



# INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL 2013

Febrero 2014

## Índice

<b>Presentación</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	6
<b>Aspectos metodológicos</b> .....	8
<b>I. Antecedentes de la implementación del PAPED 2013</b> .....	10
<b>II. Ejecución del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2013</b> .....	14
2.1 Agrupación de las acciones realizadas por estrategias y línea de acción .....	15
2.2 Acciones desarrolladas por los entes públicos en relación a las estrategias y líneas de acción .....	24
2.3 Acciones sobre Accesibilidad .....	40
2.4 Acciones relacionadas con grupos de población incluidos en la LPEDDF .....	43
2.4.1 Personas con discapacidad.....	43
2.4.2 Población LGBTTTI.....	43
2.4.3 Personas adultas mayores.....	44
2.4.4 Mujeres .....	44
2.4.5 Pueblos y comunidades indígenas .....	45
2.4.6 Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo .....	47
2.4.7 Población callejera .....	47
2.4.8 Niñas y niños .....	48
2.4.9 Las y los jóvenes .....	48
2.5 Otras acciones reportadas por los entes públicos .....	50
<b>III. Hallazgos de la implementación del PAPED</b> .....	51
a) Sobre la implementación de las líneas de acción y temáticas desarrolladas .....	51
b) Los logros de la implementación en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México .....	53
Las Obligaciones del Estado .....	54

Los componentes del derecho .....	56
Principios transversales de la política pública con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación .....	57
Los grupos de población.....	58
c) Medidas generales para la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México .....	58
d) Áreas de oportunidad para la implementación .....	59
d) Dificultades en la implementación .....	61
<b>IV. Retos para la implementación en 2014 .....</b>	<b>63</b>
<b>Fuentes y referencias .....</b>	<b>67</b>
Documentos oficiales .....	67
Leyes consultadas.....	67
Referencias.....	67
Páginas electrónicas consultadas.....	67
<b>Anexos.....</b>	<b>69</b>

## Presentación

El Distrito Federal se destaca por ser una de las 25 entidades federativas del país (a enero de 2014) que cuenta con una legislación para prevenir y eliminar la discriminación conocida también como ley antidiscriminatoria.<sup>1</sup> Aunque en 10 de ellas se contemplan organismos que se ocupan de atender casos de discriminación, distintos a las comisiones estatales de derechos humano;<sup>2</sup> es la única entidad que cuenta con un Consejo en funciones para ello. También es la única entidad que cuenta con un Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación,<sup>3</sup> elaborado en el seno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (COPRED), luego de una consulta con académicos, expertos y organizaciones de la sociedad civil. Este Consejo comenzó a funcionar el 25 de noviembre de 2011 como resultado de la expedición de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que abrogó una ley similar (2006).

El COPRED es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios; goza de autonomía técnica y de gestión, se rige bajo los principios de austeridad, racionalidad y transparencia.<sup>4</sup> Tiene como objeto:<sup>5</sup> a) emitir lineamientos generales de políticas públicas como combate al problema de la discriminación; b) diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación, analizar la legislación, así como evaluar su impacto social, por lo que debe coordinarse con los entes públicos, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil; c) coordinar, dar

---

<sup>1</sup> De acuerdo a la información disponible en la página del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, las 25 entidades que cuentan con una ley estatal antidiscriminatoria son: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Distrito Federal, Colima, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Por el contrario, las 7 que no cuentan con dicha ley son: Guanajuato, Nuevo León, Puebla, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Jalisco.

Versión en línea disponible en:

[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id\\_opcion=650&op=650&id\\_opcion=651&op=651](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651)

<sup>2</sup> Datos proporcionados por la Subdirección de Control Regional de la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, febrero de 2014.

<sup>3</sup> El único programa a nivel entidad federativa con objetivos, estrategias y líneas de acción para prevenir y combatir la discriminación fue el elaborado por el COPRED en el 2013. En el ámbito municipal destaca el Programa Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro elaborado por el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2013-2015. Presentado a finales del último trimestre del año. Versión disponible en línea: file:///C:/Users/COPRED-5/Downloads/10\_802\_144\_51262305\_Libro\_INMUPRED%20(2).pdf

<sup>4</sup> Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, 2011. Capítulo IV, Secc. Primera, art. 33. Revisado en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

<sup>5</sup> Ibidem. Art. 35.

seguimiento y evaluar acciones de los entes públicos en materia de prevención y eliminación del fenómeno discriminatorio; e) llevar a cabo asesoría técnica y legislativa y, f) realizar los trámites pertinentes en relación a los procedimientos de reclamación y quejas en materia de no discriminación.<sup>6</sup>

Asimismo, como parte de sus atribuciones<sup>7</sup> le compete *Diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, así como evaluar su cumplimiento*, por ello, se diseñó durante el 2013 el primer Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, incluso a nivel federación, el cual tuvo como parte de su sustento tanto el aspecto normativo (legislación local) como la misión y visión del COPRED, a fin de que la planeación y programación tuvieran una orientación y dirección adecuada de las acciones públicas que buscan lograr una ciudad incluyente.

El objetivo general se centró en: *Elaborar y difundir lineamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas, proyectos y acciones a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, dirigidos a entes públicos y privados, academia, sociedad civil y ciudadanía en general.*<sup>8</sup>

A fin de dar cumplimiento al objeto del COPRED contenido en la LPEDDF, a la misión del Consejo y a la transparencia y rendición de cuentas es que se busca evaluar las acciones contenidas en el PAPED 2013, a fin de conocer cuáles son las acciones ejecutadas, tanto del COPRED como de los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal, en materia del derecho a la igualdad y no discriminación en la entidad. Cabe señalar que no todas las acciones efectuadas por el Consejo se ven reflejadas en este documento, para ello existe el Informe Anual de Actividades 2013, documento que da cuenta de las actividades institucionales implementadas tanto por la Presidencia como por cada una de las áreas que lo integran.

Tal vez, el principal hallazgo de este informe es que los entes públicos, en el ámbito de su competencia, realizaron en 2013 una gran cantidad de acciones para prevenir y eliminar la discriminación y para promover el trato igualitario destacando las relacionadas con difusión e igualdad, continuando con desarrollo de medidas positivas, y formación y capacitación, siendo ello un reflejo de un enfoque de derechos humanos y no discriminación que ha caracterizado a la administración pública local desde 1997.

---

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> *Ibidem*, art. 37.

<sup>8</sup> Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, (PAPED) 2013. Revisado en: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

## Introducción

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED) 2013 es una herramienta de política pública que tiene su fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2011), particularmente en el artículo 37, Fracc. XXXV que a la letra dice: *Evaluar que la adopción de políticas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con perspectiva de no discriminación.* Así como en los contenidos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en el eje 1. Equidad e inclusión social para el desarrollo humano, área de oportunidad 1: discriminación y derechos humanos, objetivo 1, que señala: *Realizar acciones que permitan el ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras, para evitar bajo un enfoque de corresponsabilidad la exclusión, el maltrato y la discriminación;* metas 1 y 2, las cuales tienen como contenido: *Eliminar las prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato y; Reforzar el diseño, la legislación y la implementación de las políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación hacia las personas bajo un enfoque de corresponsabilidad social, respectivamente.*

Asimismo, la transparencia y rendición de cuentas es una condición indispensable para programar, presupuestar y evaluar políticas públicas con enfoque de derechos humanos y de igualdad. No obstante, el presente informe no sólo implica cumplir con las obligaciones contenidas en la Ley de Acceso a la Información Pública en el Distrito Federal, sino también el cumplir con el compromiso de transparencia e información hacia la ciudadanía.<sup>9</sup>

Igualmente se destaca la importancia de valorar la ejecución de los contenidos del PAPED, puesto que la evaluación es una etapa importante en el ciclo de la política pública ya que permite valorar si lo programado se llevó a cabo, además de conocer si a partir de la intervención realizada pueden apreciarse cambios sustanciales en los proyectos, programas o políticas; cuáles son las áreas de oportunidad y mejora para que la acción y gestión sean eficientes.

Por lo anteriormente señalado, el COPRED a través de este documento da a conocer una valoración acerca de la implementación de los contenidos del PAPED 2013 el cual

---

<sup>9</sup> COPRED. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2013, pp. 105.

describe las acciones realizadas relacionadas con los cinco objetivos específicos, las doce estrategias y las treinta y dos líneas de acción.

El informe se integra de cuatro secciones. La primera, Antecedentes de la implementación del PAPED en la cual se menciona la ruta crítica de la puesta en marcha de este Programa que va desde el nombramiento de las y los enlaces institucionales del PAPED con el COPRED, la reunión con ellas y ellos para presentar el Programa y formalizar el nombramiento institucional, la sesión de inducción para responder el cuestionario de seguimiento a la implementación y finalmente el envío- recepción del cuestionario resuelto y enviado.

La segunda y más amplia de todas está dedicada a la ejecución de las acciones institucionales durante el 2013. Se trata de una valoración principalmente cualitativa, destacando los datos numéricos y porcentuales de las líneas de acción implementadas respecto a las no ejecutadas por los entes públicos incluyendo al COPRED. En primer lugar se presenta la agrupación de las líneas de acción (LA) por temática ejecutada por medio de la cual puede ubicarse cuántos y qué entes implementaron. En segundo, se describen las acciones que se desarrollaron para las estrategias y líneas de acción del Programa. Desde el Consejo podrán apreciarse acciones que consideran análisis del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, la difusión y promoción de campañas sobre igualdad y no discriminación, la formación continua de personas servidoras públicas para que desarrollen acciones de atención a la ciudadanía y el trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la incidencia en políticas públicas con enfoque de derechos humanos e igualdad. Desde los entes públicos acciones y proyectos para grupos específicos y población en general desde sus atribuciones.

Las distintas acciones juegan un papel medular para el cumplimiento de los contenidos del Programa Anual y abonan a generar resultados encauzados a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el largo plazo. En tercer lugar, se mencionan las acciones llevadas a cabo en materia de accesibilidad y finalmente los grupos de población con los que se realizó alguna actividad en materia de no discriminación.

La sección tercera brinda algunas reflexiones sobre los hallazgos, fortalezas y debilidades en la implementación durante el 2013.

La cuarta y última sección traza algunos de los retos que pueden considerarse para el diseño y la ejecución del PAPED 2014, considerando la misión y visión del COPRED, los componentes del derecho a la igualdad y no discriminación, las obligaciones del Estado, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal como el eje rector programático para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

## Aspectos metodológicos

La importancia de la evaluación del PAPED se relaciona con distintas vertientes, una es la transparencia y rendición de cuentas, otra la necesidad de valorar cuanto de lo diseñado se ejecutó, saber cuáles acciones públicas se relacionan con la igualdad y no discriminación y si éstas abonan a la prevención, promoción y combate a la discriminación, problema que se ha reconocido como público desde el gobierno local, por ende ha pasado a formar parte de la política pública desde la expedición de la LPEDDF en 2011 y posteriormente con la integración e institucionalización del COPRED, organismo que debe ser referente en la garantía del derecho a la igualdad a través de la prevención y eliminación de la discriminación a través del análisis y evaluación de la política pública. De esta forma, la evaluación busca contribuir a la mejora de la acción institucional a través de elementos que permitan comprender la implementación.

La forma en cómo se realizó la valoración fue a partir de la aplicación y procesamiento de un cuestionario que considera preguntas cuantitativas y abiertas, estas últimas con la finalidad de que las y los enlaces institucionales del PAPED, que contestaron el instrumento, comentaran dificultades y especificaran o puntualizaran cuestiones relacionadas con la implementación.

Algunas de las interrogantes que nos planteamos desde la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED para la construcción de esa herramienta, fueron:

- ¿Qué líneas de acción del PAPED se han implementado?
- ¿Cuáles son los entes públicos que han implementado?
- ¿Qué acciones han realizado para ejecutar la línea de acción?
- ¿Cuántas acciones han realizado?
- ¿A qué grupos de población están dirigidas las acciones públicas?
- ¿Cuáles son las dificultades y/o ventajas que los entes públicos presentan en el proceso de implementación de las líneas de acción del PAPED?

El cuestionario consta de 15 preguntas distribuidas en tres secciones. La primera contiene los datos generales institucionales, la segunda contiene dos preguntas sobre los aspectos de información con que se cuenta en relación a la igualdad y no discriminación, la tercera y más amplia contiene las acciones realizadas en materia de igualdad y no discriminación.

Cabe destacar que, a partir de la información recabada se considera, como suele suceder con los instrumentos metodológicos, la necesidad de rediseñarlo a fin de que permita captar información específica.



Asimismo, la reflexión sobre la utilidad del cuestionario nos dejó ver que son necesarios otros instrumentos que brinden información tanto cualitativa como cuantitativa. En ese sentido, uno de los productos programados para el 2014 es contar con indicadores de seguimiento y evaluación del PAPED.

Finalmente no podemos dejar de mencionar, que el objetivo del PAPED como instrumento de política pública busca ser una guía o directriz para implementar acciones integrales, las cuales anualmente deben contribuir a que en el largo plazo éstas abonen a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal.

## I. Antecedentes de la implementación del PAPED 2013

En cumplimiento a la LPEDDF y con la finalidad de contar con un instrumento que plasmara de forma clara el compromiso que tiene el COPRED de promover y coadyuvar en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con enfoque de igualdad y de realizar acciones para prevenir y eliminar la discriminación, el 11 de febrero de 2013, el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED) fue aprobado por la Junta de Gobierno de este Consejo para su difusión. Posteriormente, el 19 de abril, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, encabezó el evento de presentación de este Programa.

Con el propósito de difundir, dar seguimiento y evaluar las acciones que deriven de la implementación del PAPED a todos los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal, la Presidencia del Consejo, por medio de un oficio con fecha del 22 de mayo, les envió el documento y solicitó a sus titulares nombrar a una persona servidora pública como enlace institucional con el Consejo.

En el mes de agosto, se realizó la primera reunión con las y los enlaces con la finalidad de enfatizar la importancia de la implementación del Programa, así como hacerles del conocimiento sobre la aplicación de las circulares 002 y 003/2013<sup>10</sup> emitidas por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. A las y los asistentes se les entregó un ejemplar impreso del PAPED 2013.

A dicho evento acudieron 35 personas funcionarias públicas quienes fueron nombradas por sus instituciones como enlaces (Véase tabla 1).

---

<sup>10</sup> La circular 002/2013 hace referencia a que la Contraloría General del Distrito Federal y el COPRED vigilen que las dependencias, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la Administración Pública del Distrito Federal cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 13 de mayo de 2013. La circular 003/2013 señala que la Contraloría General del Distrito Federal y el COPRED vigilen que las dependencias, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la Administración Pública del Distrito Federal cuenten en los actos o eventos oficiales públicos a su cargo con un(a) Intérprete de Lengua de Señas.

<b>Tabla 1 Enlaces institucionales del PAPED</b>		
	<b>Institución</b>	<b>Nombre</b>
1	Autoridad del Centro Histórico	Licda. Martha Jarquin Sánchez
2	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abastos	C.P. Eduardo Sáenz Zapata
3	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Lic. Gabriela López Buenrostro
4	Dirección General Jurídica y de Estudios Legislativos de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Lic. Oscar López Rosas
5	Contraloría General	Licda. Laura Álvarez Soto
6	Dirección de Promoción de Desarrollo Humano de la Delegación Iztapalapa	Rita Cecilia Contreras Ocampo
7	Directora de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan	Mtra. Araceli Chargoy Valdés
8	Delegación Venustiano Carranza	C. Gloria del Carmen Aragón Ramos
9	Delegación Xochimilco	Arq. Luis Alfredo Villaseñor Gaona
10	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal	Licda. Silvia Ramírez Trejo
11	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Lic. Airel Maldonado
12	Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	Jorge González González
13	Subprocuraduría de Averiguaciones Previas Desconcentradas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	C.J. Ma. Angélica Iburgüen
14	Instituto de Formación Profesional de la PGJDF	Mtra. Erika Bardales Lazcano
15	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	Licda. Orlando Rodríguez Mendoza
16	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Marie Krystel Sánchez Riot
17	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Licda. Carmen Julieta Miranda Nieto
18	Secretaría de Transportes y Vialidad	Licda. María Teresa Vicenteño
19	Secretaría del Medio Ambiente	Licda. Leticia Ramírez Amaya
20	Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales	Lic. Héctor Moya Vidal
21	Secretaría de Obras y Servicios	Licda. Alma Delia Segura Godínez
22	Secretaría de Protección Civil	Claudia Domínguez Rosales
23	Instituto Técnico de Formación Policial	Lic. Juan Manuel Barrera
24	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	Dra. Alma Barbosa
25	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	Lic. Luis Antonio Torres Osorno
26	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Ing. Gerardo González Rivero
27	Sistema de Corredores de Transporte Público Metrobús	Licda. Olivia Soberanis Moreno
28	Secretaría de Desarrollo Social	Profa. Martha Beatriz López López
29	Instituto de Asistencia e Integración Social	Licda. Ma. de Lourdes Ramírez García
30	Secretaría de Educación	Licda. Patricia Alvarado García
31	Secretaría de Finanzas	Licda. María del Carmen Miranda
32	Subdirección de Autorizaciones de la Secretaría de Finanzas	Licda. Sandra Roxana Chávez Bustos
33	Secretaría de Turismo	Licda. Hassibe Osman
	Secretaría de Salud	Dr. Ángel González Martínez

34	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Licda. María Almendra Rojas
35	Delegación Magdalena Contreras	Licda. María Teresa Rivera

En el mes de septiembre, las y los enlaces institucionales recibieron por parte del COPRED un cuestionario<sup>11</sup> para registrar las acciones institucionales que realizan en materia de igualdad y no discriminación, así mismo asistieron a una sesión de inducción que realizó la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas (CAPPyL) sobre el llenado del instrumento los días 5, 10 y 17 de septiembre.

Desde finales de septiembre hasta noviembre se supervisó el seguimiento al llenado del instrumento metodológico y la recepción de la información reportada.

En el mes de diciembre se realizó el procesamiento y análisis de la información; se inició la elaboración de este documento.

La tabla 2 muestra los entes públicos que entregaron el cuestionario con el registro de acciones que realizan en materia de igualdad y no discriminación, tanto al interior de sus instituciones y en casos con grupos de población.

Cabe señalar, que algunas/os enlaces al término de tercer trimestre del 2013 habían sido removidos de la función, por lo que esta tabla contiene algunos nombres distintos a los registrados en la tabla 1.

