



**Informe Trimestral de Labores de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación.**

**Periodo octubre a diciembre de 2013**

**Comisión Provisional para la Institucionalización de la  
Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación  
Cuarta Sesión Ordinaria  
10 de enero de 2014**

## Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Marco Legal.....	5
III.	Sesiones y Acuerdos.....	8
	III.1. Asistencia de los integrantes y Sesiones celebradas por la Comisión....	11
	III.2. Documentos analizados en las Sesiones celebradas por la Comisión...	12
	III.3. Seguimiento de Acuerdos adoptados por la Comisión Provisional.....	12
IV.	Grupos de Trabajo de la Comisión Provisional.....	19
	VI.1 Grupo de Trabajo con especialistas en materia de Perspectiva de Género.....	19
	VI.2 Grupo de Trabajo para la presentación de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDCM).....	27

## **I. Introducción**

En cumplimiento a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 41 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal, la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación presenta ante el Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal su Informe Trimestral de actividades, correspondiente al período comprendido entre los meses de octubre a diciembre del año 2013, por conducto de su Presidenta, Consejera Electoral Mariana Calderón Aramburu.

El informe dará cuenta de las sesiones celebradas en el periodo referido, que son: tres sesiones ordinarias, en las que se adoptaron once acuerdos.

Además, en el marco de las acciones de la Comisión Provisional y en concordancia con los objetivos de la misma señalados en el ACU-42-13 se llevaron a cabo grupos de Trabajo con especialistas en el tema de Perspectiva Género, así como la presentación de los resultados de la *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDCM)* realizada por la Copred, de los cuales se presenta una recapitulación más adelante.

Es así que, en este informe se da cuenta de las acciones que ha desarrollado la Comisión Provisional durante el periodo que se informa, de acuerdo con sus atribuciones, que se sustentan en el siguiente marco legal.

## **II. Marco Legal.**

El Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código en adelante) señala en su artículo 36 que para el desempeño de sus atribuciones, cumplimiento de obligaciones y supervisión del adecuado desarrollo de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Electoral, el Consejo General cuenta con el auxilio de Comisiones de carácter permanente y provisional.

Por otra parte, el Código establece en su artículo 50 que el Consejo General, en todo tiempo, podrá integrar las Comisiones Provisionales que considere necesarias para la

realización de tareas específicas dentro de un determinado lapso. En el Acuerdo respectivo se establecerá el objeto o actividades específicas de éstas y el plazo para el cumplimiento del asunto encomendado, que no podrá ser superior a un año.

En este sentido, el día 30 de septiembre de 2013 el Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal aprobó la creación de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación mediante el acuerdo identificado con la clave ACU-42-13 publicado en los estrados del Instituto Electoral del Distrito Federal, el día 25 de octubre del mismo año.

En este acuerdo se señalan como Propósitos de la Comisión Provisional los siguientes:

a) Diseñar las bases necesarias para la elaboración de un diagnóstico institucional en materia de género y no discriminación en el Instituto Electoral, y sugerir los mecanismos y esquemas para la designación de la persona encargada para su elaboración e implementación, ello con la finalidad de evitar sesgos en los hallazgos que se detecten en el mismo, así como en su evaluación y propuestas de atención.

b) Elaborar la propuesta del Programa en Materia de Género y No Discriminación del Instituto Electoral (Programa en adelante), para presentarlo a la consideración del Consejo General, y

c) Proporcionar el sustento para la creación y funcionamiento de la Unidad de Igualdad Sustantiva en el Instituto Electoral y así dar cumplimiento con la exigencia de la normativa internacional, nacional y local de la existencia de un órgano permanente encargado de estas temáticas.

Para el cumplimiento de estos propósitos el mismo Acuerdo señala que la Comisión Provisional podrá:

a) Proponer la suscripción de convenios interinstitucionales para la elaboración de análisis y diagnósticos, así como la propuesta de acciones para la institucionalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en el Instituto Electoral.

b) Elaborar la Declaración del Instituto Electoral a favor de la perspectiva de género, el derecho a la no discriminación y una cultura laboral incluyente, con el objetivo de consolidar el rechazo del Instituto Electoral hacia todas las manifestaciones de violencia o discriminación que puedan cometerse en los ámbitos de actuación, colocando especial atención en la prevención del acoso sexual y/o el acoso laboral.

c) Proponer la revisión de la normativa del Instituto Electoral para que esté acorde con el marco jurídico internacional, legislación general y del Distrito Federal en materia de igualdad de género y el derecho a la no discriminación, en términos de la visión de derechos humanos contenida en la reforma constitucional de 2011, y sugerir, en su caso, al Consejo General la estrategia para la modificación respectiva.

d) Proponer la realización de investigaciones y estudios respecto a los temas de democracia incluyente, igualdad de género y no discriminación.

e) Fomentar la inclusión de una cultura organizacional con perspectiva de género y no discriminación en todas las áreas del Instituto Electoral.

f) Evaluar la posibilidad de que el Instituto Electoral participe en los procesos que le permitan obtener certificaciones que comprueben que sus prácticas laborales respetan la igualdad de género y la no discriminación.

g) Emitir sugerencias sobre los elementos y dispositivos necesarios que permitan el ajuste o el impulso de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla del Instituto Electoral, esto como parte del cambio cultural interno que se necesita para apuntalar el desarrollo humano y la eliminación de estereotipos y prejuicios.

h) Analizar la forma de mejorar la sensibilización y capacitación del personal del Instituto Electoral para la promoción de la igualdad de género y el derecho a la no discriminación, dentro y fuera de la institución, formando y capacitando en materia de igualdad sustantiva; así como lograr el acceso equitativo de mujeres y hombres a la formación institucional.

i) Opinar y coadyuvar en el diseño y planeación de las campañas de información y sensibilización sobre las diferentes formas en que puede manifestarse la discriminación

en términos generales o la violencia hacia las personas en los diferentes ámbitos de actuación del Instituto Electoral.

j) Sugerir la existencia de un espacio virtual en la página de internet del Instituto Electoral accesible para toda la ciudadanía en el que se publiquen las actividades de la Comisión Provisional, el Programa Integral, las medidas que van siendo ejecutadas, y en el que además se incluyan documentos, referencias y recursos específicos en materia de igualdad y no discriminación.

k) Proponer la realización de eventos con el objetivo de propiciar espacios de análisis, discusión, y generación de propuestas para la realización de acciones que coadyuven a optimizar los derechos políticos electorales bajo la perspectiva de género y no discriminación, a fin de materializar la igualdad sustantiva.

l) Sugerir las acciones de comunicación adecuadas para difundir el Programa y cualquier otro proyecto que aborde aspectos relacionados con dichas materias, así como las condiciones laborales incluyentes que se establezcan en el Instituto Electoral.

