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2021-2024.

La elaboración del Informe de Evaluación del PAPED inició en diciembre de 2020 y concluyó el primer trimestre de 2021 con su publicación en la página institucional del COPRED.

Es importante señalar que, la implementación y evaluación de la última edición del PAPED se dio en un contexto complejo debido a la pandemia de coronavirus (COVID-19, por sus siglas en inglés) que planteó nuevos retos para los entes públicos en la incorporación y ejecución de acciones, ya que las consecuencias de la misma afectaron de forma diferenciada a los grupos de atención prioritaria.

No obstante, las instituciones replantearon su programación y con ello, se logró llegar a la meta en 44.4% de las 27 líneas de acción que conforman el Programa, incluso varias de ellas rebasaron significativamente la meta planteada. El 33.3% de las líneas se ejecutaron parcialmente y 22.3% no se llevaron a cabo para el periodo reportado.

En este sentido, el Programa cerró con un 77.7% de avance global en el cumplimiento de las líneas de acción para el ejercicio 2020.

Para la elaboración del Informe de Evaluación, se contó con los reportes de las siguientes instituciones: FGJ, SECGOB, SC, SEDECO, SEDUVI, SECTEI, SGIRPC, SIBISO, SCG, SEMUJERES, SEMOVI, SOBSE, SEPI, SEDESA, SSC, STyFE, SECTUR, SEDMA, ADIP, ACH, C5, CFILMA, EVALÚA CDMX, EAP, FCH, FIDEGAR, FES, FONDESO, ICAT, IEMS, IFP, INJUVE, INDISCAPACIDAD, INVEA, INDEPORTE, ILIFE, ISC, IRS, JAP, MB, PAUX, PBI, PROCDMX, PAOT, PROSOC, RTP, Servicios de Salud, STE, SACMEX, CAPITAL 21, STC Metro, DIF CDMX, Sistema Penitenciario y el COPRED y de las alcaldías: Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Coyoacán, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, La Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco.

https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/programa-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-paped

ODS (Metas): 10.2; 10.3; 16.7, y; 16.b.

1. **Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS)**

En la Ciudad de México se realiza de manera periódica (2013/2017/2021) la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS) entre el COPRED y Consulta Mitofsky, la cual recopila, entre otros datos, sobre las personas con discapacidad. En la EDIS 2021 se arrojan los siguientes datos: • En la Ciudad de México, las personas encuestadas consideran que el grupo más discriminado son quienes tienen la piel morena, seguido de las personas indígenas. En tercer lugar, se ubicaron las mujeres, grupo sobre el que aumentó drásticamente la percepción de discriminación hacia ellas, pues pasó de 2.7% en 2013 a 4.3% en 2017 y ahora 9.4% en la EDIS 2021. El cuarto, quinto, sexto y séptimo lugar corresponden a las personas gays, a aquellas en condición de pobreza, personas mayores y personas con discapacidad respectivamente.

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/edis_2021>

ODS (Metas): 10.2; 10.3; 16.7, y; 16.b.

1. **Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México (GATI)**

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México (GATI), implementada a partir de septiembre de 2016, es una iniciativa del COPRED que busca involucrar al sector privado en la lucha contra la discriminación e impulsar una perspectiva de derechos humanos, inclusión y no discriminación en las empresas que lo suscriben. Su objetivo es reconocer y acompañar a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones que les dicta la ley en materia de diversidad e inclusión y que buscan ser referentes en la promoción y respeto del derecho a la no discriminación en sus espacios y ámbitos de competencia.

Desde la creación del COPRED, alrededor del 80% de los casos de actos de discriminación atendidos por el Consejo se manifiestan en el ámbito laboral. Además, según datos de la última Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS 2021), la cual mide la percepción sobre discriminación de las personas de 18 años o más que residen en esta ciudad, el fenómeno de la discriminación es percibido por la ciudadanía con un puntaje de 7.5 de una escala del 0 al 10, donde 10 significa mucha discriminación, y señala que el principal espacio donde se discrimina es en el trabajo (36.9%).

En razón de lo anterior, hasta el día de hoy, a través del GATI se han brindado 8 talleres especializados sobre igualdad y no discriminación a las empresas y aproximadamente más de 30 pláticas en materia de diversidad e inclusión laboral. También se han abordado temas como discriminación en razón del género, racismo en las empresas, discriminación LGBTI+, discapacidades, entre otros relacionados con grupos históricamente discriminados.