<b>Tabla 2</b>		
<b>Entes públicos que resolvieron el cuestionario de implementación Paped 2013</b>		
	<b>Institución</b>	<b>Nombre del/la enlace</b>
1	Autoridad del Centro Histórico	Licda. Martha Jarquin Sánchez
2	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abastos	C.P. Eduardo Sáenz Zapata
3	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Licda. Gabriela López Buenrostro
4	Delegación Benito Juárez	Licda. Laura Álvarez Soto
5	Delegación Iztapalapa. Dirección de Promoción de Desarrollo Humano	Rita Cecilia Contreras Ocampo
6	Delegación Tlalpan. Dirección de Políticas de Género	Mtra. Araceli Chargoy Valdés
7	Delegación Venustiano Carranza	C. Gloria del Carmen Aragón Ramos
8	Delegación Xochimilco	Arq. Luis Alfredo Villaseñor Gaona
9	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal	Licda. Silvia Ramírez Trejo
10	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Licda. Airel Maldonado
11	Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	Jorge González González
12	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Subprocuraduría de Averiguaciones Previas Desconcentradas	C.J. Ma. Angélica Iburgüen
13	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	Lic. Orlando Rodríguez Mendoza
14	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Licda. Marie Krystel Sánchez Riot

<sup>11</sup> Esta herramienta metodológica es la fuente principal de la información acerca de la implementación del Paped 2013; en casos mínimos la fuente es información tomada de la página electrónica de alguno de los entes institucionales.

15	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Licda. Carmen Julieta Miranda Nieto
16	Secretaría de Transportes y Vialidad	Licda. María Teresa Vicenteño
17	Secretaría del Medio Ambiente Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales	Licda. Héctor Moya Vidal
18	Secretaría de Obras y Servicios	Licda. Alma Delia Segura Godínez
19	Secretaría de Protección Civil	Licda. Claudia Domínguez Rosales
20	Servicio de Transportes Eléctricos del DF	Lic. Luis Antonio Torres Osorno
21	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Guadalupe de Jesús Cárdenas Ramírez
22	Metrobús	Licda. Nadia Lizbeth Velarde Tamariz
23	LOCATEL	Licda. Luz Hiram Laguna Morales
24	Secretaría de Educación	Licda. Patricia Alvarado García
25	Secretaría de Finanzas	Licda. María del Carmen Miranda Martínez
26	Secretaría de Turismo	Licda. Hassibe Osman
27	Secretaría de Salud	Dr. Ángel González Martínez
28	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Licda. María Almendra Rojas
28	Autoridad del Espacio Público del Distrito Federal	Arq. Thelma Aurora Lazcano Botello
30	Contraloría General	Mtra. Alicia Naranjo
31	Delegación Coyoacán	Licda. Alba Deni Lechuga Pineda
32	Delegación Cuajimalpa de Morelos	Lic. Juan Carlos Rosales/Paulina D Abbadie
33	Delegación Cuauhtémoc	Licda. Verónica Olvera Hernández
34	Secretaría de Desarrollo Social Dirección General de igualdad y diversidad social	Licda. Adriana Contreras Vera
35	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Instituto Técnico de Formación Policial	Licda. Margarita López Peñaloza
36	Secretaría de Gobierno. Subsecretaría del Sistema Penitenciario	Lic. Carlos Emilio Sosa Salazar
37	Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal	C.P. Rodrigo Aguilar Jiménez
38	Delegación Miguel Hidalgo	Licda. Marlen Iveth Durán Rodea

## II. Ejecución del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2013

El PAPED 2013 está estructurado por 1 Objetivo general, 5 objetivos específicos, 12 estrategias y 32 líneas de acción.

Los objetivos específicos refieren a:

1. Elaborar y actualizar periódicamente diagnósticos sobre la discriminación en el Distrito Federal.
2. Establecer los lineamientos, criterios y contenidos para campañas de promoción, difusión e información dirigidas a la ciudadanía acerca de la igualdad y la no discriminación.
3. Diseñar contenidos y programas de formación continua para personas servidoras públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.
4. Fortalecer acciones de incidencia política desde y con la sociedad civil para avanzar en las agendas sociales y políticas con contenidos de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.
5. Evaluar el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal en coordinación con entes públicos, la academia y organizaciones de la sociedad civil.

En relación a los objetivos específicos se plantearon estrategias y líneas de acción a fin de hacerlos realizables. A continuación se describen las acciones desarrolladas por el COPRED y por los entes públicos del GDF en 2013, por estrategia y línea de acción, a fin de dar cumplimiento a los contenidos del PAPED.

## 2.1 Agrupación de las acciones realizadas por estrategias y línea de acción

En relación a la estructura institucional designada por los entes públicos para el desarrollo de acciones sobre igualdad y no discriminación, éstas cuentan en promedio con 3 áreas por institución. Debe señalarse que la asignación oscila entre 0 y 10 áreas. En su mayoría (13 instituciones de 38) cuentan con 1 área y sólo 4 enlaces institucionales refieren que no cuentan con un área especializada para llevar a cabo acciones en esta materia.<sup>12</sup>

Las actividades desarrolladas se relacionan con las temáticas siguientes:

- a) Formación y capacitación de personas servidoras públicas en derechos humanos y equidad de género;
- b) Prevención de la violencia hacia las mujeres;
- c) sensibilización sobre el tema de la discapacidad, diversidad sexual, geriatría, entre otros;
- d) Talleres y pláticas;
- e) Programas a grupos de población con actividades diversas;
- f) Acuerdos de colaboración;
- g) Campañas y difusión;
- h) Accesibilidad física a través de modificación a la infraestructura;
- i) Coloquios y foros;
- j) Transferencias monetarias a grupos de población específicos.

La tabla 3 concentra el tipo de actividad y el número de acciones realizadas durante el 2013.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> La información ha sido proporcionada a través del cuestionario de seguimiento a la implementación del PAPED, 2013.

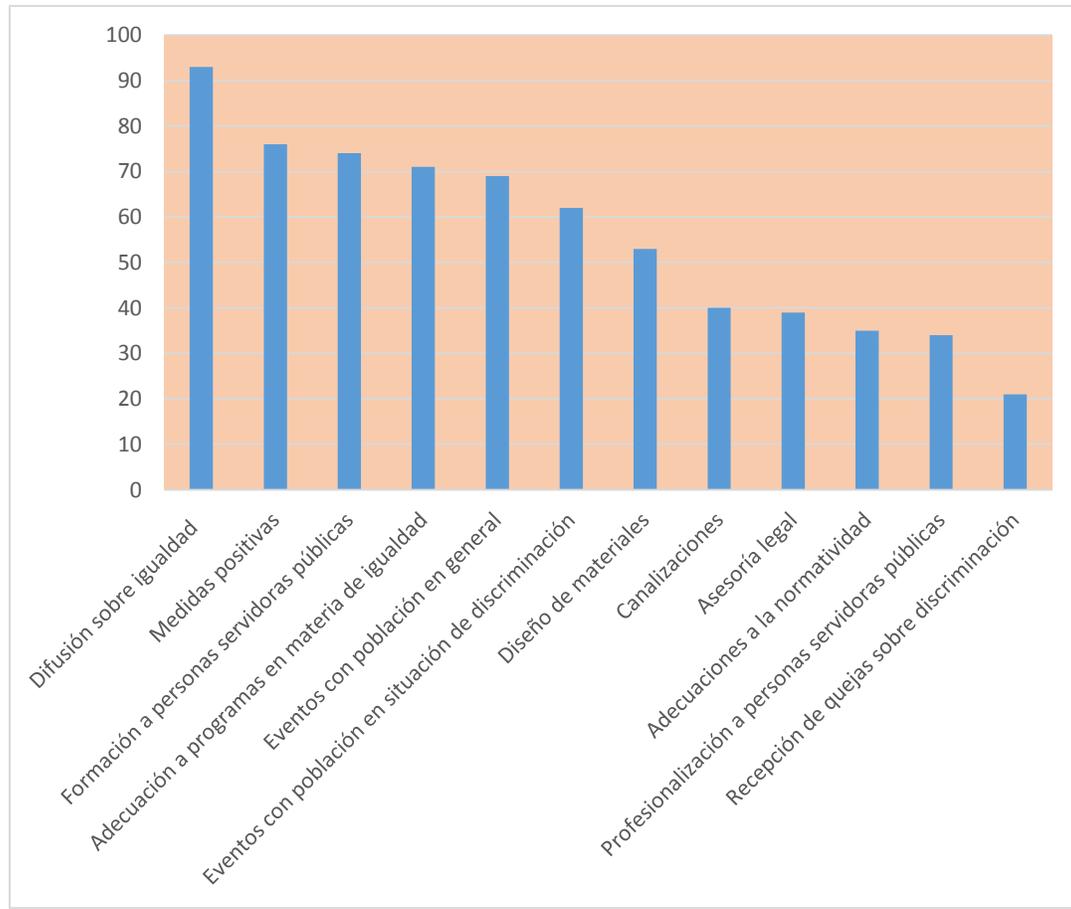
<sup>13</sup> Las acciones registradas en la tabla 3 considera aquellas reportadas por los entes públicos, excepto las desarrolladas por el COPRED, las cuales se describen en 2.2 que refiere a las Acciones desarrolladas por los entes públicos en relación a las estrategias y líneas de acción.

**Tabla 3. Tipo y número de acciones desarrolladas por los entes públicos**

Tipo de acción	No. de acciones	Tipo de acción	No. de acciones
Difusión en materia de igualdad y no discriminación	93	Diseño de materiales (diagnósticos, manuales, informes)	53
Medidas positivas	76	Canalización sobre casos de discriminación	40
Formación y capacitación a personas servidoras públicas	74	Asesoría legal por actos de discriminación	39
Adecuación a programas en materia de igualdad y no discriminación	71	Adecuaciones a la normatividad y reglamentación	35
Eventos con población en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (ferias informativas)	69	Profesionalización a personas servidoras públicas	34
Eventos con población en situación de discriminación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (ferias informativas)	62	Recepción de quejas sobre discriminación	21

La gráfica 1 ilustra el total de acciones realizadas en materia de igualdad y no discriminación armonizadas con los contenidos del PAPED, destacando las relacionadas con difusión e igualdad, continuando con desarrollo de medidas positivas y formación y capacitación; las menos ejecutadas, son las que corresponden a la recepción de quejas por actos discriminatorios.

Gráfica 1. Acciones realizadas durante el 2013



Fuente: COPRED. Cuestionario de la implementación de acciones, PAPED 2013.

Las siguientes tablas agrupan el número de entes públicos por tipo de acción efectuada de acuerdo a los contenidos que refiere el PAPED.

La tabla 4 señala el desarrollo de 93 acciones realizadas por 29 entes públicos en materia de difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

acciones	Tabla 4 Tipo de acción Difusión en materia de igualdad y no discriminación			entes públicos
	93	1. Delegación Cuajimalpa 2. Delegación Cuauhtémoc 3. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad De México	12. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 13. Secretaría de Salud 14. Delegación Xochimilco	

4. Fondo de Desarrollo Económico 5. Secretaría de Transportes y Vialidad 6. Fondo para el Desarrollo Social 7. Secretaría de Desarrollo Social 8. Metrobús 9. PGJDF 10. Delegación Miguel Hidalgo 11. Secretaría de Protección Civil	15. Contraloría General del Distrito Federal 16. Delegación Tlalpan 17. Delegación Coyoacán 18. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 19. Secretaría de Desarrollo Social 20. Secretaría de Seguridad Pública 21. Secretaría de Educación del Distrito Federal	25. Secretaría de Obras y Servicios 26. Secretaría de Protección Civil 27. Delegación Venustiano Carranza 28. Delegación Miguel Hidalgo 29. Red De Transporte de Pasajeros Del Distrito Federal	29
---	--	---	----

La tabla 5 señala que son 76 acciones consideradas como medidas positivas las que se desarrollan en 24 instituciones gubernamentales del Distrito Federal.

Acciones	Tabla 5 Tipo de acción Medidas positivas			Entes públicos
	76	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Autoridad del Centro Histórico 4. Contraloría General del Distrito Federal 5. Delegación Tlalpan 6. Delegación Benito Juárez 7. Delegación Coyoacán 8. Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal 9. Delegación Cuajimalpa 10. Delegación Cuauhtémoc	11. Sistema DIF-DF 12. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad De México 13. Secretaría de Transporte y Vialidad 14. Fondo para el Desarrollo Social 15. Metrobús 16. Secretaría De Gobierno 17. PGJ-DF 18. Red de Transporte de Pasajeros Del Distrito Federal	

La siguiente tabla (6) muestra información acerca de las 74 acciones de formación y capacitación para personas servidoras públicas realizadas por 32 entes públicos en relación a la temática de igualdad y no discriminación.

Acciones	Tabla 6 Tipo de acción Formación y capacitación a personas servidoras públicas			Entes públicos
	74	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 4. Delegación Xochimilco 5. Autoridad del Centro Histórico	16. Fondo de Desarrollo Económico 17. Secretaría de Transporte y Vialidad 18. Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal 19. Metrobús 20. PGJ-DF	

6. Contraloría General del Distrito Federal 7. Delegación Iztapalapa 8. Delegación Tlalpan 9. Delegación Benito Juárez 10. Delegación Coyoacán 11. Delegación Cuajimalpa 12. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 13. Delegación Cuauhtémoc 14. Sistema DIF-DF 15. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México	21. Secretaría De Turismo 22. Secretaría De Desarrollo Social 23. Secretaría de Gobierno 24. Secretaría de Obras y Servicios 25. Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal	Eléctricos del Distrito Federal 31. Secretaría de Finanzas 32. Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	
---	--	--	--

La tabla 7 contiene a las 19 instituciones de gobierno que desarrollaron 71 acciones relacionadas con alguna adecuación a programas con contenidos relacionados con la igualdad y la no discriminación.

Acciones	Tabla 7 Tipo de acción Adecuación a programas en materia de igualdad y no discriminación			Entes públicos
	71	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Delegación Tlalpan 4. Delegación Benito Juárez 5. Delegación Cuauhtémoc 6. Sistema DIF-DF 7. Secretaría De Desarrollo Social 8. Metrobús	9. PGJDF 10. Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal 11. Secretaría de Seguridad Pública 12. Fondo de Desarrollo Económico 13. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	

La tabla siguiente señala que son 69 acciones desarrolladas con ciudadanía en general en relación al derecho humano que nos incumbe. Específicamente los eventos tienen que ver con ferias informativas. Los entes que implementaron esta acción son 15 respecto al total (38) que reportaron información.

Acciones	Tabla 8 Tipo de acción Eventos con ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (ferias informativas)			Entes públicos
	69	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Delegación Xochimilco	7. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal 8. Secretaría de Gobierno 9. Delegación Venustiano Carranza	

4. Delegación Tlalpan 5. Delegación Coyoacán 6. Delegación Cuajimalpa	10. Delegación Miguel Hidalgo	14. Secretaría De Desarrollo Social 15. PGJDF	15
---	-------------------------------	--	----

Otra de las acciones realizadas durante el año reportado es la que tiene que ver con el diseño de materiales con algún contenido de igualdad y no discriminación, sean informes, manuales o diagnósticos. 15 entes públicos reportaron haber realizado 53 acciones realizadas para contar con este tipo de documentos (Tabla 9).

Acciones	Tabla 9 Tipo de acción Diseño de materiales (diagnósticos, manuales, informes)			Entes públicos
	53	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Delegación Tlalpan 4. Delegación Cuajimalpa 5. Delegación Cuauhtémoc 6. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México	7. PGJDF 8. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 9. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 10. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	

La Tabla 10 señala que 17 entes públicos desarrollaron 40 acciones que se relacionan con la canalización de casos a distintas instituciones que atienden casos de discriminación, incluyendo al COPRED.

Acciones	Tabla 10 Tipo de acción Canalización sobre casos de discriminación			Entes públicos
	40	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 4. Delegación Xochimilco 5. Contraloría General del Distrito Federal 6. Delegación Tlalpan	7. Delegación Coyoacán 8. Delegación Cuauhtémoc 9. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México 10. Secretaría de Desarrollo Social	

La información contenida en la tabla 11 muestra que 17 instituciones del gobierno local realizaron 39 acciones en lo que concierne a asesoría legal por presuntos actos de discriminación. Cabe señalar que este dato se considera exceptuando al COPRED.<sup>14</sup>

Acciones	Tabla 11 Tipo de acción Asesoría legal por actos de discriminación			Entes públicos
	39	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 4. Delegación Xochimilco 5. Contraloría General del Distrito Federal 6. Delegación Tlalpan	7. Delegación Benito Juárez 8. Delegación Coyoacán 9. Delegación Cuauhtémoc 10. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México	

<sup>14</sup> Para mayor información acerca de los casos de asesoría legal efectuados por el COPRED, véase el Informe Anual de Casos de Discriminación, 2013. Disponible en línea: [http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/543/9/INFORME\\_ANUAL\\_CASOS\\_2013\\_V2.pdf](http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/543/9/INFORME_ANUAL_CASOS_2013_V2.pdf)

Las adecuaciones a la normatividad y reglamentación las efectuaron 9 entes públicos, a través de 35 acciones reportadas en el año 2013.

Acciones	Tabla 12 Tipo de acción Adecuaciones a la normatividad y reglamentación			Entes públicos
	35	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Delegación Tlalpan 4. Delegación Cuauhtémoc	5. Fondo de Desarrollo Económico 6. Fondo para el Desarrollo Social	

La profesionalización a personas servidoras públicas en materia de igualdad y/o no discriminación fue desarrollada por 20 entes públicos a través de 34 acciones.

Acciones	Tabla 13 Tipo de acción Profesionalización a personas servidoras públicas			Entes públicos
	34	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Autoridad del Centro Histórico 4. Contraloría General del Distrito Federal 5. Delegación Iztapalapa 6. Delegación Tlalpan 7. Delegación Cuauhtémoc 8. Sistema DIF-DF 9. Secretaría de Desarrollo Social	10. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 11. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 13. Secretaría de Finanzas 14. Secretaría de Gobierno 15. Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal	

La recepción de quejas sobre presuntos actos de discriminación es la última de las acciones realizadas por 17 instituciones del GDF a través de 21 acciones reportadas, excluyendo al COPRED.