Finalmente, en el segundo párrafo del artículo 41 del Código, se señala que: las Comisiones Permanentes y Provisionales, rendirán al Consejo General un informe trimestral de sus labores, por conducto de su Presidenta o Presidente.

### **III. Sesiones y Acuerdos**

#### **III.1. Asistencia de los integrantes y Sesiones celebradas por la Comisión**

- **Integración 2013-2014**

El artículo 37, el Código señala que las Comisiones son instancias colegiadas con facultades de deliberación, opinión y propuesta. Se integrarán por el Consejero Presidente y dos Consejeros Electorales, todos ellos con derecho a voz y voto; y serán integrantes con derecho a voz los representantes de los partidos políticos, con excepción de las Comisiones de Asociaciones Políticas y Fiscalización, y no conformarán quórum. La presidencia de cada una de las Comisiones se determinará por acuerdo del Consejo General.

Al respecto, de conformidad con el Acuerdo del Consejo General ACU-42-13, se aprobó la integración de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derecho a la No Discriminación designando a la Consejera Electoral Mariana Calderón Aramburu como su presidenta; y a la Consejera Electoral Noemí Luján Ponce y al Consejero Electoral Juan Carlos Sánchez León como integrantes.

Con tal integración, durante el trimestre que se reporta, la Comisión Provisional desarrolló sus sesiones ordinarias Primera, Segunda y Tercera.

- **Secretaría Técnica de la Comisión**

Por lo que hace a la Secretaría Técnica de la Comisión, por virtud del Acuerdo CPIPgyDND.1ª.Ord.1.11.2013/003 de la Comisión Provisional, la Mtra. Valentina Lloret Sandoval fue designada como Secretaria Técnica de dicho órgano, cubriendo tal función durante el periodo que se informa.

- **Sesiones celebradas**

En el periodo se celebraron un total de tres sesiones, todas ellas con carácter de ordinarias. Éstas tuvieron verificativo en las fechas que se indican en la siguiente tabla.

**Tabla 1. Relación de Sesiones de la Comisión Provisional, celebradas a lo largo del cuarto trimestre del año 2013, según número, tipo y fecha**

<b>Número y tipo de sesión</b>	<b>Fecha en que se celebró la sesión</b>
Primera Sesión Ordinaria	16 de octubre de 2013
Segunda Sesión Ordinaria	25 de noviembre de 2013
Tercera Sesión Ordinaria	11 de diciembre de 2013

- **Lista de asistencia**

El Código establece en su artículo 37, párrafo tercero, que los Consejeros Electorales y los titulares de los órganos ejecutivos y técnicos deben asistir personalmente a las sesiones de las Comisiones a que sean convocados; en el párrafo segundo del citado artículo se indica que las Comisiones contarán con un secretario técnico sólo con derecho a voz; por otra parte, el mismo ordenamiento en su artículo 61, fracción VIII, indica entre los derechos y obligaciones de los representantes de los partidos políticos, el integrar las comisiones conforme a las respectivas hipótesis establecidas por el propio Código. En las tablas siguientes se da cuenta de la asistencia de los integrantes de esta Comisión, por cada sesión celebrada en el trimestre.<sup>1</sup>

**Tabla 2. Asistencia de los integrantes de la Comisión Provisional, en el cuarto trimestre de 2013, por número y tipo de sesión (conformación relativa al Acuerdo del Consejo General ACU-42-13)**

Número y tipo de sesión	Consejeras Electorales			Representantes de Partido Político							Secretaría Técnica
	CEMCA	CENLP	CEJCSL	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	PMC	PNA	VLLS
Primera Sesión Ordinaria.	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si
Segunda Sesión Ordinaria.	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si	Si
Tercera Sesión Ordinaria.	Si	Si	Si	No	Sí	Si	No	Sí	No	Si	Si

<sup>1</sup> Las siglas consignadas en la tabla de este apartado hacen referencia a quienes a continuación se indica. Consejeras Electorales: Mariana Calderón Aramburu (CEMCA), Noemí Luján Ponce (CENLP) y Consejero Electoral Juan Carlos Sánchez León (CEJCSL); partidos políticos: Partido Acción Nacional (PAN), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido del Trabajo (PT), Partido Verde Ecologista de México (PVEM), Partido Movimiento Ciudadano (PMC) y Partido Nueva Alianza (PNA); Secretaría Técnica Mtra. Valentina Lloret Sandoval (VLLS).



### III.2. Documentos analizados en las Sesiones celebradas por la Comisión

En este apartado se mencionan los documentos, que fueron analizados, así como, presentados y aprobados durante el cuarto trimestre del año 2013.