Actualmente, hay 46 empresas adheridas al GATI que representan a al menos 130,000 personas trabajadoras beneficiarias entre las que se encuentran personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución de la Ciudad de México.

Con la implementación del Gran Acuerdo se busca  incidir en la disminución de la desigualdad laboral que enfrentan los distintos grupos de atención prioritaria, sensibilizar a las empresas y colaboradores del sector privado en temas de igualdad, no discriminación y derechos humanos, generar acciones que promuevan el trato igualitario en espacios que históricamente han sido relegados y visibilizar las buenas prácticas de las empresas mediante el reconocimiento que se les da por parte del Gobierno de la Ciudad de México.

Es innovadora porque, por primera vez a nivel local y nacional, se lleva a cabo una política que incorpore a estos sectores en un tema tan sensible como lo es el trato igualitario y la no discriminación desde una perspectiva de derechos humanos en el ámbito laboral. Al unir esfuerzos con el sector privado se fomenta una cultura de igualdad y no discriminación que garantiza el acceso pleno a los derechos laborales y demás derechos humanos que resultan interdependientes para el pleno goce de lo que implica un trabajo digno.

https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario

ODS (Metas): 5.1; 5.5; 5.c; 8.3;8.5;10.2;10.3.

1. **Plan de Acción Local contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia de la Ciudad de México (PAL CDMX).**

Desde 2006, en representación del Gobierno de la Ciudad de México, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México forma parte de la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (Coalición LAC), la cual busca fortalecer la cooperación entre las ciudades y organismos especializados en la lucha contra el racismo y la discriminación, así como contribuir a la salvaguarda y promoción de los derechos humanos y el respeto a la diversidad en las ciudades latinoamericanas.

Con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y colaboración de FLACSO, desde 2018 se llevó a cabo un esfuerzo interinstitucional entre la Ciudad de México, Medellín, Quito y Montevideo basado en la generación de diagnósticos en cada ciudad sobre la situación de derechos de cuatro grupos poblacionales: indígena, afrodescendiente, LGBTI+ y migrante. A raíz de dichos diagnósticos, cada ciudad, mediante una consultoría, realizó su Plan de Acción Local (PAL) contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia.

El **Plan de Acción contra el racismo, la discriminación y la xenofobia de la Ciudad de México (PAL CDMX)** tiene por objetivos:

a) Contribuir en el ejercicio pleno de derechos fundamentales (salud, educación, trabajo y vivienda) para el desarrollo social de las personas indígenas, afrodescendientes, en situación de movilidad humana y LGBTTTI.

b) Fortalecer la participación de estos colectivos en la esfera política mediante una toma de decisiones activa

c) Impulsar la inclusión plena de las poblaciones indígenas, afrodescendientes, movilidad humana y LGBTTTI en las estadísticas, informes y reportes públicos que tengan como fin exponer el acceso que tienen a los derechos fundamentales.

d) Así como, en la armonización de los marcos jurídicos internacional, nacional y local, atendiendo lo estipulado por la normativa local en función de los estándares internacionales de derechos humanos y a la visibilizarían de los colectivos en el ejercicio de planeación del gobierno.

Este Plan de Acción y el de las otras ciudades, que proponen estrategias para elevar el acceso a derechos y participación de los grupos objetivo, fueron presentados en el evento “Firma de Declaración Conjunta y Reunión de Proyecto BID Bienes Públicos Regionales de la Coalición Latinoamericana y Caribeña contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (LAC)” que se realizó en Washington, DC., el 23 y 24 de abril del 2019. En representación del Gobierno de la Ciudad de México, asistió la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, presidenta del COPRED.

<https://coalicionlac.org/sites/coalicionlac.org/files/documentos/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico.pdf>

ODS (Metas): 10.2; 10.3; 16.7, y; 16.b.

Los anteriores proyectos son el resultado del trabajo emprendido por el Gobierno de la Ciudad de México a través de su Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en materia de igualdad y no discriminación, con el fin de garantizar el acceso y ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas que residen o transitan por territorio de la capital mexicana, así como para materializar los compromisos internacionales adquiridos por el Estado mexicano en el ámbito local.