Acciones	<b>Tabla 14</b> <b>Tipo de acción</b> <b>Recepción de quejas sobre discriminación</b>			Entes públicos
21	1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales 2. Secretaría de Salud 3. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 4. Contraloría General del Distrito Federal 5. Delegación Tlalpan 6. Delegación Coyoacán 7. Sistema DIF-DF	8. PGJDF 9. Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal 10. Secretaría de Seguridad Pública 11. Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México	12. Metrobús 13. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal 14. Secretaría del Medio Ambiente 15. Secretaría de Finanzas 16. Secretaría de Gobierno 17. Secretaría de Protección Civil	17

## 2.2 Acciones desarrolladas por los entes públicos en relación a las estrategias y líneas de acción

A continuación se abordan a detalle las acciones realizadas en relación a las estrategias y líneas de acción. Cabe señalar que esta sección corresponde a la descripción del seguimiento a la ejecución pues la siguiente –sección III- está destinada a una valoración aproximada de la implementación, es decir, de lo obtenido en relación a lo que debía ejecutarse, por lo que no se encuentran análisis o valoraciones al respecto.

La **Estrategia 1.1** Fortalecer las acciones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia y acceso a la información por parte de los entes públicos, en la generación y difusión de estadística desagregada acerca de los grupos de población que son atendidos por los programas gubernamentales, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

De acuerdo a lo establecido normativamente y como lo indica el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, el personal del COPRED fue partícipe en tres cursos básicos: 1) Introducción a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, 2) Introducción a la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y 3) Ética Pública. (LA 1.1.1).

En lo que refiere a la elaboración de reportes que den cuenta de los grupos de población atendidos a través de programas en materia de igualdad y no discriminación (LA 1.1.2) debe señalarse que el COPRED no cuenta con el registro de reportes o documentos que den cuenta de la ejecución de la línea de acción, lo cual no implica que no existan. Los Institutos como el de las Mujeres y Adultos Mayores, entre otros, realizan acciones a favor de grupos de población relacionados con la igualdad. Podemos presuponer que otros Institutos también realizan acciones de este tipo y en que en 2014 deberán tener registro de lo ejecutado en torno al derecho que nos concierne. No obstante, este será un punto a abordarse como parte de la sección IV.

**Estrategia 1.2** Promover el análisis y la evaluación de las políticas públicas que con enfoque de igualdad y no discriminación han sido diseñadas, implementadas y presupuestadas para la atención de los grupos en situación de vulnerabilidad.

En relación al cumplimiento de esta estrategia y del artículo 37, Fracc. VI de la LPEDDF, el COPRED participó en el diseño del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013 – 2018, siendo uno de los aportes los contenidos del eje 1 relacionado con la igualdad y no discriminación (LA 1.2.2).

Respecto al tema presupuestal (LA 1.2.3), las líneas de acción de acción del PDHDF presupuestadas en relación al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo al



Anexo VIII del Presupuesto de Egresos del Distrito Federal 2013, se incluyen 42 disminuyendo comparativamente con los años anteriores, en 2011 se presupuestaron, 99 y en 2012, 89 (véase Tabla 1). Lo cual indica un detrimento en la progresividad presupuestal. Cabe destacar que el total de las líneas presupuestadas para el 2013 es de 67, esto se debe a que 25 de ellas se repiten, es decir, más de un ente público las consideró en el presupuesto anual, éstas son: 1, 7,8, 9,16, 23, 34,39 y 1020.

Tabla 15. Líneas de acción del PDHDF presupuestadas por las unidades responsables de gasto para 2013 en materia de igualdad y no discriminación

Unidad Responsable	Línea de acción	No. de LA asignadas
CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICIA PREVENTIVA	8, 2128	2
CONSEJO DE EVALUACIÓN DEL DISTRITOFEDERAL	20	1
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1,2,3,7, 8, 9, 11, 16, 39, 40	10
CONTRALORÍA GENERAL	1406	1
DELEGACIÓN AZCAPOTZALCO	34	1
DELEGACIÓN GUSTAVO A. MADERO	39, 989, 1563	3
DELEGACIÓN IZTACALCO	7,21	2
DELEGACIÓN IZTAPALAPA	1, 34, 62	3
DELEGACIÓN MAGDALENA CONTRERAS	7	1
DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO	34	1
DELEGACIÓN MILPA ALTA	1, 9, 16, 23, 1830	5
DELEGACIÓN TLÁHUAC	34, 1051, 2128	3
DELEGACIÓN TLALPAN	1543	1
DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA	51	1
DELEGACIÓN XOCHIMILCO	1, 7, 19, 62	4
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	2170	1
FIDEICOMISO CENTRO HISTÓRICO	7	1
FIDEICOMISO EDUCACIÓN GARANTIZADA	7, 1020	2
FONDO PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1094	1
INSTITUTO DE VIVIENDA	856, 919	2
INSTITUTO PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES	7, 315, 1236	3
INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL	2144	1
MUSEO DEL ESTANQUILLO	1	1
PLANTA DE ASFALTO	7	1
PROCURADURÍA AMBIENTAL	491	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y EQUIDAD	2254	1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	23, 26, 1020	3
SERVICIOS DE SALUD	1227, 1563, 1, 8	4
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	315, 1506, 1772, 2025	4
SISTEMA DE RADIO Y TELEVISIÓN DIGITAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	138	1
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	1564	1

Fuente: Presupuesto de Egresos del Distrito Federal, 2013

Los entes públicos que presupuestaron son en su mayoría delegaciones políticas y cuatro Secretarías, la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal (EAPDF), así como tres de los Institutos, entre otros.

La línea 1.2.4 señala la estructuración de una agenda de acciones y políticas públicas que deben implementar los entes públicos de acuerdo con las líneas de acción del PDHDF y de la LPEDDF. Al respecto, si bien no se conformó dicha agenda, los entes públicos del GDF se reunieron en diversas ocasiones a través de los Espacios de Participación (EP) del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal<sup>15</sup> donde discutieron y programaron acciones relacionadas con las necesidades de grupos de población. Al respecto, el COPRED tuvo presencia y participación en la coordinación colegiada en 6 de los 24 EP, a saber, derechos de: la población LGBTTTI, las poblaciones callejeras, las personas con discapacidad, los pueblos y comunidades indígenas; así como de los derechos sexuales y reproductivos y del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La Subsecretaría de Gobierno, ha fungido como Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno del COPRED, dando seguimiento a las acciones que en materia de no discriminación se acuerdan en el pleno, además de impulsar que la perspectiva de igualdad y no discriminación se aplique de manera transversal junto con el enfoque de derechos humanos en la planeación y ejecución de acciones. Cabe señalar que la Subsecretaría da seguimiento a la implementación de las líneas de acción del PDHDF en cada uno de sus capítulos a través de los Espacios de Participación, incluido el de Derecho a la Igualdad y No Discriminación.

En lo que a actividades de investigación se refiere, se realizaron monografías que presentan datos sociodemográficos de los grupos de población (los incluidos en la LPEDDF) y un informe sobre la discriminación hacia las juventudes en el Distrito Federal (LA 1.2.5).

En lo que hace a la **estrategia 1.3** avanzar sobre construcción de indicadores específicos para la evaluación, revisión y fortalecimiento de políticas, programas o servicios orientados a la generación de condiciones de igualdad y no discriminación, el COPRED se ha dado a la tarea de compilar y complementar información de los indicadores ilustrativos del PDHDF correspondientes al tema de igualdad y no discriminación con la finalidad de contar con información oportuna y confiable que permita monitorear el panorama general del fenómeno de la discriminación en la entidad (LA 1.3.1).

---

<sup>15</sup> Los espacios de participación (EP) del PDHDF son: Derecho al agua, acceso a la información, acceso a la justicia, libertad, seguridad e integridad personales, políticos, educación, igualdad y no discriminación, infancia, interdelegacional, jóvenes, LGBTTTI, libertad de expresión, medio ambiente, mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, víctimas de trata, poblaciones callejeras, pueblos y comunidades indígenas, salud, sexuales y reproductivos, trabajo y vivienda. Revisando en línea en: <http://www.derechoshumanosdf.org.mx/seccion.php?2-2-1>

Así también, se diseñó el cuestionario para la primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS CdMx 2013) cuya aplicación y procesamiento la realizó la empresa Consulta Mitofsky. La EDIS CdMx 2013 se aplicó del 1 al 9 de junio en viviendas y centrales de autobuses, a través de una muestra aleatoria de 4,800 encuestas en hogares y 400 en las terminales de autobuses para captar a la población flotante. Al respecto consúltese la tabla que muestra el número de cuestionarios aplicados por sexo y por delegación.

El contar con la encuesta en el ámbito local es de gran envergadura pues se ha podido obtener información sobre la percepción del fenómeno discriminatorio y a partir de su procesamiento se ha podido contar con datos para los grupos de población contenidos en la LPEDDF,<sup>16</sup> desagregados por delegaciones políticas, y adicionalmente, captura las respuestas de población flotante, es decir, personas que no viven en la entidad pero que sí realizan sus actividades en el Distrito Federal (LA 1.3.2).

Atendiendo al cumplimiento de la **estrategia 2.2** que versa en la articulación de acciones efectivas de difusión a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México entre diferentes sectores a través de campañas de contenido social, en el mes de agosto se realizó la campaña *“En este regreso a clases, denuncia el bullying”*, con la finalidad de que niñas y niños contaran con información de lo que es el acoso escolar, una conducta de maltrato escolar sea verbal o físico y la importancia de denunciarla.

Se firmó un convenio de colaboración entre el COPRED y el Sistema de Transporte Eléctrico, para promover la campaña *“Yo construyo la igualdad”* en el Tren Ligero que contó con módulos informativos en las distintas estaciones a cargo de 150 promotoras/es del Consejo que entregaron folletería y brindaron asesoría sobre el derecho a la igualdad y de las instituciones a las que puede acudir en caso de sufrir un acto de discriminación. Además, se colocaron 500 dovelas en las unidades del Tren Ligero y Trolebús con el lema *“Yo construyo la igualdad en la Ciudad de México”* las cuales permanecieron hasta el mes de diciembre. Otro de los eventos para dar cumplimiento a la estrategia a través de lo señalado en la LA 2.2.1, fue la campaña de difusión efectuada en el parque de diversiones Six Flags en la cual se llevaron a cabo actividades lúdicas dirigidas a población infantil con la finalidad de identificar acciones de discriminación y promover el trato igualitario, a cargo de la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii).

Como parte de la estrategia para sensibilizar a la población de la Ciudad de México, el Jefe de Gobierno decretó el 18 de octubre como *“El día del trato igualitario”*, acción con la cual se subraya y reitera el compromiso de la capital del país para combatir la discriminación y se avanza en las acciones para que sus habitantes gocen plenamente de

---

<sup>16</sup> El grupo de población sobre trata de personas y explotación sexual comercial no se incluye en esta encuesta por no estar considerado en la LPEDDF, a diferencia del PDHDF que sí lo considera.

sus derechos y libertades. Este evento se llevó a cabo dentro del marco de actividades "Octubre: mes de la no discriminación".

En relación a la línea de acción 2.2.2, el 19 de noviembre, COPRED presentó la *campaña "Despido por embarazo, discriminación"*, en la cual exhorta a mujeres embarazadas a denunciar despidos injustificados causados por esta situación. Esta campaña surge como respuesta al aumento de casos, recibidos en el Consejo durante el primer semestre del año, el incremento del despido de mujeres del ámbito laboral teniendo como causal la situación de embarazo.

La campaña tuvo como propósito sensibilizar a las y los empleadores para que eviten el despido de las trabajadoras por situación de embarazo, pues no sólo representa una violación al derecho al trabajo y derechos laborales dejándolas en situación de vulnerabilidad al potencialmente ser eliminadas de la seguridad social, sino que está prohibido el despido (Art. 5 de la LPEDDF) y es una práctica discriminatoria (Art. 6, Fracc. XXXIII). Asimismo, la campaña hizo énfasis en denunciar ante el COPRED esta práctica por ser un delito (Art. 206 del Código Penal).

La difusión se realizó en el transporte público. En Metrobús, se colocaron 76 mamparas en el interior de las estaciones, 300 dovelas en el interior de los autobuses y se transmitieron 64,350 spots de 20 segundos en las pantallas de los autobuses. En el Servicio de Transporte Eléctrico (STE), se colocaron 10 mamparas en 9 estaciones del Tren Ligero, así como dovelas al interior del Trolebús y Tren Ligero. En la Red de Transporte de Pasajeros (RTP), se colocaron 200 dovelas y se mostraron spots de 20 segundos en las pantallas de los autobuses. En el Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro se colocaron 20 paneles de estación, 300 dovelas, mamparas en andenes y escaleras de estación, spots de 20 segundos en Audiometro y spots de 20 segundos en pantallas de andén.

En el canal de televisión 'Capital 21', se transmitieron spots de 20 segundos en los cortes comerciales. Asimismo, en el canal de televisión Capital 21 y estación de radio CódigoDF, así como en Locatel, Audiometro y en el segmento capitalino "Luces de la Ciudad" de "La Hora Nacional". También se difundió en 19 túneles de las principales vías de comunicación de la Ciudad de México, Viaducto, Periférico, Tlalpan, entre otras. Se hizo la distribución de carteles y postales a instituciones de gobierno y delegaciones.

En el último trimestre del año, el COPRED instrumentó la campaña "Octubre, Mes de la No Discriminación", el objetivo fue visibilizar la discriminación en todas sus facetas, así como acciones que pueden desarrollarse para combatir esta problemática, a decir, los grupos en situación de vulnerabilidad que resultan más discriminados, las acciones que pueden desarrollar las organizaciones y la ciudadanía para prevenir y eliminar esta conducta. Se realizaron más de 60 actividades culturales, sociales y políticas en las que

participaron las delegaciones políticas Álvaro Obregón, Cuauhtémoc, Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Milpa Alta, las Secretarías de Cultura, Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, de Desarrollo Social y el Instituto de la Juventud del Distrito Federal; dieciocho organizaciones civiles y sociales: Almas Cautivas, A.C.; Apuesta Ciudadana, A.C.; Aquí nadie se rinde, A.C.; Asociación Audioamigo, I.A.P.; Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes Esquizofrénicos (AFAPE)- Alianza por la Salud Mental; Asociación Mexicana para el Beneficio Integral de la Comunidad, A.C. (AMBIC); Asociación Tutelar I.A.P.; Campo Ciudadano en Acción Social México, A.C. (CCASM); Casa Hogar de las Niñas de Tláhuac, I.A.P.; Compañía Teatral Difusión Cultural Casa de la Cruz, A.C.; Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación; Cualidades, A.C.; CulturaDH; Dignifica tu vida, I.A.P.; Fundación Mexicana de la Lucha contra el SIDA, A.C. (Fundasida); Fundación para la Dignificación de la Mujer, I.A.P.; La Carpa, Hogar Integral de Juventud, I.A.P.; Teatro Cabaret Las Reinas Chulas, A.C., así como las dos redes de organizaciones civiles y sociales que colaboran con el COPRED, Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación (RedCii) y Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC).

En el marco de la campaña se distribuyó folletería del COPRED con información sobre los grupos en situación de vulnerabilidad que son discriminados en la Ciudad de México y sobre el procedimiento para presentar una denuncia por discriminación en el Consejo.

En relación a esta misma línea de acción, la Subsecretaría del Sistema Penitenciario (SSP) realizó varias campañas en los Centros Penitenciarios, las cuales se describen a continuación.

- 1) “Atención a grupos indígenas” como una acción encaminada al diseño de una política institucional e interinstitucional que incorpore una perspectiva de equidad étnica, de género, derechos humanos y no discriminación, anteponiendo los ejes rectores para la reinserción social, atendiendo adecuadamente las necesidades biopsicosociales, así como también las problemáticas que enfrenta la población indígena de los Centros Penitenciarios del Distrito Federal.
- 2) “Atención a grupos con discapacidad”. La cual tuvo como objetivo impulsar la adopción de medidas positivas que incidan en las áreas relacionadas con la discapacidad, fomentando la vida independiente y funcionalidad para involucrar a la población con discapacidad de los Centros Penitenciarios del Distrito Federal en su reinserción social.

- 3) “Orientación sexual e identidad de género” con el propósito de sensibilizar sobre los derechos de la población LGBTTTI privada de la libertad, a través de un abordaje multidisciplinario que incluyó información sobre prevención para el cuidado de la salud, prevención a la violencia, respeto a los derechos humanos, sentimientos y actitudes implicadas en la sexualidad e incidir en la formación de valores tendientes a lograr el auto cuidado.
- 4) “Atención a población adulta mayor”. Buscó difundir la importancia de una cultura de respeto y reconocimiento hacia las personas adultas mayores.
- 5) “Tratamiento psicosocial jerárquico para la habilitación de internos con discapacidades psicosociales” buscando informar en qué consiste un trastorno mental grave y las alternativas de tratamiento; dirigido al personal del Sistema Penitenciario y familiares de personas privadas de la libertad que presentan algún padecimiento de este tipo.
- 6) “Intervención en la crianza de los menores que viven con sus madres en reclusión” con la finalidad de brindar información integral, a través de cursos, talleres y sesiones terapéuticas a mujeres privadas de la libertad que tienen a hijas/os menores viviendo con ellas, a fin de que cuenten con elementos para la crianza adecuada.

Asimismo, realizó promoción y difusión sobre “Derechos Generales de Grupos Indígenas” a través de trípticos a una población de 870 personas indígenas privadas de la libertad en los Centros de reclusión.

La línea de acción 2.2.3 señala el realizar acciones efectivas y permanentes para eliminar y combatir la discriminación en redes sociales. Al respecto el COPRED difundió mensajes a través de las redes sociales, con el objetivo de informar y sensibilizar a las y los usuarios acerca de la importancia que tiene el Trato Igualitario y la No Discriminación en los medios electrónicos, además de promover la cultura de la denuncia. Algunos de ellos pueden encontrarse en las siguientes direcciones electrónicas:

- “Si has sido víctima de discriminación, ¡denuncia! ¡No te calles! Denuncia aquí: <http://bitly.com/19cLoTG#JuntosConstruimosLaIgualdad>”
- “Modificar el lenguaje es primordial para empezar a construir el [#TratoIgualitario](#)”
- “Conoce todo sobre los grupos en situación de vulnerabilidad en la CdMx, en nuestro portal: <http://bitly.com/1a6FqUO#YoConstruyoLaIgualdad>”

- “NADIE te puede Discriminar por tu creencia religiosa. Conoce la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del DF <http://bitly.com/19jdglD>”

En relación a la **estrategia 2.3**, promover una cultura de la denuncia de actos discriminatorios, el COPRED cuenta con cuatro vías en las que las personas pueden presentar una reclamación o queja: de manera presencial, mediante un escrito, por teléfono o correo electrónico. Al año, de acuerdo con el informe anual de quejas, 700 personas solicitaron atención, 433 mujeres, 265 hombres y 2 de alguna organización de la sociedad civil (LA 2.3.1).