Tabla 3. Relación de los documentos analizados por la Comisión Provisional, en el cuarto trimestre del año 2013

<b>Número y Tipo de Sesión</b>	<b>Documentos analizados</b>
Primera Sesión Ordinaria Instalación de la Comisión	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orden del día.</li><li>• Propuesta para la designación de la Secretaria Técnica de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación, con fundamento en los artículos 37 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal; 2, inciso B), fracción XI, 41, 42 fracción IV y 44 del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal.</li></ul>
Segunda Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orden del día.</li><li>• Proyecto de minuta correspondiente a la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación, celebrada el 16 de octubre de 2013, que presenta la Secretaria Técnica de la Comisión, de conformidad con lo establecido por el artículo 45, fracción XII, del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal.</li><li>• Programa de trabajo y calendario de sesiones de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la no Discriminación.</li></ul>

<b>Número y Tipo de Sesión</b>	<b>Documentos analizados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercera Sesión Ordinaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orden del día.</li> <li>• Proyecto de minuta correspondiente a la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación, celebrada el 25 de noviembre de 2013, que presenta la Secretaria Técnica de la Comisión, de conformidad con lo establecido por el artículo 45, fracción XII, del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal.</li> <li>• Propuesta de Diseño del Diagnóstico Institucional en materia de Género y Discriminación para el Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF).</li> <li>• Propuesta del Cuestionario diagnóstico del grado de sensibilización en materia de Género y Discriminación del personal del Instituto Electoral del Distrito Federal.</li> </ul>

### **III.3. Seguimiento de Acuerdos adoptados por la Comisión Provisional.**

Este apartado señala de manera específica los acuerdos adoptados por las y el integrantes de la Comisión a lo largo del cuarto trimestre del año.

**Tabla 4** Relación de Acuerdos de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación generados en proceso de atención y/o cumplidos, durante el periodo de octubre a diciembre de 2013.

Sesión	Fecha	Clave	Acuerdo	Estado	Observaciones
1ª Ordinaria	16/10/13	Acuerdo CPIPGyDND.1ª.Ord.1.11.20 13/001.	Se aprueba, por unanimidad de votos, el orden del día de la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación.	Cumplido	Se desahogó el Orden del Día en sus términos.
1ª Ordinaria	16/10/13	Acuerdo CPIPGyDND.1ª.Ord.1.11.20 13/002.	Los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión Provisional, de conformidad con el artículo 58 del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal, aprobaron por unanimidad de votos dar el uso de la voz a los invitados especiales, en el punto correspondiente a la instalación de la Comisión Provisional.	Cumplido	-0-

1ª Ordinaria	16/10/13	Acuerdo CPIPGyDND.1ª.Ord.1.11.20 13/003.	Se aprueba por unanimidad de votos la designación de la Mtra. Valentina Lloret Sandoval, como Secretaria Técnica de la Comisión Provisional.	Cumplido	La persona designada asumió funciones como Secretaria Técnica.
2ª Ordinaria	25/11/13	Acuerdo CPIPGyDND.2ª.Ord.1.11.20 13/004.	Se aprueba, por unanimidad de votos, el orden del día de la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación.	Cumplido	Se desahogó el Orden del Día en sus términos.
2ª Ordinaria	25/11/13	Acuerdo CPIPGyDND.2ª.Ord.1.11.20 13/005.	Se aprueba por unanimidad de votos la Minuta correspondiente a la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación.	Cumplido	Mediante oficios IEDF/PRES-CPIPGyDND/0059/2013, IEDF/PRES-CPIPGyDND/0060/2013, IEDF/PRES-CPIPGyDND/0061/2013 todos ellos de fecha 27 de noviembre de 2013, la Presidencia de la Comisión remitió copia de la minuta señalada a la Presidencia del Consejo General, a la Secretaría Ejecutiva así como a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales,

					respectivamente.
3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPGyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/006	Se aprueba, por unanimidad de votos, el orden del día de la Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación.	Acuerdo CPIPGyD ND.2ª.Ord. 1.11.2013/ 004.	Se desahogó el Orden del Día en sus términos.
3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPGyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/007	Se aprueba por unanimidad de votos la Minuta correspondiente a la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación, con las observaciones de la Consejera Presidente del Consejo General de Consejera Electoral Noemí Luján Ponce, Consejero Electoral Juan Carlos Sánchez León así como de la representación del Partido Nueva Alianza.	Cumplido	Mediante oficios IEDF/PRES-CPIPGyDND/0119/2013, IEDF/PRES-CPIPGyDND/0120/2013, IEDF/PRES-CPIPGyDND/0121/2013 todos ellos de fecha 12 de diciembre de 2013, la Presidencia de la Comisión remitió copia de la minuta señalada a la Presidencia del Consejo General, a la Secretaría Ejecutiva así como a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales, respectivamente.

3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPgyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/008	Se aprueba, por unanimidad de votos de los presentes, el documento denominado Propuesta de Diseño del Diagnóstico Institucional en materia de Género y Discriminación para el Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF), con las observaciones de la Consejera Presidente del Consejo General de Consejera Electoral Noemí Luján Ponce, Consejero Electoral Juan Carlos Sánchez León así como de las representaciones del Partido Nueva Alianza y el Partido de la Revolución Democrática.	Cumplido	Mediante oficios IEDF/PRES-CPIPgyDND/0122/2013, IEDF/PRES-CPIPgyDND/0123/2013 de fecha 17 de diciembre de 2013, la Presidencia de la Comisión remitió a los integrantes de la Comisión Provisional una nueva versión del documento, incorporando las observaciones presentadas durante el análisis y discusión del punto.
3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPgyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/009	Se aprueba, por unanimidad de votos de los presentes, el documento denominado Propuesta del Cuestionario diagnóstico del grado de sensibilización en materia de Género y Discriminación del personal del Instituto Electoral del Distrito Federal, con las observaciones de la Consejera Presidente del Consejo General de Consejera Electoral Noemí Luján Ponce, Consejero Electoral Juan Carlos Sánchez León así como de las representaciones del	Cumplido	Mediante oficios IEDF/PRES-CPIPgyDND/0122/2013, IEDF/PRES-CPIPgyDND/0123/2013 de fecha 17 de diciembre de 2013, la Presidencia de la Comisión remitió a los integrantes de la Comisión Provisional una nueva versión del documento, incorporando las observaciones presentadas durante el análisis y discusión del punto.