1. **Dificultades a las que se enfrentan las administraciones locales y prácticas prometedoras en la promoción y protección de los derechos humanos, en particular en lo tocante al derecho a la igualdad y la no discriminación y la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad y marginación.**

Las principales dificultades a las que se enfrentan los gobiernos locales se encuentran vinculadas a los presupuestos limitados de los que gozan para el ejercicio o celebración de actividades de colaboración con distintas dependencias u organismos internacionales, a la sobrecarga o saturación de servicios sociales, la falta de recursos humanos para potencializar agendas y proyectos, por mencionar algunos.

Los obstáculos a los que se enfrentan los gobiernos para combatir la discriminación los ubicamos en que, para eliminar las prácticas discriminatorias hace falta un cambio cultural que elimine y erradique los prejuicios y la desinformación, ante lo cual es necesaria la implementación de estrategias amplias de largo aliento que logren transversalizar los principios de igualdad y no discriminación, lo anterior no sólo en el quehacer público sino también en la educación, la comunicación y en todas las áreas sociales y culturales.

1. **Principios clave que sirvan para guiar a las administraciones locales y nacionales en la promoción y protección de los derechos humanos.**

A nivel nacional, el instrumento jurídico supremo que rige en la República Mexicana es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). La carta magna mexicana determina que, en materia de derechos humanos, se tendrán en cuenta aquellos contenidos en la propia Constitución, así los establecidos en los diferentes tratados internacionales en la materia de los que el Estado Mexicano es parte.

Mientras que, en el ámbito local, la capital mexicana encuentra su fundamento en la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCDMX). Particularmente, en su artículo 4° podemos encontrar los principios y ejes rectores en materia de derechos humanos, tales como el principio de igualdad y no discriminación.

En el mismo sentido, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, tal como su nombre lo indica, busca prevenir y eliminar cualquier acto, forma o manifestación de discriminación en contra de toda persona que resida o transite por la ciudad. Además, es la Ley que fundamenta el quehacer, la organización, el patrimonio, las facultades y todo lo relativo al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Como se menciona con anterioridad, el actuar del Consejo se encuentra orientado en favor de los derechos a la igualdad y la no discriminación, en particular de los Grupos de Atención Prioritaria, establecidos en el artículo 11° de la Constitución local y que son: Mujeres; Niñas, Niños y Adolescentes; personas jóvenes; personas adultas mayores; personas con discapacidad; personas de la comunidad LGBTTTI+; personas migrantes y sujetas de protección internacional; personas víctimas; personas en situación de calle; personas privadas de la libertad; personas residentes en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; personas indígenas, y; personas pertenecientes a minorías religiosas, quienes debido a la desigualdad estructural de nuestras sociedades han enfrentado discriminación, exclusión, abusos, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, por lo que resulta necesario adoptar las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de sus derechos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Grupo de Atención Prioritaria** | **Principio** | **Derechos** |
| Mujeres | Igualdad sustantiva  Perspectiva de género  Paridad de género **(art. 11° apartado C CPCDMX)**. | Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.  No discriminación.  Igualdad de género. |
| Niñas, Niños y Adolescentes | Interés superior de la niñez **(art. 11° apartado D CPCDMX)**. | Igualdad.  No discriminación. |
| Personas con discapacidad | Diseño Universal.  Ajustes razonables **(art. 11° apartado G CPCDMX)**. | Igualdad.  No discriminación.  Accesibilidad. |
| Personas LGBTTTI+ | Respeto a la orientación sexual, identidad y/o expresión de género **(art. 11° apartado H CPCDMX)**. | Acceso a una vida libre de violencia.  Libre desarrollo de la personalidad. |
| Personas migrantes y sujetas de protección internacional | Hospitalidad.  Solidaridad.  Interculturalidad.  Inclusión.  **(art. 11° apartado I CPCDMX)**. | Igualdad.  No discriminación.  No criminalización. |
| Personas afrodescendientes | Combate a prejuicios, estigmas, racismo **(art. 11° apartado N CPCDMX)**. | Igualdad.  No discriminación.  Prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias en su contra. |
| Personas de identidad indígena | Trato igualitario **(art. 11° apartado O CPCDMX)**. | Igualdad.  No discriminación.  Prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias en su contra. |