En lo que hace a otros entes públicos, existen espacios de atención a ciudadanía en general y/o a grupos específicos para que acudan a solicitar información sobre la defensa de sus derechos o sobre qué hacer en caso de presunta violación. Un ejemplo de ellos es el Instituto de las Mujeres, a través del Centro de asesoría jurídica sobre derechos de las mujeres.

Si nos referimos a la vinculación con organizaciones de la sociedad civil, el Consejo cuenta con la RedCii conformada con promotoras y promotores integrantes de organizaciones de la sociedad civil y con la REDAC constituida por 132 organizaciones de la sociedad civil con objetivo de difundir una cultura de la denuncia y la exigibilidad del derecho a la no discriminación (LA 2.3.2).

Las acciones enmarcadas con las líneas de acción de la **estrategia 3.1** Ampliar los programas de formación para avanzar en la profesionalización de personas servidoras públicas en materia de derechos humanos y no discriminación, incorporando contenidos y modelos pedagógicos específicos, tanto el COPRED como otros de los entes públicos hemos incluido la temática de igualdad y no discriminación en los programas de capacitación (LA 3.1.2). El Consejo asumió el compromiso de sensibilizar a toda persona servidora pública para encaminarse a garantizar el trato igualitario en todos los niveles de esta administración. En el 2013, se sensibilizaron 1,500 personas funcionarias públicas, de las cuales 600 laboran en delegaciones, 300 son integrantes de los comités ciudadanos y 600 que trabajan en la Secretaría de Seguridad Pública (SSP-DF) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOC), el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF-DF) y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal (CEJUR), para quienes se organizó un foro internacional de 40 horas. Específicamente, el Seminario Internacional Seguridad Humana, Igualdad y No discriminación estuvo dirigido a miembros de la SSP-DF y el Seminario Internacional de Políticas Públicas para la Igualdad y la No Discriminación, al resto de los entes públicos señalados.

En ese mismo sentido, el COPRED llevó a cabo un seminario durante tres meses con sesiones semanales vía streaming a través de su portal web, lo que permitió captar

nuevos seguidores/as en redes sociales y llegar a distintos segmentos de la población. Este seminario estuvo dirigido a integrantes de la RedCii y REDAC.

Los demás entes por su parte, reportan talleres y cursos. El Sistema de Aguas de la Ciudad de México (SACM), señaló que su personal ha tomado los siguientes cursos y talleres: “Género y Políticas Públicas”, “La igualdad en la diferencia”, “Derechos humanos, igualdad y no discriminación”, “Derechos Humanos de las mujeres y buenas prácticas en el D.F.”, “La mujer frente a la discriminación”, “Relaciones de Poder, violencia contra las mujeres”, “Violencia y feminicidio”, “Diversos Humanos y diversidad sexual”, “Equidad de Género”, “Sensibilización hacia la discapacidad”, “La discapacidad no es incapacidad” e “Introducción al decálogo por la diversidad sexual”.

La Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal (CAPREPOL) de la Oficialía Mayor impartió los siguientes: “Equidad y género”, “Atención a usuarios con calidad y cordialidad” y “Geriatría aplicada a los servicios proporcionados a la gente de la tercera edad”.

El personal de la Coordinación Ejecutiva de Microcréditos del Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESO) tomó el curso “Sensibilización hacia la discapacidad”.

Por su parte la Subsecretaría del Sistema Penitenciario impartió los siguientes cursos y talleres a su personal: 1) Interculturalidad; 2) Trato Digno y de Respeto a Comunidades Indígenas; 3) Sensibilización de los Servidores Públicos en el Sistema Penitenciario en el Trato con las Personas Indígenas Internas; 4) Derechos Humanos, estigmas y Discriminación para Servidores Públicos de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, enfocado a la Comunidad LGBTTTI; 5) Funcionarias y Funcionarios, sumando esfuerzos, No a la Homofobia y Transfobia; 6) Atención Ciudadana basada en el Respeto de los Derechos de la Diversidad Sexual; 7) Sensibilización a la Discapacidad; 8) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad; 9) Calidad Humana; 10) Derechos Humanos y Sistema Penitenciario.

Personal de esta institución en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), la Procuraduría General de la República (PGR), la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF), el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF), la Defensoría del Oficio y Orientación Jurídica, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), brindaron pláticas informativas a personas indígenas privadas de la libertad sobre las “Atribuciones de Instituciones que otorgan apoyo a población indígena interna en los diferentes Centros Penitenciarios del Distrito Federal”; atendándose a 185 personas internas y 46 casos de atención personalizada a personas indígena en los centros de reclusión.

Personas servidoras públicas de la SEDEREC asistieron a los siguientes cursos, talleres, coloquios y foros relacionados con el tema de igualdad y no discriminación.

A. Procesos de formación

- 1) Formación de personas multiplicadoras en género, derechos humanos y violencia contra las mujeres.
- 2) Foro Internacional “Políticas de Igualdad y Presupuestos de Género: hacia la corresponsabilidad social”.

B. Procesos de capacitación

- 3) Capacitación “Servidoras y servidores públicos para la aplicación del modelo de atención y prevención del VIH en las mujeres en la Ciudad de México”.
- 4) Capacitación sobre la Norma 046 para funcionarias y funcionarios públicos del Distrito Federal.

C. Talleres

- 5) Taller de interculturalidad.
- 6) Taller de capacitación “Respeto al uso del lenguaje no sexista e incluyente”.
- 7) Taller de capacitación “No a la Homofobia y Transfobia”.
- 8) Encuentro internacional por la igualdad y la no discriminación.
- 9) Taller de Competitividad productiva para mujeres artesanas en la Ciudad de México.

D. Cursos, coloquios y foros

- 10) Curso Internacional de alta Formación 2013, Políticas Públicas de igualdad para una Sociedad de Derechos.
- 11) Coloquio Internacional: El ejercicio de los derechos políticos en la mujer en México.
- 12) Primer Foro Nacional Parlamentario “Legislar sin Discriminación”.
- 13) Foro Primer Encuentro de Delegaciones Políticas del Distrito Federal: Buenas prácticas en materia de transversalidad de la perspectiva de género.

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, mediante la Subprocuraduría Jurídica, de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, efectuó los cursos de capacitación y sensibilización “El delito de discriminación cometido por servidores públicos”, “Delito de discriminación” y “Análisis del delito de discriminación” al personal sustantivo (Ministerios Públicos, oficiales, secretarios, policía de investigación y personal de servicios periciales) con el objetivo de mejorar su capacidad y efectividad de respuesta ante las denuncias por acto, conductas u omisiones discriminatorias, a fin de fortalecer la justiciabilidad del derecho a la igualdad y no discriminación. Participaron 22

oficiales secretarios y 13 agentes del Ministerio Público, 19 peritos y 24 agentes de la policía.

La Delegación Tlalpan asistió al curso sobre Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género con InmujeresDF. Asimismo, acudieron a la capacitación en Igualdad Sustantiva a servidoras y servidores públicos y a integrantes de la Red de Enlace de las Unidades de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Distrito Federal por parte de InmujeresDF y Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, GIIMTRAP A.C.

En el periodo de marzo a abril de 2013, se impartieron talleres de sensibilización al personal de estructura y de base, para las Direcciones Generales, Dirección Ejecutiva y Jefatura Delegacional de Tlalpan en los que participaron 344 personas; en dichos talleres se planteó la necesidad de incorporar el enfoque de igualdad de género en las políticas, programas y proyectos delegacionales, así como el Programa de Transversalización de Género de la Delegación. En el mes de agosto, se realizó el taller: La planeación de políticas públicas con perspectiva de género, dirigido a las y los directores generales y director ejecutivo de la Delegación, el objetivo del taller fue detectar las oportunidades para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas delegacionales y brindar herramientas teóricas y metodológicas de la perspectiva de género en los procesos de planeación de políticas públicas.

Para cumplir con **la estrategia 4.1**, generar acciones conjuntas entre gobierno, sociedad civil, órganos desconcentrados para impulsar reformas y adhesiones a la legislación local en materia de promoción, protección, vigilancia y exigibilidad del derecho a la igualdad y la no discriminación, la Presidencia del Consejo durante el primer semestre exploró con algunos diputados de la ALDF una propuesta de reforma que incluyera términos y adecuaciones en materia de igualdad y no discriminación con el fin de respetar los derechos humanos (LA 4.1.1). Durante el segundo semestre, el COPRED y la Consejería Jurídica de Servicios Legales estuvieron afinando una Iniciativa, misma que fue remitida por oficio al Consejero Jurídico de Servicios Legales (COPRED/P/635/2013) el 9 de octubre de 2013, y con copia al Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno del Distrito Federal; Lic. Héctor Serrano Cortés, Secretario de Gobierno del Distrito Federal; Dip. Manuel Granados Covarrubias, Presidente de la Comisión de Gobierno de la ALDF; Lic. Juan José García Ochoa, Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal; Lic. Claudia Luengas Escudero, Directora General Jurídica y de Estudios Legislativos de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales; y a la Lic. Rosa Icela Rodríguez Velázquez. Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal.

En lo que hace a la línea de acción 4.1.2 se considera que el principio pro persona debe considerarse para el desarrollo de las acciones afirmativas pues este debería incorporarse en el diseño de las acciones institucionales y verse reflejado en los resultados de las mismas. Al respecto existen acciones afirmativas que si bien no fueron reportadas, sí

pueden ser consultadas en los sitios web institucionales, tal es el caso del programa “Viajemos seguras” del Inmujeres-DF.<sup>17</sup>

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo lleva a cabo el programa “Acciones Afirmativas de Inserción Social a Jóvenes Desempleados desde la Perspectiva de Género y DDHH”; la SEDEREC la credencialización de comunidades indígenas mazateca, chinanteca, purépecha y totonaca con la finalidad de facilitar el acceso a programas sociales del GDF, específicamente a aquellos en materia de salud; Subprograma Mujer Indígena y de Pueblos Originarios cuyo objetivo es “disminuir la brecha de desigualdad que existe hacia este sector de la población, mejorando sus ingresos económicos, y en consecuencia su calidad de vida, mediante el apoyo de proyectos productivos, particularmente, a jefas de familia, propiciando la capacitación, acompañamiento y asesoría técnica”.<sup>18</sup>

El COPRED se sumó, junto a otras instituciones públicas locales y federales, con el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) en la organización del Premio Nacional Rostros de la Discriminación evento nacional que tiene como objetivo reconocer la labor de las y los periodistas como defensoras y defensores de actos de discriminación. La entrega del premio a ocho periodistas se efectuó el 29 de agosto en el Museo Franz Mayer en el Distrito Federal (LA 4.2.2).

La **estrategia 5.1** refiere a la promoción entre las instituciones académicas públicas y privadas para que en sus agendas de investigación desarrollen metodologías para medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el D.F.

Para el cumplimiento tanto de esta estrategia como de la línea de acción 5.1<sup>19</sup> el COPRED firmó dos convenios, el primero con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) buscando la integración de la Primera Red de Investigación en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México. Para este propósito se llevó a cabo el Primer Concurso de Tesis sobre temas vinculados al fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México 2013, convocatoria que fue hecha pública el 25 de febrero de 2013, quedando pendiente la definición de la etapa final.

---

<sup>17</sup> Información disponible en línea:

[http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion\\_de\\_mujeres\\_victimas\\_de\\_violencia\\_sexual\\_e](http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion_de_mujeres_victimas_de_violencia_sexual_e)

<sup>18</sup> SEDEREC. Informe Sobre los alcances y beneficios que han tenido los programas encaminados al desarrollo de la población indígena y de pueblos originarios del Distrito Federal. Documento impreso. México, Distrito Federal, septiembre de 2013.

<sup>19</sup> Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre la discriminación en la Ciudad de México

El Jurado estuvo integrado por la Dra. Ma. de Lourdes Beltrán Lara, Profesora Investigadora de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Unidad Culhuacán del Instituto Politécnico Nacional (ESIME Culhuacán IPN); Mtra. Lucía Montiel Romero, Académica de Tiempo Completo de la Universidad Iberoamericana (UIA) Ciudad de México; Dra. Mónica González Contró, Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Mtra. Norma Loeza Cortés, Subdirectora de Análisis y Propuesta del COPRED; Dr. Miguel Ángel Lugo Galicia, Profesor de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana (UP); Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, Profesor Investigador del Departamento de Filosofía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa (UAM-I); y el Dr. Héctor Salinas Hernández, Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), quien fungió como su Presidente. De esta forma, el Jurado estuvo conformado por reconocidas autoridades en la materia, académicas y académicos procedentes de instituciones públicas y privadas. Seleccionaron 26 proyectos de investigación, de los cuales dos quedaron descartados por no poder acreditar el requisito de registro en sus centros de estudio. De esta forma, 18 proyectos provinieron de alumnos de la UNAM, 4 de la UACM y 2 de la UAM.

A cada proyecto se le otorgó una beca de \$2,500.00 pesos mensuales durante cinco meses. Las temáticas trabajadas se relacionan con discapacidad, homofobia y homosexualidad, personas privadas de la libertad, uso de lenguaje, inclusión social de la diversidad, transgénero, tatuajes, racismo, inclusión educativa. Los títulos de cada trabajo de investigación en calidad de tesis de licenciatura son los que a continuación se enlistan:<sup>20</sup>

1. *¿Por qué discriminamos a las personas con discapacidad?*
2. *Homofobia y discriminación: la representación de la homosexualidad en la Central de Abasto de la Ciudad de México*
3. *El megaproyecto de "Vialidad Urbana de Peaje" (Supervía Poniente), ejemplo de crisis de urbanización, insustentabilidad ambiental y exclusión socioeconómica*
4. *Mujer y reclusión en el Distrito Federal. La labor de la Comisión de Derechos Humanos. Un análisis desde la perspectiva de género y la no discriminación*
5. *Propuesta de campaña social contra la discriminación a partir del uso un lenguaje ofensivo y peyorativo en adolescentes de la Ciudad de México*
6. *Inclusión Social de la Diversidad Sexual en la Ciudad de México, de 1997-2012. Un análisis desde la Teoría Queer*

---

<sup>20</sup> Una de las investigadoras desistió de continuar elaborando su tesis, por ello sólo se enlistan 23.

7. *La configuración de identidades a partir del estigma, el caso de Colectivo Universidad*
8. *Transgeneridades: transición, transgresión, identidad*
9. *El tatuaje como factor de discriminación laboral contra jóvenes universitarios en el Distrito Federal*
10. *Como te ves te tratan: prejuicios, discriminación e inmersión a través de la prenda*
11. *Salsa, contra la discriminación y el racismo en la ciudad de México*
12. *La inclusión educativa: educación con visión para personas con discapacidad visual*
13. *Mujer y espacio público. La planeación del espacio público a la luz de la perspectiva de género en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México*
14. *Festival de Teatro por la Justicia Social, el acceso al arte teatral, de las personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, como un derecho humano.*
15. *Homosexualidad y cristianismo protestante; la historieta como dispositivo discriminatorio en la Ciudad de México*
16. *Las y los jóvenes migrantes en el Distrito Federal*
17. *Efectos psicológicos y sociales de la discriminación laboral en las personas con discapacidad motriz*
18. *Reconocimiento y defensa del espacio público frente a procesos de urbanización neoliberal: el caso del Parque Reforma Social*
19. *Discriminación hacia los niños discapacitados que cursan primaria regular en la delegación Iztapalapa*
20. *Medios de difusión y accesibilidad a la información de personas sordas en la ciudad de México*
21. *Los matrimonios entre parejas del mismo sexo: A más de 30 años de lucha social y política para alcanzar derechos civiles en el Distrito Federal*
22. *Propuesta de campaña social para la adopción de niños en parejas homosexuales*
23. *La diversidad sexual en la currícula educativa, desde los principios de la Educación en Derechos Humanos en la materia de Formación Cívica y Ética, hacia la construcción de una ciudadanía incluyente en el Distrito Federal.*

Este primer concurso cobra importancia tanto por la integración de la Red de investigación como por la existencia de estudios para analizar el fenómeno discriminatorio en la entidad. En este sentido, el COPRED promueve la elaboración de documentos que aporten elementos tanto a la institución como a otros entes públicos para comprender las distintas manifestaciones de esta problemática (LA 5.1.1).

El segundo convenio lo firmó con el Instituto Politécnico Nacional y en el marco de éste se desarrolló el VI Foro Internacional de Derechos Humanos y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en coordinación con la CDHDF, el Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI), Social TIC, Centro Jurídico para los Derechos Humanos (CJDH), Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF) y la Secretaría de la Función Pública (SFP).

El propósito fue generar un espacio propicio para el diálogo, la adquisición de conocimientos y habilidades en torno a las distintas experiencias en las cuales las TIC e innovaciones tecnológicas son herramientas para el ejercicio de los derechos humanos. (LA 5.1.2).

El objetivo del evento consistió en “Proporcionar a las personas asistentes conocimientos y herramientas que les permitan, a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las innovaciones tecnológicas, reconocer la diversidad, favorecer la igualdad de oportunidades para todas las personas y transformar los entornos discriminatorios y violentos en espacios de respeto, empatía y participación”.

La temática central fue el “Derecho a la no discriminación” abordado desde distintas perspectivas y enfoques a través de paneles, mesas de debate, talleres y video debates con la finalidad de manifestar la importancia de utilizar las TIC e innovaciones tecnológicas como un medio para favorecer la igualdad de oportunidades y acercar a quienes han sido históricamente excluidas/os en el ejercicio de sus derechos.<sup>21</sup> Las temáticas abordadas fueron cuatro: 1). Las redes sociales, ¿mecanismos de inclusión o exclusión social? 2) La contribución de las TIC e innovaciones tecnológicas en la educación para todos y todas 3) Sitios WEB y tecnologías móviles accesibles: Ventajas, retos y desafíos y 4) El acceso a la información en la defensa y exigibilidad de los derechos humanos.<sup>22</sup>

Además, de los dos eventos anteriores, producto de la firma de convenios, se participó en la organización de:

- a) El ‘Foro de Análisis sobre Discriminación desde una Perspectiva de Juventud’ organizado por el Instituto de la Juventud del D.F., Instituto de las Mujeres D.F., y la Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación (MSyE) del PDHDF.
- b) ‘Coloquio Inclusión y Diversidad Sexual’ coorganizado con el Programa de Estudios en Disidencia Sexual de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y la CDHDF.

---

<sup>21</sup> Consultado en línea: <http://www.dhytic.ipn.mx/>

<sup>22</sup> Consultado en línea en: <http://www.dhytic.ipn.mx/Content/ejes.html>

La **estrategia 5.2** señala el diseño de indicadores para evaluar las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal con perspectiva de no discriminación. Al respecto, se actualizaron indicadores ilustrativos del capítulo 6 del PDHDF, a partir de datos generados por fuentes oficiales como INEGI y CONAPO. Asimismo, se empezaron a explorar indicadores de eficacia y de cumplimiento de las líneas de acción del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED 2013) (LA 5.2.1 y 5.2.2).