			Partido Nueva Alianza y el Partido de la Revolución Democrática..		
3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPgyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/010	Se instruye a la Secretaria Técnica de la Comisión Provisional para la institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la No Discriminación, a realizar todas las gestiones necesarias para que en el marco de los trabajos de la Comisión se lleve a cabo un curso de sensibilización en materia de Igualdad de Género, dirigido a personal de altos mandos del Instituto Electoral del Distrito Federal	Pendiente	La Secretaría Técnica dio inicio a las gestiones preliminares para la realización del evento.

3ª Ordinaria	11/12/13	Acuerdo CPIPGyDND.3ª.Ord.1.11.20 13/011	Se aprueba por unanimidad de votos el documento denominado Programa de trabajo y calendario de sesiones de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y el Derecho a la no Discriminación.	Cumplido	IEDF/ Mediante oficios PRES-CPIPGyDND/0063/2013 y IEDF/PRES-CPIPGyDND/0064/2013 de fecha 26 de noviembre de 2013, la Presidencia de la Comisión remitió a los integrantes de la Comisión Provisional la nueva versión definitiva del documento, incorporando las observaciones presentadas durante el análisis y discusión del punto.
--------------	----------	---	--	----------	---



#### **IV. Grupos de Trabajo de la Comisión Provisional**

En el marco de las acciones de la Comisión Provisional se llevaron a cabo dos grupos de trabajo que apuntaron al fortalecimiento de los propósitos de la misma.

##### **VI.1 Grupo de Trabajo con especialistas en materia de Perspectiva de Género.**

Se llevó a cabo el 18 de octubre de 2013 su objetivo fue que las y los integrantes del Grupo de Trabajo pudieran escuchar la opinión de especialistas en Perspectiva de Género y Derecho a la No Discriminación con el fin de:

1. Generar una visión común sobre lo que implica institucionalizar la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.
2. Escuchar recomendaciones sobre las acciones que debe llevar a cabo la Comisión para alcanzar sus objetivos.
3. Tener una opinión sobre los contenidos mínimos que debe incluir un Programa de Equidad de Género y No Discriminación en instituciones.

Todo lo anterior con la idea de fortalecer la elaboración del Plan de Trabajo de la Comisión Provisional.

Los temas que abordaron los especialistas fueron:

- (i) qué es la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.
- (ii) en qué consiste su institucionalización.
- (iii) cuales son las características que debiera cubrir un Programa de este tipo.
- (iv) principales problemáticas que se pueden presentar para diseñar e implementar un Programa de este tipo.

En este grupo de trabajo se presentaron las y los siguientes ponentes:

➤ Mtro. José Luis Cortés Miguel

Subdirector de Enlace del Programa de Atención a las Instancias de Mujeres en la Entidades Federativas (PAIMEF).

Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol).

➤ Mtro. Renato Hernández Loustalot Laclette.

FCPYS UNAM / ITESM CCM

➤ Mobwa Mobwa N´Djoli Jean Philibert

Subdirector de Vinculación y Medidas Compensatorias

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

A continuación se hace una síntesis de los temas abordados por las y los invitadas/os.

El Mtro. José Luis Cortés Miguel centró su participación en el enfoque de Género y su Institucionalización y los puntos principales que abordó fueron los siguientes:

a) Relaciones de Género.

Representan relaciones mediante las cuales, se establecen valores, tradiciones y normas que determinan las conductas sociales, actividades, formas de ser, de hacer y de relacionarse entre mujeres y hombres.

b) “Normas de Género”

Son un conjunto de suposiciones, creencias e ideas que una sociedad establece, que son construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia de sexo.

c) Sexo

Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, genitales diferentes.

Entonces, el enfoque de género es una categoría de análisis que nos ayuda a desvelar cómo es que cada sociedad y cultura le ha asignado un significado y valor desigual a la diferencia sexual-anatómica-fisiológica.

Este enfoque analítico nos permitirá explicar:

- Las cualidades y las oportunidades sociales asociadas a ser hombre o mujer,
- Las relaciones entre ambos, así como las relaciones entre las mujeres y entre los hombres,
- Estas relaciones son contextuales/temporales, específicas y cambiables.

También nos permitirá revelar las diferencias y disparidades que encontramos en el acceso y control sobre los recursos, la toma de decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder entre hombres y mujeres derivados de aquellos constructos sociales asignados a ellos en su cultura.

Es relevante en nuestro análisis identificar cuáles son las acciones institucionales, de organizaciones, y conocer las normativas y que consecuencias e impacto tienen en las relaciones de género.

d) “Género” como herramienta de análisis y promotora de cambio cultural

¿Qué persigue esta herramienta?:

- Desnaturalizar las justificaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres basadas en el determinismo biológico y en la negación de la influencia social y cultural,
- Comprender los procesos y evidenciar los discursos a través de los cuales la diferencia sexual se torna en factor de desigualdad que limita el acceso igualitario de mujeres y hombres al control de los recursos sociales, económicos, políticos y culturales,
- Incorporar la mirada y experiencia del género femenino, cuyos deseos, necesidades y experiencias han sido históricamente invisibilizadas o subvaloradas,
- Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la construcción de relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto, la justicia y la democracia.

e) Acciones Afirmativas

Aquellas acciones temporales que benefician a las mujeres para equilibrar las desigualdades históricas de Género.

#### f) Visibilización de Desigualdades de Género

- Las mujeres ocupan menos espacios de toma decisiones y de poder,
- El acceso de las mujeres a los recursos es menor que el de los hombres,
- Se privilegia la propiedad masculina de los bienes (tierra, herencia, medios de producción),
- Las remuneraciones de las mujeres son inferiores que las de los hombres por el mismo tipo y tiempo de trabajo
- Doble Jornada: la mayoría de las mujeres hoy día contribuyen al ingreso familiar, sin dejar de cumplir con sus “atribuciones” en el hogar.

