

Resumen ejecutivo

Reporte de seguimiento a la implementación del PAPED

Ejercicio presupuestal, 2017

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México es la entidad pública del Ejecutivo local encargada de dar seguimiento a las acciones, proyectos, programas y políticas públicas antidiscriminatorias en la Ciudad de México, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF). Además verifica el seguimiento y evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2016 – 2018.

El PAPED es un programa específico que busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público de las entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México.

El Programa contiene 1 objetivo general, 6 específicos; 60 líneas de acción con respectivas metas, 60 indicadores. Desde el 2015, se elaboró y se implementa la Metodología de Seguimiento y Evaluación del Programa con la finalidad de contar con esquemas que permitan la valoración del avance de implementación de las líneas de acción.

En 2017, se instrumentó la medición del nivel de avance en la implementación de cada una de las líneas de acción, a través de un cuestionario en el cual se registra información semestral de las mismas.¹ El instrumento de medición contiene 17 preguntas: las medulares versan sobre la medición del avance de ejecución y, el resto sobre las dificultades que presentan las entidades para el registro de información. Para el año actual, se recibieron 69 cuestionarios contestados virtualmente de un total de 81 entidades públicas de la Ciudad de México que cuentan con enlace institucional para los fines del ciclo de la política del programa; porcentualmente representa el 85.2% del total.

Los resultados del avance de la implementación fueron presentados el 30 de agosto de 2017 en la V Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED a los/as enlaces institucionales que los y las titulares de las entidades públicas han designado, con la finalidad de que tuvieran en cuenta dichos avances y fuera posible ajustar la implementación en el segundo semestre del ejercicio presupuestal.

Los avances en la implementación de las líneas de acción contemplan los seis ejes que integra el Programa. En el Reporte de Seguimiento puede observarse el avance a partir de la instrumentación de un semáforo que indica el adelanto de la ejecución.

¹Desde el 2016 se avanzó preliminarmente en la medición de los avances en la implementación de las líneas de acción del programa.

Los avances se presentan por Eje y línea de acción al primer semestre del ejercicio presupuestal, 2017. De tal forma que, el Eje 1: Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria, en su mayoría se encuentra en fase inicial o apenas ha arrancado su ejecución.

En el eje 2: Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación, la mayoría de los entes se encuentran en un nivel inicial de ejecución. Las acciones implementadas se relacionan con la difusión y diseño de lineamientos para la reparación del daño de víctimas de discriminación; promoción de placas antidiscriminatorias en establecimientos mercantiles; promoción de acciones a favor de la igualdad con empresas privadas; canalización de presuntas víctimas de discriminación y con la promoción de medidas para personas en situación de discriminación que se encuentran en conflicto con la ley penal. Para este eje, 3 líneas se encuentran implementadas, aquéllas relacionadas con la atención a presuntas víctimas de discriminación.

En el eje 3: Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, se implementaron 3 líneas de acción y 4 se consideran con avance parcial. Las líneas 3.2, 3.3, 3.4 y 3.8 de corte semestral y a cargo de una entidad responsable, ya han sido cumplidas.

Otras que tiene que ver con la generación de registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación, organización de foro, seminarios, entre otro de actividades relacionadas con este tipo de acciones, tienden a implementarse o concluirse hacia el segundo semestre del año, las cuales se caracterizan por presentar un corte anual.

En el eje 4: Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad entre las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, las líneas de acción relacionadas con la contratación de intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas en los eventos públicos y con los acondicionamientos de las vías públicas para garantizar que sean accesibles para personas con discapacidad presentan avance. 17 de 69 entes públicos que enviaron información, señalaron haber ejecutado la línea de acción sobre licencias de paternidad y 9 han promovido que los inmuebles destinados al servicio público sean accesibles.

El eje 5: Medidas de inclusión en la Ciudad de México muestra un avance importante. Las líneas 5.2, 5.3, 5.4 y 5.8, sobre capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas con programación semestral, se encuentran cumplidas por 13 entidades públicas.

La línea 5.4 se encuentra en un avance aceptable de implementación y es susceptible de concluirse sin contingencias para el segundo semestre del año. La difusión sobre el acoso escolar y la capacitación del personal docente y administrativo son tareas pendientes de ejecutar.

En el eje 6: Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación, 1 ente señaló haber realizado acciones relacionadas al impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México. Se reportó cumplimiento en relación a la línea 6.2, que trata de la inclusión de niños y niñas trabajadoras en la Ciudad de México como beneficiarios/as de programas sociales para mejorar su proyecto de vida.