### 2.3 Acciones sobre Accesibilidad

En lo que refiere a temáticas como el de la **accesibilidad<sup>23</sup> física**, si bien no se considera específicamente en las estrategias y líneas de acción del PAPED, sí forman parte de aquellas acciones que deben ser integrales para garantizar el derecho a la no discriminación como uno de los componentes de este derecho. Al respecto, el GDF emitió la circular 002/2013 (publicada en la Gaceta Oficial del D.F el 13 de mayo de 2013) la cual señala la contribución de las entidades públicas de hacer efectivo el adecuado desplazamiento y actividades de las personas con discapacidad en las instalaciones públicas del Distrito Federal. Por ello, el COPRED convocó a una reunión de trabajo el día 28 de agosto de 2013 con las y los enlaces institucionales del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) con el objetivo de abordar este tema e invitar a los entes públicos a presupuestar para 2014 acciones encaminadas a lograr la accesibilidad física de las personas con discapacidad.

El 20 de diciembre, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal los ‘Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores del Lenguaje de Señas Mexicano’, este documento permitirá que, junto con la Contraloría General, se de vigilancia al cumplimiento de esta circular y de la 003/2013 que se refiere a accesibilidad auditiva.

Por su parte, la Autoridad del Centro Histórico reportó que el 3 de mayo del 2013 dio a conocer las acciones para dar cumplimiento al decreto de accesibilidad universal en el cual se enumeran las siguientes:

---

<sup>23</sup> La accesibilidad es uno de los componentes del derecho a la igualdad y no discriminación que implica que las personas que presentan algún tipo de limitación física, auditiva, visual puedan ingresar, transitar y/o permanecer en un lugar de forma segura, autónoma y confortable. Por ello deben aplicarse los medios materiales, económicos o los del tipo que sean necesarios para que las personas con alguna limitación puedan hacer efectivo su derecho al acceso (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

- 1) Adecuaciones físicas al inmueble de República de Argentina 8;
- 2) Acciones ejecutadas en el espacio público del Centro Histórico;
- 3) Acciones a realizar en el resto del año 2013, teniendo como meta ejecutar un conjunto de 500 acciones.

La Contraloría General del Distrito Federal señaló que las acciones desarrolladas estuvieron encaminadas a:

1. Desarrollar Buscadores con accesibilidad universal para la página de Internet (Prontuario Normativo), en beneficio de personas adultas mayores, jóvenes y con niveles de escolaridad básico.
2. Diseñar e implementar en toda la Administración Pública del Distrito Federal las Cartas de Derechos de las y los Ciudadanos y de Obligaciones de las personas servidoras públicas con la finalidad de fomentar y hacer cumplir los derechos de la ciudadanía a "recibir un trato igualitario y respetuoso, sin preferencias o discriminación de ningún tipo".
3. Implementar el Portal Anticorrupción a efecto de que las y los ciudadanos participen de la prevención y combate a la Corrupción, incluyendo una sección didáctica para la niñez: "Portal de Anticorrupción para Peques" para fomentar valores éticos y principios de prevención de la corrupción.
4. Implementar un Sistema de Denuncia Ciudadana que incluye el Aplicativo para teléfono Móvil de Denuncia Ciudadana, con el fin de ampliar la variedad de mecanismos.

La Subsecretaría del Sistema Penitenciario reportó habilitar espacios para la atención personas privadas de la libertad con discapacidad psicosocial en seis Centros de reclusión: Reclusorio Preventivo Varonil Oriente, Preventivo Varonil Sur, Preventivo Varonil Norte, Centro Femenil de Reinserción Social del Distrito Federal y el Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial.

El Fideicomiso de la Central de Abasto de la Ciudad de México realizó remodelaciones en las áreas de tránsito a fin de construir rampas para personas con discapacidad.

Respecto al tema de **discapacidad auditiva** el GDF emitió la circular 003/2013 (publicada en la Gaceta Oficial el 13 de mayo de 2013) en la cual se solicita que en los actos o eventos oficiales públicos se cuente con una persona intérprete de Lengua de Señas



Mexicana (LSM). Al respecto, el COPRED aplicará tal medida e impulsará que en el resto del gobierno local se aplique esta medida positiva en todos sus actos públicos.

## 2.4 Acciones relacionadas con grupos de población incluidos en la LPEDDF

Las acciones dirigidas los grupos de población que señala la LPEDDF, son las siguientes:

### 2.4.1 Personas con discapacidad

La Subsecretaría del Sistema Penitenciario realizó campañas de difusión en los Centros Penitenciarios enfatizando la importancia de desarrollar medidas positivas para personas con trastornos mentales.

La Procuraduría General de Justicia, a través de la Subprocuraduría Jurídica, de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, llevó a cabo el curso “Derechos humanos, no discriminación y discapacidad”.

### 2.4.2 Población LGBTTTI

En lo refiera a este grupo poblacional se efectuaron acciones de sensibilización de los derechos de las personas privadas de la libertad en los centros de reclusión por parte de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.

La Delegación Tlalpan llevó a cabo a instalación del Consejo Promotor de los Derechos de la Población LGBTTTI en el mes de abril. Este consejo realizó las siguientes actividades:

- 1) Mesas de trabajo “Promoción y Difusión de los Derechos de la Población LGBTTTI” y “Prevención, combate y eliminación de todas las formas de discriminación y acceso a la justicia”.
- 2) Campaña en medios electrónicos de promoción de los derechos de la población LGBTTTI iniciando el 17 de mayo, en el marco del Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia.
- 3) Realizó el 1er. Festival informativo – cultural Diversitalpan: por un camino seguro y sin discriminación para la población lésbico, gay, bisexual, travesti, transgénero, transexual e intersexual (LGBTTTI). En dicho evento, 19 instituciones públicas y privadas proporcionaron información, brindaron servicios y se mostraron exposiciones fotográficas y de materiales. Se atendió a aproximadamente 850 personas.

La Procuraduría General de Justicia llevó a cabo el curso “Género y diversidad sexual: implicaciones psicosociales”.

### 2.4.3 Personas adultas mayores

La Subsecretaría del Sistema Penitenciario efectuó charlas con las personas privadas de la libertad para destacar la importancia de la cultura de respeto y reconocimiento a personas adultas mayores.

Asimismo, esta entidad pública junto con el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM) del Distrito Federal, implementaron el programa “Pensión Alimentaria de Adultos Mayores Internos” en los diferentes Centros Penitenciarios del Distrito Federal, beneficiando a 138 personas internas; 125 hombres y 13 mujeres.

### 2.4.4 Mujeres

La Subsecretaría del Sistema Penitenciario llevó a cabo pláticas sobre el cuidado y crianza de menores que viven con sus madres en los centros de reclusión.

La Delegación Tlalpan incorporó a la estructura de su gobierno la Dirección de Políticas de Género. En esta misma línea, cuentan desde el mes de enero con el Programa de Transversalización de Género en Tlalpan, que tiene como objetivo integrar las necesidades y requerimientos de las personas que habitan en dicha Delegación para que constituyan una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, sociales y organizacionales buscando que la desigualdad entre mujeres y hombres no sea reproducida ni perpetuada. Este Programa cuenta con 10 ejes temáticos, a saber:

1. Transversalización de la política pública y fortalecimiento de la organización delegacional con perspectiva de género.
2. Fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres y promoción de su participación.
3. Acceso a una vida libre de violencia.
4. Acceso a la justicia.
5. Acceso a servicios integrales de salud para las mujeres.
6. Acceso a procesos educativos integrales.
7. Acceso a la cultura y recreación para las mujeres.
8. Acceso a beneficios del desarrollo económico y social.
9. Acceso al desarrollo sustentable y a un medio ambiente sano.
10. Presupuestos con perspectiva de género.

Asimismo, esta Delegación cuenta con los programas siguientes:

1) Empleo a Mujeres Mayores de 40 años e Impulso de Aptitudes, dirigido a mujeres de 40 años y más. El objetivo es capacitar y promover el ingreso de las mujeres en puestos laborales, a través de convenios establecidos con diversas organizaciones de empresarios y colectivos de productores, tales como la Canira y la Canaco.

2) Campaña Delhi y más allá, dirigido a mujeres y niñas para la prevención de la violencia comunitaria, tiene como objetivo la promoción de la participación ciudadana, a través de la corresponsabilidad gobierno delegacional-ciudadanía, a través de la implementación de la intervención de las distintas direcciones de la Delegación que realizan actividades de impacto urbano, seguridad ciudadana, desarrollo social, cultura y desarrollo económico para contrarrestar la violencia comunitaria.

Cuentan con el Manual de Lenguaje incluyente, material de apoyo didáctico, dirigido al personal administrativo de la Delegación, cuyo propósito es la incorporación y manejo de un lenguaje incluyente en documentos y discursos emitidos por las personas servidoras públicas de las demarcación.

A través de la Dirección de Políticas de Género, la Delegación Tlalpan organizó el curso “Derechos humanos de las mujeres”, a fin de ofrecer a la población de mujeres de de esta Delegación un espacio para adquirir información, conocimientos y herramientas útiles y necesarias para fundamentar su labor comunitaria y centrar el tema del acceso efectivo de los derechos humanos y de las mujeres en las tareas que emprendan a futuro. Al curso asistieron 93 mujeres de 28 colonias de la demarcación.

La Procuraduría General de Justicia, a través de la Subprocuraduría Jurídica, de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, realizó los talleres “Marco jurídico internacional y nacional de los derechos de las mujeres”, “Posibilidades y retos en el trabajo con mujeres que viven violencia”, “Marco jurídico Internacional y nacional de los derechos de las mujeres”, “La violencia de género: una perspectiva histórica desde el mito, el cuento, la leyenda y la realidad” y “Perspectiva de género en las instituciones públicas”. Asimismo, efectuó los cursos “Relaciones de poder” y “Perspectiva de género”.

#### 2.4.5 Pueblos y comunidades indígenas

La SEDEREC desarrolló acciones diversas a través de los siguientes programas:

1) “Equidad para la mujer rural, indígena, huésped y migrante” el cual se enfoca en promover acciones que generen su desarrollo personal, social y comunitario, así como la

implantación de justicia y fortalecimiento de los derechos humanos para abatir la discriminación y cerrar la brecha de la pobreza.

2) “Equidad para los pueblos indígenas, originarios y comunidades de distinto origen nacional”. Los contenidos de este programa son parte de un proceso de aprendizaje llevado a cabo con los pueblos, comunidades indígenas y población extranjera residente en la Ciudad de México.

3) “Equidad para Pueblos Indígenas Originarios y Comunidades de la Ciudad de México”. Este programa tiene como objetivo establecer un proceso permanente de fomento de la equidad social, la protección de los derechos y el desarrollo integral de los pueblos indígenas y originarios, y comunidades de distinto origen nacional, a través de apoyos a proyectos que fomenten y promuevan los derechos humanos, el acceso a la justicia, la capacitación especializada, la promoción, difusión y visibilización de la cultura, las lenguas maternas y la comunicación comunitaria.

4) “Fortalecimiento y Apoyo a Pueblos Originarios de la Ciudad de México”. Este Programa tiene como principal objetivo lograr la visibilización, el reconocimiento y el respeto de la identidad social, cultural, los usos y costumbres de los pueblos originarios de la Ciudad de México, a través de la promoción del ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales, para la conservación, recuperación y fortalecimiento de su identidad comunitaria, su cultura, el aporte histórico y el sentido de pertenencia de las y los pobladores en relación con sus raíces.

Asimismo, se puso en práctica la credencialización de personas indígenas, a través de una unidad móvil con el objeto de visibilizar a las comunidades, personas de pueblos originarios, intérpretes y traductores, personas dedicadas a la medicina tradicional, huéspedes, migrantes y sus familias, trabajadores y productores agrícolas que se ocupen de la agricultura, ganadería, trashumancia, acuacultura, agroforestería, artesanías y todas las que intervengan en la cadena productiva del sector en el Distrito Federal, construyendo un padrón institucional y georreferenciado por producción y extensión territorial. Se han credencializado 3,793 personas, de las cuales 960 son productores, 1,403 son trabajadores agropecuarios, 1,150 indígenas y pueblos originarios, así como 280 migrantes.

La Subsecretaría del Sistema Penitenciario firmó un Acuerdo de Colaboración con la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, el cual tiene como objetivo, mejorar las condiciones de vida de la población indígena reclusa en los Centros Penitenciarios del Distrito Federal, en el ámbito económico y de reinserción social.

Asimismo, se realizó la promoción y difusión sobre “Derechos Generales de Grupos Indígenas” por medio de trípticos informativos, brindando información a un total de 870 internos.

El Instituto de la Juventud del Distrito Federal realizó la firma de un Convenio mediante el cual se evaluará el Programa “Telpochyotl. Jóvenes Rurales, Indígenas y Migrantes”, diseñado por este Instituto donde coadyuva la SEDEREC.

#### 2.4.6 Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

La SEDEREC cuenta con el programa “Ciudad hospitalaria, intercultural y de atención a migrantes”, que tiene como objetivo impulsar y promover la hospitalidad e interculturalidad en la Ciudad de México, que permita el disfrute del marco de derechos fundamentales, a través de la canalización a los servicios y programas sociales otorgados por el Gobierno del Distrito Federal de las personas que han migrado y a sus familias que permanecen en la entidad, así como de los migrantes nacionales e internacionales en calidad de huéspedes.

En junio de 2013 el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Secretario de Gobernación (SEGOB), firmaron un convenio que por primera vez permitirá desarrollar políticas públicas conjuntas que apoyarán a los extranjeros que soliciten la condición de refugiados y se les otorgará protección complementaria. En este sentido, se presentó la “Tarjeta de Huésped Migrante”, la cual es parte del programa Ciudad Hospitalaria e Intercultural de Atención a Migrantes de la SEDEREC.

La SEDEREC firmó el Convenio de Coordinación en Materia de Asistencia Institucional a Solicitantes del Reconocimiento de la Condición de Refugiado y Extranjeros (COMAR), que tiene como objetivo brindar asistencia a solicitantes en ese tema. Mediante este convenio, se establecen vínculos de colaboración con otras dependencias y organizaciones, que otorgan apoyos y servicios directos, sobre todo en materia de salud, educación, capacitación para el trabajo, servicios migratorios, inserción laboral y otros que faciliten a los refugiados su integración y permanencia en el país, promoviendo una vida digna en un marco de respeto a sus derechos humanos.

#### 2.4.7 Población callejera

El Fideicomiso Central de Abasto de la Ciudad de México realizó la Campaña de prevención a favor de la población callejera, cuyo objetivo es salvaguardar a este sector de la población.

La Procuraduría General de Justicia, mediante la Subprocuraduría Jurídica, de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, ofreció el taller “Sensibilización sobre poblaciones callejeras”.

#### 2.4.8 Niñas y niños

La Procuraduría General de Justicia, a través de la Subprocuraduría Jurídica de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, impartió el curso “El personal médico frente a la violencia sexual sufrida por niñas, niños y adolescentes”. Adicionalmente, llevó a cabo el taller “Conociendo los derechos de la infancia”.

#### 2.4.9 Las y los jóvenes

La Delegación Tlalpan cuenta con el Programa para la Prevención del Embarazo Adolescente dirigido a población adolescente de la demarcación, mediante el que se promueve la prevención del embarazo, a través de la práctica y promoción de actividades recreativas, deportivas, culturales, económicas que permitan la realización del proyecto de vida desde el ámbito personal, comunitario y social de las y los jóvenes.

La Secretaría de Gobernación, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y la Dirección General de Tratamiento para Adolescentes en Conflicto con la Ley, llevó a cabo los siguientes talleres:

- 1) Masculinidades y violencia de género.
- 2) Capacitación para el empleo: tapicería, computación, embellecimiento manos, pies y uñas, cambio de imagen.
- 3) Prevención de violencia.
- 4) Prevención de embarazo en adolescentes.
- 5) Resolución no violenta de conflictos/bullying.
- 6) Estrategias para la escucha terapéutica.
- 7) Alfabetización “yo sí puedo”.
- 8) Reducción del estrés basado en la atención plena.
- 9) Creatividad gráfica “express-arte”.
- 10) Estimulación temprana.
- 11) Programa educativo vivencial “libertad extrema”.
- 12) Producción radiofónica.
- 13) Jornadas hacia la cultura del buen trato.

En enero de 2013, el Instituto de la Juventud del D.F. (IJDF) y el Sistema de Transporte Colectivo firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de ofrecer práctica comunitaria a las y los jóvenes beneficiarios del IJDF, para la recuperación de espacios públicos y de convivencia social a través de actividades comunitarias o de un servicio social que les permita contribuir a su desarrollo personal y como una forma de generar alternativas para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF) "Centro Recreativo Niños Héroes" y el Instituto de la Juventud del D.F. firmaron un convenio de



colaboración con el objeto facilitar la incorporación a la dinámica social de las y los jóvenes, promover su integración familiar y comunitaria, brindarles información sobre la violencia, el delito y las adicciones, generar alternativas para mejorar su calidad de vida, fortalecer los valores de solidaridad, tolerancia, respeto a la diversidad, inclusión y equidad, estimular la información de redes de jóvenes a través de cursos, pláticas, talleres, seminarios, prácticas comunitarias, actividades conjuntas en temáticas de interés juvenil y mecanismos de acceso a servicios institucionales.

## 2.5 Otras acciones reportadas por los entes públicos

La Delegación Venustiano Carranza, reportó contar con información desagregada para el Programa de personas con discapacidad (1000 beneficiarios) en relación a los contenidos de la LA 51<sup>24</sup> del PDHDF.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia repartió la “Cartilla de 0 a 6” para niñas y niños con la finalidad de apoyar a los padres o tutores/as en el cuidado del desarrollo integral de ellas y ellos.

La Secretaría de Turismo cuenta con el programa denominado “Sonrisas por tu ciudad”, a través del cual se realizan recorridos turísticos con fines educativos y culturales a personas adultas mayores, personas con discapacidad, población callejera y madres solteras.

El Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal desarrolló cursos de capacitación sobre prevención y combate de incendios y evacuación de inmuebles en distintas instituciones que atienden a grupos de población como son: estancias infantiles, comunidades de tratamiento para mujeres, comunidades de tratamiento para adolescentes, comunidades de tratamiento para menores infractores y el Instituto de Capacitación Penitenciaria UCAP Oriente GDF.