#### g) Empoderamiento

- Proceso por el que las personas ganan creciente poder y seguridad personal
- Implica toma de conciencia, construcción de su confianza y ampliación de opciones
- Pretende transformar relaciones desiguales de poder entre los sexos

#### h) Políticas de Igualdad de Oportunidades

- Implica articular poderes que consideren a las mujeres como entes con plenos derechos en todos los ámbitos
- Superando políticas centradas en la “protección” de las mujeres, vía acciones afirmativas

#### i) Uso del Lenguaje Incluyente

La realidad es lingüística por lo que todo aquello que no se nombra no existe y por tanto, es necesario usar un lenguaje que no oculte, ni denigre a las mujeres, teniendo en cuenta para ello a la perspectiva de género.

El uso sexista de la lengua es reflejo de una sociedad androcéntrica en la que se valoran las capacidades y funciones de los hombres y se ocultan y/o desconocen las atribuidas a las mujeres.

El “uso sexista” del lenguaje implica la invisibilización de las mujeres del amplio registro lingüístico que la lengua tiene.

En el lenguaje encontramos formas de subordinación de la mujer en tres ámbitos:

- **En los conceptos** (política-político)
- **En la estructura** (el hombre-humanidad)
- **En el uso** (Enfermeras y médicos)

#### j) La Transversalización de la Perspectiva Género

La Transversalización de Género (*gender mainstreaming*), es la aplicación de las herramientas de la perspectiva de género para implementar una estrategia que busque incorporar la igualdad a todos los niveles, integrando a las mujeres desde el diseño e implementación de la política pública

Es necesario preparar a las instituciones y a su componente humano para transversalizar el género y operar bajo paradigma de igualdad y no discriminación desarrollando la consiguiente infraestructura.

#### k) Elementos para infraestructura de género

- Voluntad Política,
- Sensibilidad al género,
- Recurso Humano formado en género e igualdad,
- Planeación participativa y sensible al género,
- Asesoría técnica transdisciplinaria.

#### l) Componentes para infraestructura de género

- **Diagnóstico situacional** (contexto, circunstancias, brechas y desigualdad)
- **Instancia Institucionalizada de género** al interior de cada institución en la AP que provoque sinergia de acciones.

- **Acciones afirmativas** de compensación específica para situaciones de desigualdad dentro de las instituciones
- **Protocolos** para el tratamiento de conductas de violencia contra las mujeres.
- **Políticas institucionales** que garanticen igualdad y protección de víctimas ante inactividad de la institución.
- **Previsiones presupuestales**
- **Normatividad** no sexista bajo paradigma de igualdad
- **Procedimientos, perfiles, puestos y prácticas revisadas** para la igualdad.

Sobre el tema de Discriminación fueron abordados los siguientes puntos por parte del ponente Mobwa Mobwa N´Djoli Jean Philibert de CONAPRED:

- I. Discriminación en México
- II. Guía de acción contra la discriminación para una Institución Comprometida con la Inclusión

a) Definición de Discriminación de acuerdo al artículo 4º Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED):

“Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”

b) Discriminación Laboral en México

En México, el color de piel, el aspecto físico, la lengua y el origen étnico son características que dificultan la posibilidad de tener un empleo bien pagado. En particular la apariencia física y el color de piel influyen negativamente en población sin importar sus capacidades o aptitudes, las personas son juzgadas antes de tener el acceso a un empleo digno.

La ENADIS 2010 (Encuesta Nacional sobre Discriminación en México), los grupos más discriminados en el plano laboral son:

- 2 de cada 10 **Mujeres**: sus principales problemas están relacionados con la falta de empleo y/o la economía.
- Personas con **Discapacidad**: su principal problema es el desempleo.
- 35 de cada cien **jóvenes**: falta de oportunidades de empleo y de experiencia laboral.

c) Discriminación contra las mujeres :

- 21.2% problemas de empleo, 11.6% abuso, acoso, maltrato y violencia, 9.9% discriminación
- de 1970 a 2010, la participación de las mujeres en economía nacional pasó de 19 a 42.5%
- Al 2011, 3 de 10 mujeres perciben discriminación salarial por estar casadas o tener hijos.
- CONAPRED recibió 250 quejas por discriminación por embarazo en los últimos 3 años
- El salario de las mujeres debe aumentar 8.2% para alcanzar la igualdad salarial.

d) Discriminación Religiosa en México:

- 82.72% de la población son católicos
- 43% de la población no católica considera no se respetan sus derechos en el trabajo
- 31.4% de la población no católica considera más difícil conseguir trabajo
- 40% de la población no católica considera percibir menor salario por su credo

Por otra parte el ponente desarrollo los aspectos más importantes sobre la Guía de acción contra la discriminación para una Institución Comprometida con la Inclusión (Guía ICI), que se mencionan a continuación:

a) Cuatro principios para la mejora continua en materia de igualdad de trato y oportunidades:

- Igualdad
- Inclusión
- Accesibilidad
- Diversidad

Algunas de las acciones para garantizar los cuatro principios:

- Aumentar límite de edad para trabajar en México
- No permitir que niñas y niños sean explotados laboralmente.
- Acceso a empleos para personas con discapacidad y adultas mayores sin ser discriminadas.
- Acceso a empleos para personas homosexuales, personas en prisión o ya liberadas, y a personas que viven con VIH u otra enfermedad.
- Acceso a estancias infantiles, escuelas y universidades a niñas y niños con discapacidad que les permitirá desarrollarse profesionalmente y tener un empleo digno.

b) Indicadores que contempla la Guía ICI:

- Contratación
- Condiciones de trabajo
- Desarrollo Profesional
- Clima Institucional
- Atención a personas beneficiarias

c) Clima Laboral:

Las relaciones entre la institución y sus empleados deben regirse por principio éticos esenciales, como entidad social, debe de trabajar desde su ámbito de influencias para fomentar el apoyo y el respeto a los derechos humanos universales. Debe garantizar la igualdad de oportunidades y un trato no discriminatorio hacia sus empleados, así como a sus clientes y proveedores.

d) Seis Faces de la Guía ICI



1. Compromiso institucional
2. Creación de un Comité Permanente de igualdad y la no discriminación:
3. Diagnósticos
4. Elaboración del Plan de Mejora
5. Aplicación del Plan de Mejora
6. Evaluación y verificación

## **VI.2 Grupo de Trabajo para la presentación de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDCM)**

El segundo grupo de trabajo se llevó a cabo el 3 de diciembre de 2013, y tuvo como objetivo dar a conocer los resultados de la *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDCM)* por parte del Mtro. Pablo Álvarez Icaza Longoria coordinador académico de Políticas Públicas del Consejo para Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) a las Consejeras Electorales y el Consejero Electoral integrantes de la Comisión Provisional así como al Secretario Ejecutivo, Secretario Administrativo a las y los Directoras/es Ejecutivas/os y Titulares de Unidad. Cabe señalar que en este grupo de trabajo estuvo presente la Consejera Presidente del Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal Diana Talavera Flores.