En relación al cumplimiento de líneas de acción semestrales, la 2.6, casos de discriminación en la Ciudad de México, a través del Informe de casos, se reportan 93 actos discriminatorios de un total de 696 asuntos atendidos en el primer semestre de 2017. Esto es el 13.3% del total de atenciones.

El derecho al trabajo y el ámbito laboral es el derecho y el contexto donde hay mayor prevalencia de conductas discriminatorias, del total registrado en el Consejo. Entre los grupos de población afectados destacan las mujeres, con el 46.9% de las quejas y reclamaciones y, la población LGBTTTI con 15.3% del total de éstas. Los motivos de las conductas discriminatorias están relacionadas con situación de embarazo, en primer lugar, en segundo, con la condición de salud y condición de género como tercera. Los derechos humanos vulnerados son: derechos al trabajo; a la igualdad; educación; accesibilidad; acceso a la justicia; integridad, a la libertad y a la seguridad personales; honra y a la dignidad; sexuales y reproductivos.

En cuanto al ámbito territorial, la delegación Cuauhtémoc es donde se ubican la mayoría de los casos de discriminación (35.5%), seguida de Miguel Hidalgo (19.4%) y Benito Juárez (8.6%).

70 de 81 entidades reportaron 5 indicadores semestrales, de las líneas de acción: 2.6, 5.2, 5.3, 5.4, y 5.8. En las líneas de acción 5.2 y 5.3: sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas destacan los resultados en las áreas de comunicación social y difusión, con la capacitación de personas de 67 entes en temáticas de Lenguaje Incluyente y no discriminatorio, Lenguaje Incluyente y No Sexista y Estrategias incluyentes de lenguaje y comunicación, además de la participación en cursos de 95 personas servidoras públicas de la Procuraduría General de Justicia (PGJ). El total de personas que participaron en los cursos en estas líneas de acción fue de 341.

En cuanto a la sensibilización y capacitación en las áreas de atención al público, participaron un total de 5,010 personas servidoras públicas, pertenecientes a la Secretaría de Salud (SEDESA) y a otros 21 entes. Destacan los talleres sobre derechos de personas con discapacidad y Lengua de Señas Mexicana impartidos a 400 personas servidoras públicas de la Procuraduría General de Justicia (PGJ), el Instituto Electoral de la Ciudad de México, el Instituto de la Juventud, el Sistema de Transporte Colectivo Metro, la Secretaría de Educación, el Sistema de Transportes Eléctricos, el Fondo de Desarrollo Social y a la Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

En la línea de acción 5.4: Desarrollar procesos de capacitación para personas del servicio público, 49 instituciones reportaron capacitación de 51,250 personas, mediante 984 procesos.

Por otra parte, el reporte de seguimiento señala que la información de la implementación de acciones de prevención y eliminación de la discriminación para fines de seguimiento o evaluación presenta dificultades para su registro en los instrumentos de medición, las cuales han sido identificadas con un cuestionario aplicado en abril de 2017, en el evento: Fortalecimiento de Enlaces Institucionales del COPRED.

Destaca como primera dificultad el envío a el/la enlace institucional, de información a destiempo, por parte de las áreas que integran la entidad pública. Esto es el 37% del total que envía información, a decir, 62 entidades públicas de 81 con las que se mantiene vinculación interinstitucional.

Otras dificultades señaladas, son: a) la información enviada por las áreas de la entidad pública está incompleta; dificultades para la coordinación intrainstitucional; subregistro de información; información desordenada; falta de interés en el tema por parte de los titulares de las áreas; empalme de acciones; rotación de personal y desconocimiento del instrumento de medición.

Las dificultades antes señaladas tienen relación directa con la calidad y tipo de información registrada en los instrumentos de medición. A partir de las características que ésta presenta: tipo, calidad, enviada en tiempo y verificable, las entidades públicas pueden ubicarse en 4 niveles de satisfacción. Se distribuyen de la siguiente forma: Del total de 81 entidades públicas con la que el COPRED mantiene vinculación, a través del enlace institucional, 38% de los entes se ubican en el cumplimiento satisfactorio; el 33% en nivel medianamente satisfactorio; el 12% tienen un cumplimiento insatisfactorio y el 17% del total, un cumplimiento nulo. Las entidades que no cumplen satisfactoriamente con el envío de información son en su mayoría las Delegaciones.

Finalmente se hacen algunas reflexiones sobre la implementación de las líneas de acción el programa, destacando un porcentaje bajo de entidades públicas que no realizan planeación y de entes públicos que identifican correctamente las líneas de acción de las que son responsables o corresponsables. Situaciones que afectan el cumplimiento del PAPED. Por lo que es necesaria la programación de metas, acciones y actividades con periodicidad trimestral, semestral y anual, a fin de cumplir con el programa y contribuir al avance en el cumplimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.