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a través de la Subprocuraduría Jurídica, de Planeación, Coordinación Interinstitucional y de Derechos Humanos, impartió los talleres “Integración de la averiguación previa en materia de trata de personas” y “Ley general en materia de trata de personas en México y sus implicaciones en las entidades federativas”. Asimismo se realizaron los relacionados con “Los derechos de las personas con incapacidad legal y/o en estado de interdicción ante la PGJDF” y “Derechos humanos de las trabajadoras sexuales”.

---

<sup>24</sup> Línea de acción 51 del PDHDF: “Generar un mayor desarrollo de información estadística desagregada (por sexo, edad, grupo en situación de discriminación o exclusión) en materia ambiental, laboral, educativa, de vivienda, agua y saneamiento, salud, salud sexual y salud reproductiva”.

### III. Hallazgos de la implementación del Paped

Esta sección tiene como finalidad presentar los aciertos encontrados en la implementación del Paped, 2013. Cabe recordar que las acciones reportadas no son todas las realizadas por los entes del Gobierno del Distrito Federal en el año de valoración, puesto que el COPRED, al tiempo, cuenta con 38 enlaces institucionales del Paped<sup>25</sup> los cuales no son todos lo que conforman al gobierno de la entidad.

Cabe señalar la importancia que presentan los datos numéricos y/o porcentuales en materia de resultados. Si bien se suscribe esta distinción, es preciso señalar la importancia que se otorga en materia de derechos humanos, de igualdad y no discriminación al aspecto cualitativo, es decir, al análisis de los datos desde un enfoque descriptivo y desde el hacer cotidiano de las personas servidoras públicas y de las instituciones. Por ello es que gran parte de los aciertos vertidos en esta sección se enfocan a este aspecto, señalando la parte relacionada con la eficacia de las acciones encaminadas a garantizar este derecho //ave en la Ciudad de México.

#### a) Sobre la implementación de las líneas de acción y temáticas desarrolladas

De un total de 101 entes públicos del GDF, los cuales 22 se ubican en la Administración Pública Centralizada; 63 en la Descentralizada, Desconcentrados, Descentralizados, Paraestatales y Auxiliares y 16 son órganos políticos administrativos (delegaciones)<sup>26</sup>, el 37.63% del total reportaron acciones relacionadas sobre igualdad y/o no discriminación.

De los 38 entes públicos que reportaron, 9 son Órganos políticos administrativos (Delegaciones), 16 pertenecen a la Administración Pública Centralizada y, 13 a los Órganos Desconcentrados, Descentralizados, paraestatales y Auxiliares del GDF.

La información proporcionada señala que las instituciones públicas cuentan en promedio con 3 áreas designadas para el desarrollo de acciones institucionales relacionadas con igualdad y no discriminación, considerando que el número de estas oscila de 0 a 10.

Las líneas de acción (LA) implementadas en el ejercicio del 2013 son 20 de un total de 32. Entre las doce líneas de acción no implementadas, 7 son responsabilidad del COPRED, y 5 del resto de entes públicos.

---

<sup>25</sup> En la sección I de este documento pueden revisarse cuáles entes públicos efectuaron nombramientos de enlaces institucionales del Paped 2013 con el COPRED.

<sup>26</sup> Información recuperada del portal web del INFO-DF: <http://www.infodf.org.mx/directorio/>

A manera de desglose, la siguiente tabla (16) muestra las líneas implementadas y las no ejecutadas.

<b>Tabla 16</b>		
<b>Implementación de Líneas de acción del PAPED, 2013</b>		
1	1.1.1. Promover la concientización entre las personas servidoras públicas, acerca de las obligaciones y atribuciones de la función pública en materia de transparencia y acceso a la información.	✓
2	1.1.2. Elaborar y mantener actualizados los reportes que den cuenta de los grupos de población atendidos por sus programas en materia de igualdad y no discriminación; en caso de que ya existan que estos sean difundidos semestralmente.	X
3	1.2.1. Elaboración de lineamientos de política pública de no discriminación para el Distrito Federal.	X
4	1.2.2. Integrar en el Plan General de Desarrollo 2013-2018 las líneas estratégicas del PAPED Responsable: Jefatura de Gobierno	✓
5	1.2.3. Incorporar la presupuestación con enfoque de igualdad y no discriminación.	✓
6	1.2.4. Estructurar una agenda de las acciones y políticas públicas que deben implementar los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF, para estructurar una agenda para el próximo año.	✓
7	1.2.5. Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos específicos, con la intención de aportar elementos para mejorar las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación.	✓
8	1.3.1. Compilar y complementar los Indicadores Ilustrativos para el PDHDF a la Igualdad y a la No discriminación correspondientes al Capítulo 6.	✓
9	1.3.2. Diseñar, aplicar y procesar la Primera Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México que suministre indicadores de utilidad para el análisis y la comprensión del fenómeno discriminatorio	✓
10	1.3.3. Revisar los registros administrativos existentes tanto por los entes públicos del D.F. como en las estadísticas generadas o difundidas por el INEGI para identificar indicadores relacionados con la igualdad y la no discriminación.	X
11	1.3.4. Elaborar registros administrativos que permitan evaluar programas o servicios orientados a la generación de condiciones de igualdad y no discriminación.	X
12	2.1.1. Elaborar un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje usado para todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.	X
13	2.1.2. Asesorar y acompañar los procesos de capacitación la capacitación necesarios para el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio dirigido a las áreas de comunicación social de los entes públicos.	X
14	2.1.3. Garantizar que las campañas de contenido social, no utilicen mensajes o contenidos que pudieran ser discriminatorios al usar eufemismos, alusiones erróneas o estereotipos.	X
15	2.2.1. Fortalecer, apoyar y difundir la campaña "Yo construyo la igualdad" y "Todos los días es el día para no discriminar."	✓
16	2.2.2. Promover campañas que difundan los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad, visibilicen sus condiciones de vida en la Ciudad de México y fomenten la cultura de la denuncia.	✓
17	2.2.3. Realizar acciones efectivas y permanentes para eliminar y combatir la discriminación en redes sociales.	✓
18	2.2.4. Sumarse a las campañas nacionales que promuevan la igualdad y la no discriminación.	X
19	2.3.1. Disponer los elementos y servicios necesarios para que las personas se sientan libres y seguras de denunciar actos discriminatorios	✓
20	2.3.2. Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil, redes y colectivos para difusión de la cultura de la denuncia y la exigibilidad del derecho a la no discriminación, y las atribuciones del COPRED en esta materia.	✓
21	3.1.1. Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.	X
22	3.1.2. Incluir en los programas de capacitación la vertiente de no discriminación y trato igualitario.	✓
23	3.1.3. Proponer una metodología para la investigación e incidencia en agendas de derechos humanos en la Ciudad de México para el trabajo vinculado de agendas conjuntas entre entes públicos y sociedad civil.	X
24	3.2.1. Organizar foros invitando a pedagogos, psicólogos, expertos en semántica y temas en discriminación para que discutan acerca de un modelo de educación para programas de profesionalización, capacitación y actualización para personas servidoras públicas en materia de no discriminación.	X
25	4.1.1. Promover la armonización legislativa para reformar la LPEDDF redefiniendo las atribuciones del COPRED, para la atención de los casos de discriminación que se presentan incluyendo las propuestas provenientes de la sociedad civil.	✓
26	4.1.2. Contemplar el principio pro persona como una acción afirmativa en el tema de equidad de género. Incluyendo las propuestas provenientes de la sociedad civil.	✓
27	4.2.1. Generar Observatorios ciudadanos, concebidos como espacios plurales, en donde se analice el fenómeno discriminatorio de acuerdo a su competencia.	X
28	4.2.2. Reconocimiento de esfuerzos de defensoras(es), de derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad.	✓
29	5.1.1. Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre discriminación en la Ciudad de México.	✓
30	5.1.2. Establecer convenios de colaboración con instituciones académicas para que impulsen proyectos de investigación orientadas a medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el D.F.	✓
31	5.2.1. Fomentar que se diseñen indicadores de no discriminación en concordancia con los acuerdos internacionales firmados y ratificados por el	✓

	Estado Mexicano para la evaluación de políticas y programas		
32	5.2.2. Considerar que en la elaboración del Programa de Evaluación y Seguimiento, se contemplen los indicadores orientados a evaluar las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal.	<input checked="" type="checkbox"/>	

Las líneas de acción implementadas durante el 2013 dejan ver la voluntad política que hay de parte de las instituciones públicas en la entidad, al considerar este derecho como uno de los fundamentales para el cumplimiento y garantía de otros derechos humanos (interdependencia) y al buscar armonizarse con el programa rector, a decir, el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, 2013-2018.

Los aciertos se encaminan al cumplimiento de las obligaciones del Estado, los componentes del derecho, contenidos en instrumentos internacionales y en las estrategias transversales del enfoque de derechos humanos y se mencionan aquellas áreas de oportunidad que pueden potencializarse a fin de lograra cumplimiento y eficacia en la acción pública.

#### b) Los logros de la implementación en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México

El diseño del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013 es el resultado del cumplimiento de los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, de acuerdo con el artículo 37, fracción 1. La implementación de sus contenidos es otro de los importantes logros que tanto el COPRED como el resto de entes del GDF efectúan no sólo para cumplir con lo estipulado en la legislación local y en los contenidos de los instrumentos internacionales, sino también por demostrar voluntad política por parte de la actual administración pública local. Tanto el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, las instituciones rectoras como son la Oficialía Mayor, Contraloría General, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, el COPRED, así como las Secretarías, Institutos, Delegaciones políticas y de más entes implementadores que suman esfuerzos para realizar acciones, proyectos, programas y políticas públicas con contenidos de trato igualitario e incluyente.

Tan es así, que el Distrito Federal es la única entidad del país que cuenta con un Consejo y con un Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

## Las Obligaciones del Estado

Avances importantes en relación a la igualdad y no discriminación visibilizan la voluntad política desde la Jefatura de Gobierno al Decretar el Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México; la emisión de circulares (002/003) en materia de accesibilidad física y Lengua de Señas Mexicana (LSM) por parte de la Contraloría General, las acciones realizadas por el COPRED, así como por los entes públicos.

Las acciones que los entes públicos, entre ellos el COPRED efectuaron para proteger, promover y garantizar el derecho a la no discriminación, en cumplimiento de esta **obligación de estado** no sólo tienen que ver con las contenidas en el PAPED, pues éste, por ejemplo, no considera todo el trabajo institucional que realiza el Consejo. No obstante, como se ha mencionado, ésta es una herramienta fundamental de la política pública local; útil y oportuna para trazar acciones, proyectos, programas y políticas que consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

Al respecto, las entidades públicas cumplimos con la responsabilidad de **proteger** el derecho a la no discriminación a través de la atención de quejas y la conciliación entre las personas involucradas, específicamente la Fracción V, sección primera del capítulo IV de la LPEDDF, señala que el COPRED, dentro de sus atribuciones, debe “*Dar trámite a los procedimientos de reclamación y quejas previsto en la Ley*”. Asimismo, esta Ley señala en la sección segunda, artículo 37, fracción XXIII *que el COPRED tiene la atribución de atender los casos de discriminación entre particulares, cuestión lleva a cabo a través del sistema de atención y quejas*. Si bien todavía las acciones reportadas en este rubro, significan un número menor comparativamente con el resto de las ejecutadas, es un ejercicio medular que sienta las bases para abordar la exigibilidad del derecho a la no discriminación. Casos emblemáticos en defensa de los derechos de la población LGBTTTI, personas de origen indígena y mujeres embarazadas dan cuenta del trabajo que el COPRED realizó en el 2013, emitiendo opiniones jurídicas al respecto, además de la atención de los casos señalados.

En lo que hace a la acción de **promover** el derecho que nos concierne, las acciones reportadas demuestran que los entes públicos ejecutamos tareas institucionales de promoción, a través de las campañas de difusión para dar a conocer los derechos de los grupos de población (93 acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación), eventos con la ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (69 acciones relacionadas con ferias informativas), con población en situación de discriminación (62 acciones desarrolladas para efectuar ferias informativas) y profesionalización a personas servidoras públicas (34) todas ellas con la finalidad de que

tanto las personas funcionarias públicas, como la ciudadanía en general cuente con información sobre este derecho, conozcan la importancia de respetarlo consideren la importancia de la diversidad de grupos poblacionales que viven y transitan en la Ciudad de México, hecho que la hace diversa e intercultural.

En lo que hace a la obligación de **garantizar** el derecho, se ha avanzado de manera significativa en el Distrito Federal. Al respecto resaltar que en la entidad se cuenta con un cuerpo legal que a través de su implementación busca la construcción, ampliación y/o consolidación del edificio institucional en materia de derechos humanos y de igualdad y no discriminación, así como realizar cambios a los contenidos de la legislación, normatividad y reglamentación a fin de armonizar contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Al respecto, se reportaron 35 acciones relacionadas con adecuaciones a la normatividad y reglamentación; en segundo lugar, destacar lo significativo que es en sí mismo el contar con el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, el cual desde su diseño en 2013, es el primer Programa Anual en el país, cuestión que marca un hito importante en el diseño de políticas públicas encaminadas a garantizar el derecho.

Asimismo, a través de la elaboración de lineamientos y de ir incorporando contenidos de igualdad y no discriminación a los documentos rectores, reglamentarios, programáticos (diseño de la política) es que se cuenta con una plataforma para implementar acciones sobre este derecho.

Destaca el hecho de que el COPRED como otros entes públicos como los Institutos y Secretarías, a través de sus acciones, proyectos y programas dejan ver que es la persona el centro de los derechos humanos, a fin de dar cumplimiento a este principio básico es que de acuerdo a lo establecido en la LPEDDF, el PGDDF 2013-2018 la misión radica en proteger y garantizar la no discriminación, por ello, a través de diversas acciones, entre ellas la de atención a presuntas víctimas de discriminación, brinda asesoría, investiga presuntos casos de discriminación y busca que las instituciones privadas que han incurrido en la violación del derecho acepten el hecho y no vuelvan a repetirlo. De la misma forma, interviene junto con otras entidades públicas del GDF para abordar situaciones o casos, a fin de que estos se consideren y se realice un debido proceso.

## Los componentes del derecho

En lo que refiere a los **componentes del derecho, a decir: disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad, aceptabilidad**, las acciones del PAPED ejecutadas avanzan potencialmente hacia el **cumplimiento de la disponibilidad y accesibilidad**. Es un área de oportunidad plantearse acciones públicas encaminadas al abordaje de los componentes de calidad, adaptabilidad y aceptabilidad.

En estos aciertos, destaca en *materia legislativa* las propuestas hechas por el COPRED donde se sugiere que los términos homofobia, transfobia, lesfobia, misoginia y antisemitismo se definan en los contenidos de la LPEDDF como llamados al odio y como conductas discriminatorias.

Las propuestas de modificación de esta Ley incluyen también ampliar las atribuciones del COPRED para que cuente con la facultad de atender casos por oficio, lo cual coadyuvará a la eliminación de esta conducta que está tipificada como un delito en el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal. Así mismo la participación en la preparación de una propuesta de un “Procedimiento Administrativo ante el Registro Civil para la Confirmación de Género”, que está en proceso de mejora.

Dichas acciones son importantes porque para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en la política pública del Distrito Federal es imprescindible que su legislación se armonice con los contenidos de éste referidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

En materia de accesibilidad física la Circular 002/2013 emitida por la Contraloría General y en la cual el COPRED debe vigilar el cumplimiento de que los inmuebles o espacios físicos que sean utilizados para los trámites y la prestación de servicios al público cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad es un avance por hacer cumplir el componente señalado. Al respecto varios entes públicos como se ha señalado en la sección anterior han iniciado remodelaciones o adecuaciones a la infraestructura a fin de hacer cumplir esta circular y de hacer accesible el tránsito y acceso de las personas con discapacidad física.

La circular 003/2013 es otro resultados de la gestión 2013 que resulta medular para las personas con discapacidad auditivas, el que todas las instituciones deben contar en los eventos o actos públicos oficiales con Lengua de Señas Mexicano (LSM) es un avance que visibiliza la necesidad e importancia de atender a un sector de la población que vive o transita en la entidad.

## Principios transversales de la política pública con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación

Dentro de las estrategias transversales a implementarse como parte del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación destacan, la participación, coordinación, transparencia y rendición de cuentas, articulación intersectorial, entre otras. Éstas se consideran sustanciales tanto para la implementación del PAPED como para la transversalización e institucionalización del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Al respecto, en este documento debe destacarse que el aspecto **participativo** se considera en el COPRED y en varias instituciones una estrategia sustancial, la participación de organizaciones de la sociedad civil y de la ciudadanía en general como uno de los elementos que influyen en el efectivo goce de los derechos. La integración de la REDAC y la RedCii, así como su fortalecimiento, muestran el camino trazado y por andar en esta materia. El empoderamiento de las personas través de su participación también hace sociedades y gobierno incluyentes y democráticos.

**La coordinación interinstitucional** ha sido otra estrategia importante, a través de los comités interdependenciales, el vínculo institucional establecido entre el COPRED y las y los enlaces del PAPED, así como con otras entidades públicas deja constancia del camino andado y que debe robustecerse a través de la apertura y las acciones para lograr de la Ciudad de México un territorio incluyente, libre de discriminación.

La **articulación intersectorial** es otra de las estrategias transversales consideradas en la implementación, la cual se materializa por medio de la firma de convenios, la participación de organizaciones civiles e instituciones académicas y sector privado en el desarrollo de eventos académicos, consulta del PAPED, entrega de premios nacionales, la constitución de la REDAC y Redcii, la conformación de la Red de investigadores jóvenes en materia de no discriminación, entre otros.

Sin duda la **transparencia y rendición de cuentas** resulta medular como parte de la accountability para dar a conocer las acciones realizadas en el ámbito público como parte de las obligaciones y responsabilidades que por Ley debemos efectuarse, además de la importancia de evaluar los procesos gubernamentales y las políticas públicas. En este sentido los entes públicos que proporcionaron la información solicitada al COPRED conjuntamente hemos empezado a delinear un trabajo institucional que refleja tanto el compromiso como la responsabilidad pública de informar acerca del quehacer institucional desarrollado.

## Los grupos de población

Las acciones ejecutadas enfocadas a los grupos de población son significativas pues visibilizan y ponen en la agenda de gobierno y en la política pública la importancia que debe brindarse a estos.

Si bien la política social está focalizada a grupos de población, las acciones desarrolladas consideran en buen parte a los grupos de población contenidos en el LPEDDF considerando derechos humanos, respeto y diversidad.