De manera sintética en esta presentación se trataron los siguientes temas:

La presentación inició con una justificación del porqué se eligió a Consulta Mitofsky para llevar a cabo este proyecto de encuesta, por dos razones: 1) porque la consultoría tenía experiencia previa en la elaboración de la había realizado la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) y 2) por economía, esta opción resultó la más económica.

Enseguida se explicó la metodología y el formato de la encuesta, la cual consta de dos partes, una es vivienda, 4,800 observaciones en vivienda, 300 por delegación y también entrevistamos a población flotante en las cuatro centrales camioneras. O sea la encuesta

tiene dos cuestionarios, un cuestionario para población flotante y un cuestionario para hogares o para viviendas.

El ponente señaló que esta encuesta a diferencia de la ENADIS no tiene módulos, es una encuesta de carácter general, con la ventaja de haber preguntado sobre 40 grupos en situación de discriminación. Luego, la encuesta está ordenada en tres grupos de materias. La primera habla del tema de derechos humanos. La segunda propiamente del tema de discriminación. Y La tercera habla de testimonios. La cuarta habla de instituciones, se basa en la pregunta a los encuestados sobre quién creía que debía defender el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La quinta son los datos socio demográficos, que nos permiten finalmente presentar tabulados por segmentos de población o segmentos de diferente tipo de variables socioeconómicas.

a) Primera Parte: Derechos Humanos.

La primera pregunta de esta sección es una pregunta filtro: ¿cuál es el problema más grave en la Ciudad de México? Las respuestas: 1) inseguridad, 2) problemas económicos, y 3) desempleo. En las respuestas que se dieron no apareció el tema de la discriminación, ni los derechos humanos entre los tres problemas más graves.

Cuando se les preguntó a los encuestados si habían oído hablar del tema de derechos humanos, 88 por ciento contestó que sí. Al añadir a esta pregunta el cuestionamiento de con qué lo relacionan, las principales respuestas son:

1) Todos tenemos derechos	13%
2) Ayuda a la gente	12%
3) Defienden a la gente	10%
4) Los derechos nos defienden	6%
5) Protegen a la gente	5%
6) Defensa a delincuentes	5%
7) Respeto por los demás	3%
8) Discriminación hacia la gente	3%

Entre las percepciones generales en materia de Derechos Humanos se obtuvo que: 77% en DF y 79% en todo México sienten que no se respetan los Derechos Humanos, como resultado de la pregunta “¿Cómo están los derechos humanos en México?”

Los resultados sobre la pregunta “¿Con qué se asocia el término de Derechos Humanos? (menciones espontáneas) los porcentajes más altos obtenidos fueron:

1) Ayuda a gente con problemas	12%
2) Derechos de los ciudadanos	11%
3) Defensa de los ciudadanos	8%
4) Justicia	7%
5) Igualdad	7%
6) Protección	6%
7) Respeto	6%
8) Leyes que nos protegen	5%
9) Discriminación	4%

En la siguiente pregunta el ponente señaló que se les mostraba a los encuestados una lista de conceptos, entre los que se encontraba el de “discriminación”, lo cual logró visibilizar el concepto, lo que ocasionó que llegara al segundo lugar de respuestas obtenidas al preguntar “¿Cuándo escucha el término Derechos Humanos también se asocia mucho con...”. Las respuestas a esta pregunta fueron:

1) Defensa de los ciudadanos	44 %
2) Discriminación	43 %
3) Justicia	40 %
4) Igualdad	40 %
5) Dignidad	40 %
6) Defensa de Grupos desprotegidos	39 %
7) Defensa de Delincuentes	35 %
8) Tolerancia	35 %
9) Lucha contra Impunidad	33 %

La siguiente tabla corresponde a las respuestas dadas sobre cuál de los 15 derechos que se dieron como opciones eran las más importantes. Se advierte en la encuesta que el parámetro de medición en esta ocasión es el total de menciones.

1) Derecho a la educación	44%
2) Derecho a la salud	39%
3) Derecho al trabajo.	37%
4) Derecho a la igualdad y a la no discriminación	28%
5) Derecho a la vivienda	26%
6) Derecho al agua	25%
7) Derecho a la libertad de expresión	22%
8) Derecho a la integridad, seguridad personal	20%
9) Derecho al acceso a la justicia	15%
10) Derecho a un medio ambiente sano	13%

Es conveniente destacar conforme a lo señalado por el ponente que este orden cambia por delegaciones, por ejemplo, en la delegación Iztapalapa el derecho al agua se presenta como el tercero más importante.

b) Segunda parte: Percepción sobre Discriminación.

Ahora bien, cuando se abordó la percepción sobre discriminación entre los encuestados, al realizar la pregunta ¿con qué se asocia? , la gente respondió en su mayoría con “hacer menos a las personas”; enseguida con las palabras pobreza, maltrato, desigualdad, con que no hay respeto, con indígenas, con discapacidad, racismo o con el color de piel.