### c) Medidas generales para la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México

Las medidas de promoción y combate a la discriminación desarrolladas por los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal hacia personas, grupos de población y comunidades son diversas y se relacionan con los contenidos señalados en la LPEDDF.

- a) Fomento a procesos educativos, de formación, capacitación y profesionalización de personas servidoras públicas a fin de promover el trato igualitario y una cultura institucional diferente de respeto y tolerancia a la diversidad.
- b) Diseño de campañas de difusión que informen y promuevan la importancia de la igualdad, no discriminación y trato igualitario en la Ciudad de México.
- c) Formación de promotoras y promotores a favor de la no discriminación y el trato igualitario.
- d) Promoción de estudios y/o investigaciones en materia de igualdad y no discriminación
- e) Desarrollo de medidas positivas a favor de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminados estructuralmente, como lo son mujeres, comunidades y pueblos indígenas, entre otros.
- f) Fomento de campañas dirigidas a empleadores a fin de evitar despidos que tienen causas de discriminación. Destacaron: “Despido por embarazo, discriminación”; “Yo construyo la igualdad en la Ciudad de México”.
- g) Cambios en la reglamentación y normatividad para la accesibilidad física y para el Lenguaje de Señas Mexicano en los eventos públicos oficiales del GDF.
- h) Atención a personas, grupos y/o colectivos que sean presuntas víctimas de discriminación.
- i) Elaboración de propuestas legislativas para fortalecer el cuerpo legal del Distrito federal en materia de no discriminación.
- j) Elaboración de opiniones jurídicas por actos y/o conductas discriminatorias.
- k) Elaboración de herramientas de política pública en materia de igualdad y no discriminación para el Distrito Federal.

- l) El contar con información sobre la percepción de la discriminación en el Distrito Federal, a partir de la EDIS CdMx 2013 es un avance en información estadística y para el análisis del fenómeno y diseño de acciones y estrategias institucionales.
- m) El contar con monografías de la situación de discriminación que presentan los grupos de población incluidos en la LPEDDF es básico, pues junto con otros datos, estudios y documentos es posible construir un diagnóstico integral del problema público y de forma específica para estos.
- n) En materia evaluativa resulta un avance significativo el contar con el Informe de la valoración de la implementación del PPAED 2013 como un ejercicio de rendición de cuentas y como referente para el rediseño de acciones que permitan mejorar la acción pública eficazmente en años posteriores y que efectivamente abonen a garantizar la no discriminación para quienes viven y transitan en la Ciudad de México.

#### d) Áreas de oportunidad para la implementación

Un área de oportunidad es el fortalecimiento de las y los enlaces del Paped para que sean las personas servidoras públicas encargadas de coordinar los trabajos intrainstitucionales materia de igualdad y no discriminación considerando que algunas/os ya desempeñan esa función. Cabe resaltar la función realizada por ellas y ellos en la recopilación de información de las acciones llevadas a cabo durante el 2013 y el llenado del cuestionario para la elaboración del presente informe y en materia de rendición de cuentas. No obstante, como dato resulta significativo mencionar que parte de ellas/os fortalecieron la información que tenían acerca del derecho o pudieron percatarse que parte de las acciones que desarrollan se relacionan con este derecho desde antes que se enviara el cuestionario, por ejemplo.

Otra de las cuestiones importantes a robustecer tiene que ver con la conceptualización que tienen las personas servidoras públicas acerca de la discriminación, así como la importancia que otorgan a esta problemática y su relación con el desarrollo de acciones en esta materia en las instituciones; al respecto, los procesos de formación y profesionalización representan un área de oportunidad para avanzar en este aspecto, el seguimiento a los procesos es un factor sustancial en el desarrollo de este tipo de acciones.

Un aspecto a fortalecer para que la operación de acciones considere contenidos del enfoque que nos concierne tiene que ver con la emisión de lineamientos para incorporar en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas la igualdad y no discriminación.

Asimismo, emitir mecanismos que permitan operar los lineamientos antes señalados, considerando estrategias transversales.

En materia de accesibilidad física, es necesario se implemente la circular 002/2013 y se de seguimiento a las acciones realizadas por los entes; asimismo, resulta necesaria la adecuación normativa y reglamentaria para el mismo propósito.

El registro de información y la sistematización de la misma es una ventaja para las entidades públicas a fin de poder contar con esta para la elaboración de informes, reportes y para su correspondiente envío en caso de ser solicitada. No obstante, por Ley las entidades deben hacer pública la información en los portales de internet. Por tanto, e el emprender acciones para contar con información oportuna resulta medular por las razones señaladas.

En materia de convenios es un avance importante la firma de éstos, con y entre instituciones públicas, academia, sector privado para el trato igualitario y no discriminación en la Ciudad de México pues permite no sólo la participación intersectorial sino visibilizar y posicionar el tema en los distintos sectores sociales y da cuenta de la voluntad política gubernamental. El utilizar este tipo de mecanismo ya instaurados para el desarrollo de acciones resulta otra oportunidad.

En lo que concierne a la difusión sobre trato igualitario y no discriminación fue la acción más desarrollada por los entes. En este sentido, la verificación de la incorporación de lenguaje no discriminatorio en las campañas de difusión y promoción es también un área de oportunidad a fin de integrar elementos sustanciales del enfoque en acciones que informan a la ciudadanía.

Los procesos de capacitación y profesionalización a personas servidoras públicas en temáticas diversas relacionadas con la igualdad, no discriminación y trato igualitario son otra ventajas para el fortalecimiento de la cultura institucional, no obstante deber haber seguimiento en este tipo de procesos y en el mediano y largo plazo la tendencia a lograr efectos multiplicadores resulta para constatar los cambios habidos en este rubro.

Un área de oportunidad es impulsar el desarrollo de acciones que no necesariamente requieren presupuesto específico como son adecuación cambios en la legislación; adecuación normativa y reglamentaria; implementación de los principios transversales señaladas en páginas anteriores; medidas positivas; procesos de formación, capacitación y/o profesionalización; registro de información, entre otros. El diseño de lineamientos, manuales y documentos, así como la transversalización del enfoque no necesariamente requieren de igual forma, que las anteriores, del presupuesto.

Por supuesto en materia de infraestructura y difusión, por ejemplo se requiere contar con presupuesto para poder efectuar acciones.

Finalmente señalar la importancia de la progresividad del presupuesto y el uso máximo de recursos disponibles como un elemento importante en el desarrollo de acciones tal como lo señalan los contenidos del enfoque.

#### **d) Dificultades en la implementación**

Algunas de las líneas del PAPED no fueron implementadas, no obstante, son un área de oportunidad para el desarrollo de acciones en la gestión 2014. Las temáticas de estas versan en los siguientes contenidos y tipos de documentos:

##### ➤ **Elaboración de documentos**

- a) reportes con información acerca de cuáles y cuántos grupos de población son atendidos por los programas sociales, culturales y económicos y con criterios de igualdad y no discriminación;
- b) lineamientos en materia de política pública;
- c) registros administrativos para evaluar programas o servicios a fin de poder analizar si estos consideran criterios de igualdad y no discriminación en su asignación;
- d) un manual que considere elementos, variables y estrategias de cómo incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales.

- **Revisión de registros administrativos** para identificar indicadores en materia de igualdad y no discriminación.

##### ➤ **Capacitación**

*Asesoría y acompañamiento* de procesos de capacitación para el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio por parte de las instituciones públicas; así como la elaboración de diagnóstico de necesidades de capacitación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.

##### ➤ **Campañas de difusión**

- a) *Buscar mecanismos para asegurar* que las campañas de difusión no utilicen mensajes o contenidos discriminatorios;
- b) *Adherirse* a las campañas nacionales que promueven la igualdad y la no discriminación.

- **Agenda de acciones de vinculación entre sociedad civil y entes públicos** para trabajar de forma conjunta acciones en materia de igualdad y no discriminación; así como para la creación de Observatorios ciudadanos en la materia.

- **Elaboración de modelos educativos** para la capacitación, profesionalización y actualización de personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación. Un aspecto a fortalecerse es el trabajo coordinado al interior de las instituciones para llevar a cabo acciones relacionadas con el enfoque que nos corresponde incorporar en la legislación y política pública.

#### IV. Retos para la implementación en 2014

Uno de los retos importantes es lograr a través de propuestas el que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal incorpore en las Leyes existentes del Distrito Federal contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación, con la finalidad de que el cuerpo legal local sea armonice con los de los instrumentos internacionales en la materia.

Esta acción resulta sustancial pues uno de los requerimientos básicos para realizar política pública con este enfoque implica contar con una legislación sólida y armonizada con el derecho internacional de derechos humanos, que si bien hemos avanzado respecto a otras entidades del país, necesitamos robustecer dicha armonización.

Como parte de la *implementación* del PAPED una de las metas consiste en robustecer el vínculo entre el COPRED y las/os enlaces institucionales del PAPED, a fin de que haya un seguimiento puntual de las acciones que se desarrollan en materia de igualdad y no discriminación. Por supuesto, es un reto el coadyuvar y promover desde el Consejo vínculos interinstitucionales para el nombramiento de enlaces del Programa con aquellos entes públicos que al tiempo no cuentan con un/a enlace.

El establecimiento de estrategias para que en el ámbito de lo programático y operativo aumente el número de líneas de acción implementadas contenidas en el PAPED 2014; para que las acciones ejecutadas consideren elementos del enfoque de igualdad y no discriminación. En este sentido, el contar los lineamientos que definan qué características, elementos, variables del enfoque deben contener las acciones, proyectos, políticas y programas que se desarrollen, así como un manual o mecanismos y estrategias para operar esas acciones son documentos necesarios y fundamentales para el proceso de incorporación del enfoque en la acción pública del Distrito Federal.

En materia de *seguimiento y evaluación* una de las áreas de oportunidad es integrar a las líneas de acción del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2014, metas e indicadores que permitan valorar el cumplimiento e implementación de sus contenidos con la finalidad de cuantificar las líneas de acción y evaluar el cumplimiento y eficacia de las instituciones públicas en relación a la temática y en abonar a garantizar el derecho. Se hace necesario contar también con un esquema e indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir si las políticas públicas y la legislación consideran contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

De igual forma el coadyuvar con las instancias correspondientes a fin de promover el registro de información así como la sistematización de acciones que se realizan en torno al enfoque y derecho. La finalidad es tener información puntual, detallada u objetiva para dar un seguimiento pertinente y evaluar con objetividad la implementación, al tiempo de abonar a la transparencia y rendición de cuentas. Por supuesto, el contar con fuentes de verificación que respalden las acciones efectuadas es fundamental.

Resulta medular unificar información puntual y oportuna sobre la igualdad y no discriminación al interior de las instituciones con la finalidad de visibilizar el problema público y llevar a cabo coordinada y articuladamente acciones para incorporar el enfoque y dar cumplimiento tanto al PGDDF, al PDHDF y al Paped. El fortalecimiento de las y los enlaces, así como la toma de decisiones pertinente y efectiva influyen potencialmente en la ejecución de acciones armonizadas tanto con el enfoque como con los lineamientos y circulares emitidas por la Contraloría General, presentadas por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y a verificarse por el COPRED.

En lo que hace a los procesos educativos, de formación, capacitación, profesionalización; En materia de procesos educativos la meta prospectiva a alcanzar correspondería a efectos multiplicadores donde la profesionalización en determinadas entidades públicas o en determinadas personas servidoras públicas tenga aplicación.

Resulta indispensable continuar considerando a los distintos grupos de población, aquellos que se encuentran en la LPEDDF, tomando en cuenta que las necesidades que presentan son específicas y diferentes. Es decir, no sólo considerara la visibilización de estos, sino diseñar y brindar atención de calidad y específica a partir de protocolos diferenciados.

Continuar fortaleciendo procesos de participación de la ciudadanía y sociedad civil en las distintas etapas de las políticas públicas, pues no sólo es un derecho civil y político, es un ejercicio en los procesos de decisión y gestión que los gobiernos democráticos, parafraseando a Ziccardi<sup>27</sup> deben efectuar para el logro de la gobernabilidad, considerando que son los espacios locales donde puede darse esa proximidad.

Finalmente, cabe destacar lo substancial que resulta el diseño e implementación de mecanismos y acciones estratégicas desde los distintos quehaceres institucionales, a fin

---

<sup>27</sup> Ziccardi, Alicia (2004). Participación Ciudadana y Políticas Sociales del Ámbito Local. IIS-UNAM, Indesol, COMECOSO. Disponible en línea: [http://capacitacion.iedf.org.mx/moodle/seminario/lecturas/lecturas/sesion7\\_8/Ziccardi-participacion\\_ciudadana.pdf](http://capacitacion.iedf.org.mx/moodle/seminario/lecturas/lecturas/sesion7_8/Ziccardi-participacion_ciudadana.pdf)

de combatir e incidir en la eliminación de factores y condiciones que generan discriminación y trato desigual entre las personas.

Algunas de las estrategias de acción para la implementación, baste resaltar que del enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, que se sugiere utilizar para hacer efectivo un marco de acción que resulte eficaz, son:

- Participación ciudadana en las etapas de la política pública
- Transparencia y rendición de cuentas
- Coordinación intra e interinstitucional e intersectorial
- Articulación entre los entes públicos y entre estos y la sociedad civil, ciudadanía en general, sector privado y academia.

Los componentes del enfoque que deben considerarse las acciones ejecutadas, son:

- Disponibilidad
- Accesibilidad
- Calidad
- Adaptabilidad
- Aceptabilidad

Los ejes legislativos y programáticos donde debe verse reflejada la incorporación de los componentes del derecho y hacerse efectivas las estrategias, son:

- Armonización legislativa en concordancia con los contenidos de los instrumentos internacionales y los componentes del derecho a la igualdad y no discriminación.
- Adecuación normativa y reglamentaria, con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.
- Procesos educativos, de formación, capacitación, actualización y profesionalización de las personas servidoras públicas.
- Procesos de difusión y promoción
- Mecanismo de exigibilidad y justiciabilidad
- Medidas positivas y compensatorias

Los principios del enfoque de igualdad y no discriminación que deben estar presentes en la legislación, planeación, programación, presupuestación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas del Gobierno del Distrito Federal, son:

- Lenguaje incluyente
- Igualdad de género
- Trato igualitario
- Combate y eliminación de los estereotipos socioculturales por sexo, género, edad, apariencia física, religión y aquellos que incluye la LPEDDF



- Ambiente libre de violencia institucional
- Accesibilidad
- Reconocimiento a la diversidad y/o diferencias
- Respeto a la dignidad

## Fuentes y referencias

### Documentos oficiales

CONAPRED. *Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2012*. México, 2012.  
Versión disponible en línea: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

COPRED. *Informe Anual de Casos de Discriminación, 2013*. Disponible en línea:  
[http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/543/9/INFORME\\_ANUAL\\_CA\\_SOS\\_2013\\_V2.pdf](http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/543/9/INFORME_ANUAL_CA_SOS_2013_V2.pdf)

Gaceta Oficial del Distrito Federal. *Anexo VIII del Presupuesto de Egresos del Distrito Federal, 2013*.  
Disponible en línea:  
[http://www.finanzas.df.gob.mx/egresos/Proy\\_2013/Presupuesto\\_Egresos\\_DF\\_3101212.pdf](http://www.finanzas.df.gob.mx/egresos/Proy_2013/Presupuesto_Egresos_DF_3101212.pdf)

SEDEREC. Informe Sobre los alcances y beneficios que han tenido los programas encaminados al desarrollo de la población indígena y de pueblos originarios del Distrito Federal. Documento impreso. México, Distrito Federal, septiembre de 2013.

### Leyes consultadas

Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, 2011. Capítulo IV, Secc. Primera, art. 33. Versión disponible en línea: [www.copred.df.gob.mx](http://www.copred.df.gob.mx)

### Referencias

Ziccardi, Alicia. 2004. Participación Ciudadana y Políticas Sociales del Ámbito Local. IIS-UNAM, Indesol, COMECSO. Disponible en línea:  
[http://capacitacion.iedf.org.mx/moodle/seminario/lecturas/lecturas/sesion7\\_8/Ziccardi-participacion\\_ciudadana.pdf](http://capacitacion.iedf.org.mx/moodle/seminario/lecturas/lecturas/sesion7_8/Ziccardi-participacion_ciudadana.pdf)

### Páginas electrónicas consultadas

CONAPRED. Versión disponible en línea:

[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id\\_opcion=650&op=650&id\\_opcion=651&op=651](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651)

Inmujeres. Viajemos Seguras. Información disponible en línea:

[http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion\\_de\\_mujeres\\_victimas\\_de\\_violencia\\_sexual](http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion_de_mujeres_victimas_de_violencia_sexual)



INFODF. Información recuperada del portal web del INFO-DF: <http://www.infodf.org.mx/directorio/>

## Anexos

### RESPONSABLES DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL, 2013

Objetivo General		
Elaborar y difundir lineamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas, proyectos y acciones a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, dirigidos a entes públicos y privados, academia, sociedad civil y ciudadanía en general		
Objetivo específico		
1. Elaborar y actualizar periódicamente diagnósticos sobre la discriminación en el Distrito Federal		
Estrategia	Líneas de acción	Entes responsabilidad
1.1. Fortalecer las acciones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones en materia de acceso a la información y transparencia por parte de los entes públicos, en la generación y difusión de estadística desagregada acerca de los grupos de población que son atendidos por los programas gubernamentales.	1.1.1. Promover la concientización entre las personas servidoras públicas, acerca de las obligaciones y atribuciones de la función pública en materia de transparencia y acceso a la información.	<p><b>Responsable:</b> InfoDF</p> <p><b>Corresponsables:</b> Corresponde a los entes públicos del GDF. Todos son responsables de tener en los portales web información disponible y actualizada de las acciones sustantivas que llevan a cabo.</p>
	1.1.2. Elaborar y mantener actualizados los reportes que den cuenta de los grupos de población atendidos por sus programas en materia de igualdad y no discriminación; en caso de que ya existan que estos sean difundidos semestralmente	<p><b>Responsables:</b> Los entes públicos que tienen a cargo programas sociales principalmente y aquellos económicos y culturales, dirigidos a la ciudadanía.</p> <p>Secretaría De Desarrollo Social 1. Instituto de Asistencia e Integración Social 2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Turismo del Distrito Federal Secretaría de Transportes y Vialidad Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Salud Secretaría de Educación Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto de Vivienda del Distrito Federal Instituto del Deporte del Distrito Federal</p>