1) Hacer menos a las personas	14%
2) Pobreza	11%
3) Maltrato	8%
4) Desigualdad	8%
5) No hay respeto	7%
6) Ofensas	6%
7) Indígenas	6%
8) Discapacidad	5%

9) Racismo	5%
10) Color de piel	5%

Después, el ponente explicó como cuando a los encuestados se les preguntó en una escala de cero a 10, donde 10 es mucha discriminación, ¿Qué tanta discriminación considera que existe en el DF? Los resultados se agruparon por delegación, siendo la más alta Gustavo A. Madero con 8.0; mientras que en Xochimilco y Álvaro Obregón perciben en un 6.4 la existencia de Discriminación.

Sobre este mismo orden del ideas, de acuerdo con la Encuesta, entre la población flotante se percibe más la discriminación que entre los habitantes de la Ciudad de México, y éste es un dato también interesante. Lo que podría significar que la gente que se encuentra de visita se siente más discriminada que la que ya vive aquí.

Cuando se le preguntó a los encuestados qué podemos hacer los habitantes del Distrito Federal para resolver el problema de Discriminación la perspectiva fue muy positiva en la ciudadanía, ya que el 76 % contestó que mucho o algo, mientras que el 22% respondió poco o nada.

En esta misma pregunta, por delegaciones, el resultado menos optimista resulta ser Azcapotzalco con 64.1% que mucho o algo y 31.9% poco a nada; o sea hay una actitud muy positiva de la ciudadanía para ayudar a resolver el problema; mientras que la delegación más optimista es Magdalena Contreras con 86% que mucho o algo se puede hacer, contra 12.3% que poco o nada.

De acuerdo con estos datos, el ponente señaló que tenemos una perspectiva muy buena, incluso, en las delegaciones con un número de respuestas más bajo la perspectiva es muy favorable, por ejemplo en Magdalena Contreras e Iztacalco, que están se encuentran en el límite más alto, incluso, con la población flotante tenemos una perspectiva muy buena para poder enfrentar el problema con una buena actitud.

La primera conclusión que planteó el ponente fue es que sí hemos avanzado mucho, porque hace 20 años por ejemplo se negaba que hubieran altos índices de discriminación. Ahora, ya aceptamos que sí discriminamos o que percibimos que hay discriminación, pero

que además, la Encuesta refleja que estamos dispuestos a resolver el problema y que la ciudadanía puede hacer mucho por resolver este asunto.

Ahondando más sobre el tema, el ponente presento los resultados de la siguiente pregunta, ¿Qué acciones podemos hacer para combatir la discriminación? y las respuestas espontáneas fueron:

1) dar mejor educación	25%
2) respetarnos	24%
3) trato por igual	11%
4) orientar a la gente	9%
5) fomentar a la tolerancia	7%
6) Inculcar valores	7%

Esto en palabras del ponente, obviamente tiene que ver con que la Copred debe acercarse mucho a la Secretaría de Educación del D.F. para comenzar a trabajar de manera concreta para desde las escuelas poder hacer algo para, desde ese ámbito de competencia, empezar a atacar el problema de raíz.

También señaló el ponente la necesidad de hacer campañas de concientización, de difusión y, sobre todo, de un mensaje no discriminatorio.

Ahora bien, la Encuesta muestra como cuando se preguntó sobre las causas de los actos discriminatorios, las respuestas fueron interesantes, porque confirman lo que otras encuestas habían dicho ya, con un método de “menciones espontáneas” sobre las causas de discriminación que las personas identifican. En el caso de la Encuesta que expuso el ponente se encontraron como causas, la pobreza como la más importante con 19 %, el color de piel 17%, y preferencia sexual en tercero con 15%, destacando las más importantes de una lista de 20 posibles respuestas.

Es decir, no nada más es un problema de trato, sino también es un problema de condiciones económicas que obviamente nos separan nuestra condición socioeconómica.

En este punto, el ponente expuso una primera conclusión obtenida del análisis de la Encuesta. Hay dos causas fundamentales en el tema de la discriminación en la Ciudad de México, unas son de carácter económico, la pobreza, y otros son de carácter cultural, somos una sociedad profundamente racista y clasista. Y son los dos elementos, los elementos de tipo económico y los elementos de tipo cultural los que provocan que tengamos una actitud discriminatoria, ya sea inconsciente o consciente con nuestras pares o con nuestra ciudadanía o entre nosotros.

El Mtro. Álvarez Icaza hizo énfasis en el hecho de que los porcentajes son muy altos sobre discriminación en la Ciudad son muy altos. Incluso, en el caso de mujeres embarazadas es 53 por ciento. No resulta extraño, por ejemplo, en la reciente campaña que presentó la Copred, que este tema se agravara más con el problema de mujeres despedidas por embarazo; tenemos ahí elementos duros para señalar que hay un problema de existencia importante de discriminación.

Las personas indígenas siguen siendo muy discriminadas. Los Gays aparecen otra vez de una manera relevante, y los pobres. Hoy hay muchas correspondencias, por ejemplo los indígenas y los pobres están muy correlacionados, la mayoría de la población indígena está en los niveles socioeconómicos más bajos.

Una vez obtenidos estos datos, explicó el Mtro. Álvarez Icaza, se dio paso a partir de una lista de 40 grupos en situación de discriminación a cuál se discrimina más, es decir, se les puso a competir. Esto fue muy importante ya que, al ponerlos a competir, se evidenció dónde estaba la respuesta más fuerte de discriminación y también se probó la calidad del cuestionario, porque había el temor por parte de Copred de que si aparecías al final de la lista, entonces ya no te respondían con la mayor calidad.

Lo interesante de esto es que esta pregunta permitió garantizar la calidad del cuestionario, o sea de ratificar las respuestas anteriores, pero además hacer preguntas cualitativas de calidad.