		<p>Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México Procuraduría Social del Distrito Federal Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Delegaciones Políticas del Distrito Federal Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal Servicios de Salud Pública del Distrito Federal</p> <p><b>Corresponsable:</b> COPRED</p>
<p><b>1.2.</b> Promover el análisis y la evaluación de las políticas públicas que con enfoque de igualdad y no discriminación han sido diseñadas, implementadas y presupuestadas para la atención de los grupos en situación de vulnerabilidad.</p>	<p><b>1.2.1.</b> Elaboración de lineamientos de política pública de no discriminación para el Distrito Federal.</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p>
	<p><b>1.2.2.</b> Integrar en el Plan General de Desarrollo 2013-2018 las líneas estratégicas del Paped</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p>
	<p><b>1.2.3.</b> Incorporar la presupuestación con enfoque de igualdad y no discriminación.</p>	<p><b>Responsable:</b> Todos los entes públicos del GDF</p> <p><b>Corresponsables:</b> ALDF Secretaría de Gobierno COPRED</p>
	<p><b>1.2.4.</b> Estructurar una agenda de las acciones y políticas públicas que deben implementar los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF, para estructurar una agenda para el próximo año</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED Secretaría Ejecutiva del MSyE del PDHDF</p>
	<p><b>1.2.5.</b> Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos específicos, con la intención de aportar elementos para mejorar las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación.</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p> <p><b>Corresponsables:</b> Secretaría de Desarrollo Social 1. Instituto de Asistencia e Integración Social 2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Turismo del Distrito Federal Secretaría de Salud Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Económico Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal</p>

		<p>Instituto de La Juventud del Distrito Federal          Instituto de Vivienda del Distrito Federal          Instituto del Deporte del Distrito Federal          Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal          Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México          Instituto de Atención a las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal          Instituto de las Mujeres del Distrito Federal          Procuraduría Social del Distrito Federal          Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia          Delegaciones Políticas del Distrito Federal          Servicios de Salud Pública del Distrito Federal          Subsecretaría del Sistema Penitenciario</p>
<p><b>1.3.</b> Avanzar en la construcción de indicadores específicos para la evaluación, revisión y fortalecimiento de políticas, programas o servicios orientados a la generación de condiciones de igualdad y no discriminación.</p>	<p><b>1.3.1.</b> Compilar y complementar los Indicadores Ilustrativos para el PDHDF a la Igualdad y a la No discriminación correspondientes al Capítulo 6</p>	<p><b>Responsable:</b> Secretaría Ejecutiva del MSyE del PDHDF</p> <p><b>Corresponsable:</b> COPRED</p>
	<p><b>1.3.2.</b> Diseñar, aplicar y procesar la Primera Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México que suministre indicadores de utilidad para el análisis y la comprensión del fenómeno discriminatorio.</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p>
	<p><b>1.3.3.</b> Revisar los registros administrativos existentes tanto por los entes públicos del D.F. como en las estadísticas generadas o difundidas por el INEGI para identificar indicadores relacionados con la igualdad y la no discriminación.</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p> <p><b>Corresponsable:</b> Secretaría Ejecutiva del MSyE del PDHDF</p>
	<p><b>1.3.4.</b> Elaborar registros administrativos que permitan evaluar programas o servicios orientados a la generación de condiciones de igualdad y no discriminación.</p>	<p><b>Responsables:</b>          COPRED          Secretaría Ejecutiva del MSyE del PDHDF          Secretaría de Desarrollo Social          1. Instituto de Asistencia e Integración Social          2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal          3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social          Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades          Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo          Secretaría de Turismo del Distrito Federal          Secretaría de Transportes y Vialidad          Secretaría de Desarrollo Económico          Secretaría de Salud          Secretaría de Educación</p>

		<p>Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal          Instituto de la Juventud del Distrito Federal          Instituto de Vivienda del Distrito Federal          Instituto del Deporte del Distrito Federal          Instituto de las Mujeres del Distrito Federal          Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal          Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México          Procuraduría Social del Distrito Federal          Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia          Delegaciones Políticas del Distrito Federal          Instituto de Verificación Administrativa del DF          Servicios de Salud Pública del Distrito Federal          Subsecretaría del Sistema Penitenciario          Secretaría de Seguridad Pública          Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México          Caja de Previsión de la Policía Federal Preventiva          Centro de Atención Telefónica, LOCATEL          Heroico Cuerpo de Bomberos          Metrobús          Sistema de Transporte Colectivo          Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal          Sistema de Aguas de la Ciudad de México          Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal          Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal</p>
--	--	--

Objetivo específico		
2. Establecer los lineamientos criterios y contenidos para las campañas de promoción, difusión e información dirigidas a la ciudadanía acerca de la igualdad y la no discriminación		
Estrategia	Líneas de acción	Entes responsables/corresponsables
2.1. Promoción del uso de lenguaje con enfoque de igualdad y no discriminación y de la eliminación de imágenes y contenidos discriminatorios en campañas de contenido social.	2.1.1. Elaborar un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje usado para todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.	<b>Responsable:</b> COPRED  <b>Corresponsable:</b> Coordinación General de Modernización Administrativa Dirección General de Comunicación Social
	2.1.2. Asesorar y acompañar los procesos de capacitación la capacitación necesarios para el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio dirigido a las áreas de comunicación social de los entes públicos.	<b>Responsable:</b> COPRED  <b>Corresponsables:</b> Dirección General De Capacitación de La Oficialía Mayor Escuela de Administración Pública del GDF Coordinación General de Modernización Administrativa Dirección General De Comunicación Social
	2.1.3. Garantizar que las campañas de contenido social, no utilicen mensajes o contenidos que pudieran ser discriminatorios al usar eufemismos, alusiones erróneas o estereotipos.	<b>Responsable:</b> Dirección General de Comunicación Social de la Jefatura de Gobierno  <b>Corresponsables:</b> Subdirección Editorial y Subdirección de Difusión de la Dirección General de Comunicación Social de la Jefatura de Gobierno
2.2. Articular acciones efectivas de difusión a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México, entre diferentes sectores a través de campañas de contenido social.	2.2.1. Fortalecer, apoyar y difundir la campaña "Yo construyo la igualdad" y "Todos los días es el día para no discriminar."	<b>Responsables:</b> Jefatura de Gobierno del Distrito Federal Contraloría General del Distrito Federal Servicio de Transportes Eléctricos Sistema de Transporte Colectivo, Metro Red de Transporte Público Metrobús Delegaciones Políticas Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno Del Distrito Federal Centro de Atención Telefónica, LOCATEL  <b>Corresponsable:</b> COPRED
	2.2.2. Promover campañas que difundan los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad, visibilicen sus condiciones de vida en la Ciudad de México y fomenten la cultura de la denuncia	<b>Responsable:</b> Las áreas de Comunicación Social de los siguientes Entes Públicos que ejecutan programas dirigidos a la ciudadanía y, los relacionados con la Procuración de Justicia:  Secretaría De Desarrollo Social: 1. Instituto de Asistencia e Integración Social

		<p>2. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Turismo del Distrito Federal Secretaría de Salud Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Económico Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto de Vivienda del Distrito Federal Instituto del Deporte del Distrito Federal Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México. Instituto de Atención a las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal Instituto de Las Mujeres del Distrito Federal Procuraduría Social del Distrito Federal Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Delegaciones Políticas del Distrito Federal Servicios de Salud Pública del Distrito Federal. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Subsecretaría del Sistema Penitenciario Secretaría de Seguridad Pública Centro de Atención de Emergencias y protección Ciudadana de la Ciudad de México</p>
	<p><b>2.2.3.</b> Realizar acciones efectivas y permanentes para eliminar y combatir la discriminación en redes sociales.</p>	<p><b>Responsables:</b> Coordinación General de Modernización Administrativa del D.F. Dirección General de Comunicación Social</p> <p><b>Corresponsables:</b> COPRED Las áreas de Comunicación Social de la Administración Pública Centralizada, Desconcentrados, Descentralizados, Paraestatales, Auxiliares, Delegaciones Políticas. Órganos Autónomos: PAOT, UACM, IEDF</p>
	<p><b>2.2.4.</b> Sumarse a las campañas nacionales que promuevan la igualdad y la no discriminación.</p>	<p><b>Responsable:</b> COPRED</p> <p><b>Corresponsables:</b> Dirección General de Comunicación Social, CGMA Contraloría General del Distrito Federal</p>

		<p>Jefatura de Gobierno del Distrito Federal          Oficialía Mayor          Procuraduría General de Justicia del D.F.          Secretaría de Cultura          Secretaría de Desarrollo Económico          Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades          Secretaría De Desarrollo Social del D.F.          Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda          Secretaría de Educación          Secretaría de Finanzas          Secretaría de Gobierno          Secretaría de Obras y Servicios          Secretaría de Protección Civil          Secretaría de Salud          Secretaría de Seguridad Pública          Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo          Secretaría de Transportes y Vialidad          Secretaría de Turismo          Secretaría del Medio Ambiente          Delegaciones Políticas</p>
<p><b>2.3.</b> Promover una cultura de la denuncia de actos discriminatorios.</p>	<p><b>2.3.1.</b> Disponer los elementos y servicios necesarios para que las personas se sientan libres y seguras de denunciar actos discriminatorios</p>	<p><b>Responsables:</b>          Entes Públicos Del GDF que implementan programas dirigidos a la ciudadanía          Secretaría De Desarrollo Social:          1. Instituto de Asistencia e Integración Social          2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal          3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social          Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades          Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo          Secretaría de Turismo del Distrito Federal          Secretaría de Salud          Secretaría de Educación          Secretaría de Desarrollo Económico          Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal          Instituto de la Juventud del Distrito Federal          Instituto de Vivienda del Distrito Federal          Instituto del Deporte del Distrito Federal          Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal          Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.          Instituto de Atención a las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal</p>

		<p>Instituto de las Mujeres del Distrito Federal          Procuraduría Social del Distrito Federal          Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia          Delegaciones Políticas del Distrito Federal          Servicios de Salud Pública del Distrito Federal.          Procuraduría General de Justicia          Subsecretaría del Sistema Penitenciario          Secretaría de Seguridad Pública.          Caja de Previsión de la Policía Preventiva del DF          Centro de Atención de Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México          Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal          Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Distrito Federal          Heroico Cuerpo De Bomberos          Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal          COPRED          Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del D.F. Proyecto Metro del Distrito Federal          Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal          Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal          Sistema de Aguas de la Ciudad de México          Centro de Atención Telefónica, LOCATEL</p>
	<p><b>2.3.2.</b> Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil, redes y colectivos para difusión de la cultura de la denuncia y la exigibilidad del derecho a la no discriminación, y las atribuciones del COPRED en esta materia.</p>	<p><b>Responsable:</b>          COPRED</p> <p><b>Corresponsables:</b>          Instituto de las Mujeres del Distrito Federal          Instituto de la Juventud          Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F.          Instituto de Asistencia e Integración Social          Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal          Dirección General de Igualdad y Diversidad Social de la SEDESOD-DF          Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades          Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad          Procuraduría General de Justicia del D.F.          Subsecretaría del Sistema Penitenciario          Secretaría de Seguridad Pública          Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del D.F.</p>

Objetivo específico		
3. Diseñar contenidos y programas de formación continua para personas servidoras públicas con enfoque de igualdad y no discriminación		
Estrategia	Líneas de acción	Entes responsables/corresponsables
3.1. Ampliar los programas de formación para avanzar en la profesionalización de personas servidoras públicas en materia de derechos humanos y no discriminación, incorporando contenidos y modelos pedagógicos específicos.	3.1.1. Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.	<p><b>Responsable:</b> Dirección General de Capacitación de la Oficialía Mayor</p> <p><b>Corresponsables:</b> COPRED Escuela de Administración Pública del D.F. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Instituto de La Juventud Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F. Instituto de Asistencia e Integración Social Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal Dirección General de Igualdad y Diversidad Social de La SEDES-DF Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México</p>
	3.1.2. Incluir en los programas de capacitación la vertiente de no discriminación y trato igualitario.	<p><b>Responsables:</b> Dirección General de Capacitación de la Oficialía Mayor Escuela de Administración Pública del D.F. COPRED</p> <p><b>Corresponsables:</b> Instituciones de la Administración Pública Centralizada, Desconcentradas, Descentralizadas, Paraestatales y Auxiliares, Órganos Político Administrativos</p> <p>Los cuales desarrollan Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Programa Anual de Capacitación.</p>
	3.1.3. Proponer una metodología para la investigación e incidencia en agendas de derechos humanos en la Ciudad de México para el trabajo vinculado de agendas conjuntas entre entes públicos y sociedad civil.	<p><b>Responsables:</b> Secretaría de Cultura Secretaría de Turismo Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Desarrollo Social Instituto de Asistencia e Integración Social Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F. Dirección de Igualdad y Diversidad Social de la SEDES-DF</p>

		<p>Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto para la Atención de los Adultos Mayores Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México</p> <p><b>Corresponsables:</b> COPRED Escuela de Administración Pública del D.F.</p>
<p><b>3.2.</b> Incorporar contenidos y modelos pedagógicos específicos en los programas de profesionalización, capacitación y actualización dirigidos a personas servidoras públicas.</p>	<p><b>3.2.1.</b> Organizar foros invitando a pedagogos, psicólogos, expertos en semántica y temas en discriminación para que discutan acerca de un modelo de educación para programas de profesionalización, capacitación y actualización para personas servidoras públicas en materia de no discriminación.</p>	<p><b>Responsables:</b> Escuela de Administración Pública del Distrito Federal Dirección General de Capacitación de la Oficialía Mayor</p> <p><b>Corresponsables:</b> COPRED Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal Instituto de Asistencia e Integración Social Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F. Instituto de la Juventud Secretaría de Cultura Secretaría de Turismo Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto para la Atención de los Adultos Mayores Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF</p>

Objetivo específico		
4. Fortalecer acciones de incidencia política desde y con la sociedad civil para impulsar el avance de agendas sociales y políticas con contenidos de igualdad y no discriminación en la ciudad de México		
Estrategia	Líneas de acción	Entes responsables/corresponsables
4.1. Generar acciones conjuntas entre gobierno, sociedad civil, órganos desconcentrados para impulsar reformas y adiciones a la legislación local en materia de promoción, protección, vigilancia y exigibilidad del derecho a la igualdad y la no discriminación.	4.1.1. Promover la armonización legislativa para reformar la LPEDDF redefiniendo las atribuciones del COPRED, para la atención de los casos de discriminación que se presentan incluyendo las propuestas provenientes de la sociedad civil.	<b>Responsable:</b> COPRED <b>Corresponsable:</b> Asamblea Legislativa del D.F.
	4.1.2. Contemplar el principio pro persona como una acción afirmativa en el tema de equidad de género. Incluyendo las propuestas provenientes de la sociedad civil.	<b>Responsable:</b> COPRED <b>Corresponsable:</b> Asamblea Legislativa del D.F.
4.2. Promover acciones de para el monitoreo y la contraloría ciudadana en el análisis y evaluación de las políticas públicas.	4.2.1. Generar Observatorios ciudadanos, concebidos como espacios plurales, en donde se analice el fenómeno discriminatorio de acuerdo a su competencia.	<b>Responsables:</b> Secretaría de Desarrollo Social Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal Instituto de Asistencia e Integración Social Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F. Secretaría De Cultura COPRED Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad Delegaciones Políticas
	4.2.2. Reconocimiento de esfuerzos de defensoras(es), de derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad.	<b>Responsable:</b> COPRED

<b>Objetivo específico</b>		
<b>5. Evaluar el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal en coordinación con entes públicos, la academia y organizaciones de la sociedad civil</b>		
<b>Estrategia</b>	<b>Líneas de acción</b>	<b>Entes responsables/corresponsables</b>
<p><b>5.1.</b> Promover entre las instituciones académicas públicas y privadas que en sus agendas de investigación desarrollen metodologías para medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el D.F.</p>	<p><b>5.1.1.</b> Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre discriminación en la Ciudad de México.</p>	<p><b>Responsables:</b> COPRED Escuela de Administración Pública del Distrito Federal Evalúa DF Universidad Autónoma de la Ciudad de México Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Secretaría de Cultura Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Desarrollo Social Delegaciones Políticas Seguridad Pública del Distrito Federal Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal</p>
	<p><b>5.1.2.</b> Establecer convenios de colaboración con instituciones académicas para que impulsen proyectos de investigación orientadas a medir el impacto social de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el D.F.</p>	<p><b>Responsables:</b> COPRED Evalúa DF Escuela de Administración Pública del Distrito Federal Universidad Autónoma de la Ciudad de México</p>
<p><b>5.2.</b> Diseñar los indicadores para evaluar que las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con perspectiva de no discriminación.</p>	<p><b>5.2.1.</b> Fomentar que se diseñen indicadores de no discriminación en concordancia con los acuerdos internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano para la evaluación de políticas y programas</p>	<p><b>Responsables:</b> COPRED Consejo de Evaluación del Desarrollo del Distrito Federal (Evalúa-DF). Mecanismo de Evaluación y Seguimiento del PDHDF.</p> <p><b>Corresponsables:</b> Secretaría de Desarrollo Social: 1. Instituto de Asistencia e Integración Social 2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Turismo del Distrito Federal Secretaría de Salud</p>

		<p>Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Protección Civil Secretaría de Seguridad Pública Secretaría de Finanzas Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto de Vivienda del Distrito Federal Instituto del Deporte del Distrito Federal Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México Instituto de Atención a las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal Instituto de las Mujeres del Distrito Federal Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal Subsecretaría del Sistema Penitenciario Agencia de Protección Sanitaria del Distrito Federal Centro de Atención Telefónica, LOCATEL Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF Sistema de Aguas de la Ciudad de México Sistema de Transporte Colectivo Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal Metro bus</p>
	<p><b>5.2.2.</b> Considerar que en la elaboración del Programa de Evaluación y Seguimiento, se contemplen los indicadores orientados a evaluar las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal.</p>	<p><b>Responsables:</b> Secretaría de Desarrollo Social: 1. Instituto de Asistencia e Integración Social 2. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Secretaría de Turismo del Distrito Federal Secretaría de Salud Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Protección Civil Secretaría de Seguridad Pública Secretaría de Finanzas Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal Instituto de la Juventud del Distrito Federal Instituto de Vivienda del Distrito Federal</p>

		<p>Instituto del Deporte del Distrito Federal          Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal          Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.          Instituto de Atención a las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal          Instituto de Las Mujeres del Distrito Federal          Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal          Procuraduría Social del Distrito Federal          Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial          Sistema para el Desarrollo Integral de La Familia          Servicios de Salud Pública del Distrito Federal.          Delegaciones Políticas del Distrito Federal          Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal          Subsecretaría del Sistema Penitenciario          Agencia de Protección Sanitaria del Distrito Federal          Centro de Atención Telefónica, LOCATEL.          Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF          Sistema de Aguas de la Ciudad de México          Secretaría del Medio Ambiente</p>
--	--	---