De acuerdo con los resultados presentados por el ponente éstos son los grupos en situación de discriminación más evidentes:

1) indígenas	24%
2) gay	12.2%
3) piel morena	10.7%
4) pobres	5.8%
5) adultos mayores	5.0%
6) con distinta lengua, idioma o forma de hablar	4.4%
7) con VIH SIDA	4.4%
8) con discapacidad	4.1%
9) lesbianas	2.9%
10) de estatura baja	2.8%

En el caso de los resultados por delegación se tienen los siguientes. En las 16 delegaciones el primer lugar lo ocupa indígenas; el segundo lugar se va alternando entre gay, piel morena, y aparecen pobres también; en tercer lugar van alterándose, estatura baja por ejemplo Álvaro Obregón con lengua distinta, con VIH SIDA. Van cambiando los órdenes, como ustedes se podrán dar cuenta.

Hay delegaciones, por ejemplo, como Iztapalapa que son casos bastante atípicos, porque los pobres no aparecen ni siquiera en el top ten. Aquí habría que hacer una hipótesis de investigación interesante, una de dos, o no hay niveles tan desiguales, por ejemplo, como en Miguel Hidalgo, Benito Juárez, Cuajimalpa donde los contrastes sociales son muy fuertes o ellos no quieren reconocerse que se discriminan mutuamente; porque lo que sí dijeron es que la causa de la discriminación es la pobreza.

Pero también hay factores que se asocian mucho, con distinta lengua y forma de hablar se ha asociado mucho al factor indígena y también piel morena, evidentemente no todas las personas de piel morena son indígenas, pero sí hay factores de correlación que se retroalimentan fuertemente.

Esto ha permitido también acercarse a las delegaciones y a decirles cuáles grupos de población son los que merecían atención preferente en términos de sus políticas públicas.



Si, por ejemplo atendemos al ejemplo de, Álvaro Obregón en esta Delegación se tendría que poner el acento con personas de estatura baja o de talla pequeña; que es un factor que no aparece en otras delegaciones.

Entonces en este sentido la encuesta también da elementos para poder hacer política pública con grupos vulnerables.

### **Testimonios / Discriminación en el ámbito personal**

El siguiente punto de la presentación se centró en diversos aspectos referentes a testimonios sobre actos discriminatorios sufridos por las personas encuestadas y se basó primero en la pregunta directa sobre si se había sufrido Discriminación. Un 32 % reconoció que ha sido discriminado, mientras que un 67% contestó que no.

Sobre el lugar donde se vive la Discriminación, los resultados obtenidos fueron:

En el trabajo 33%, en la calle 22%, en alguna institución pública 9%, en la escuela 9%, y en transporte público 6%.

Acercas de las razones porqué se fue discriminado, las respuestas obtenidas fueron: por su forma de vestir 9%, por sobrepeso 8%, por la edad 7%, por mi imagen 6%, por el color de piel 5%. Por ejemplo, por homosexualidad es un factor que se ha visto antes, ocupa el segundo lugar como gay, y ocupa más un lugar también importante cuando se le preguntó a la gente si han oído algo sobre el tema; y otra vez el factor de homosexualidad aparece.

Cuando se les preguntaba acerca de un tercero víctima de discriminación se dio, de acuerdo con el ponente la primera sorpresa, ya que se tenía la hipótesis de que éste iba a ser más alto, y fue más bajo: 72% que no ha escuchado de un tercero siendo objeto de discriminación, y 25% que si ha escuchado de un tercero objeto de discriminación.

Sobre las razones que se daban a la pregunta ¿Por qué ha sido discriminado este tercero?, el ponente nos presentó las siguientes:

1) discapacidad 9%

2) sobrepeso	9%
3) homosexual	9%
4) color de piel	7%
5) forma de vestir	7%

Ahora bien, cuando a los encuestados se les preguntó ¿Qué hizo al respecto?, las respuestas obtenidas fueron las siguientes: no hicieron nada 46% y 42% respectivamente, ignorarlos 8%, retirarme del lugar 6%, denunciar 4%, molestar y retirarme 3%. La respuesta de la ciudadanía es completamente pasiva ante el tema, no hay una cultura de la denuncia. Esto es obviamente un reto importante, un desafío importante que el Mtra. Álvarez Icaza señaló como reto para el Copred desde donde se debe fomentar la cultura de la denuncia, y es un problema que se sigue perpetuando

Como último punto sobre los resultados de la Encuesta el ponente se refirió a las preguntas que se enfocaban a la “recordación de noticias” de los encuestados. Sobre este punto nos expuso que se preguntó, ¿En los últimos 12 meses ha visto, han leído algo sobre discriminación en el DF? A lo que el 30 % respondió que sí, contra 69% que no. Para profundizar se planteó la pregunta ¿Qué es lo que ha escuchado o visto?, cuyas respuestas fueron: los homosexuales 7%, ofensa a personas 6%, “todos tenemos derechos” 5%, se discrimina a los indígenas 5%, en provincia no quieren a los chilangos 5%, etc.

El bullying (con 4% y en lugar 8) también aparece como un factor de discriminación en la escuela, porque es un tema que se está apareciendo cada vez más en los medios de comunicación.

Finalmente, el ponente señaló que como la discriminación está asociada a un tema de cultura y la cultura no es un tema que cambie tan rápido, todos los expertos en temas de discriminación sugieren realizar las encuestas con una frecuencia de cuatro, cinco años. Por eso la ENADIS se hizo en el 2005 y la segunda se hizo en el 2010. Por lo tanto en el Distrito Federal es necesario dejar pasar un tiempo considerable de tiempo para ver si se ha avanzado o no en el tema.

En conclusión, la encuesta nos proporciona una multiplicidad de elementos de política pública, nos permite abrir una ventana al tema de derechos humanos y también a entender la problemática específica de los grupos en situación de discriminación.

Los resultados de esta encuesta, representan un insumo sumamente importante no sólo para esta Comisión Provisional sino para muchas de las tareas que lleva a cabo nuestro Instituto, pues al ser un estudio estadístico y objetivo permite identificar de manera certera cuales son las causas más frecuentes de discriminación en el D.F., así como la valoración que la ciudadanía tiene del derecho a la No Discriminación y la manera en que la ciudadanía se relaciona con actos discriminatorios.