

INFORME DE EVALUACIÓN

PROGRAMA PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2017

PAPED

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

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

Jacqueline L´Hoist Tapia
Presidenta

Margarita Castilla Peón
Secretaria Técnica

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Capacitación

Javier Gilberto Dennis Valenzuela
Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto
Subdirectora de Planeación

René Said Nieto Flores
Coordinador de Comunicación Social

Coordinación del Informe
María de Jesús Trejo castillo

Elaboración del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018

María de Jesús Trejo Castillo
María del Carmen López Mendoza
Laura Rosales Álvarez

Integrantes del equipo de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Colaboraciones
Marina Freitez Diez

Dr. José Ramón Amieva Gálvez

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Guillermo Orozco Loreto

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Alejandro Piña Medina

Secretario de Desarrollo Social de la CDMX

Licda. Jacqueline L´Hoist Tapia

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

Asamblea Consultiva 2018

Luis Enrique Hernández Aguilar
Genaro Lozano Valencia
Gabriel Isaac Rojas Arenaza
Lucía Lagunes Huerta
María Consuelo Mejía Piñeros
Federico Fleishmann Loredo
Juan Martín Pérez García
Lilian Magidin Bakcht
María de los Ángeles Fuentes Vera
Guadalupe Loaeza
Pamela Cerdeira
Edgar Sanabria
Josefina Valencia Toledano
Ari Vera
Sofía Fernández Lozano
Nathan G. Ambriz
Erika Poblano
Gilberta Mendoza Salazar
Mónica Garza

Junta de Gobierno 2018

Secretaría de Gobierno de la CDMX (SEGOB)
Secretaría de Desarrollo Social de la CDMX (SEDESO)
Secretaría de Salud de la CDMX (SEDESA)
Secretaría de Educación de la CDMX (SEDU)
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX (STyFE)
Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)

Invitados permanentes

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF)
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD)
Instituto de Atención al Adulto Mayor de la Ciudad de México (IAAM)
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE)
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDMX)
Sistema para el Desarrollo Integral de la CDMX (DIF-CDMX)
Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en la CDMX

Integrantes designados por la Asamblea Consultiva

Genaro Lozano Valencia	Lilian Magidin Bakcht
Gabriel Isaac Rojas Arenaza	Edgar Sanabria-Ramos
María de los Ángeles Fuentes Vera	Josefina Araceli Valencia Toledano

Agradecimientos

Agradecemos los valiosos comentarios que realizaron representantes de la academia, consultorías e integrantes de organizaciones de la sociedad civil en la mesa de trabajo para la revisión de los contenidos del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2017:

Aida Marín Acuapan, Consultora independiente
Mtra. Claudia Espinosa, Consultora independiente
Dr. Fernando Manzo Ramos, Colegio de Postgraduados
Lic. Gabriel Rojas Arenaza, Director de Ednica IAP
Dr. Gregorio Neftalí García Pérez, IEXE Centro de Investigación y Posgrados
Mtro. Víctor Manuel Mares Ruíz, Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México

Agradecemos a los entes públicos que realizaron precisión de información, vía electrónica, a través de las y los enlaces institucionales con el COPRED:

Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México
Subsecretaría de Sistema Penitenciario
Sistema de Movilidad 1
Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México
Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México

Índice

Presentación	7
Introducción	9
I. Consideraciones metodológicas y ruta de trabajo	11
Preguntas para el análisis	12
1.1 Los instrumentos de medición	12
1.2 La vinculación intra e interinstitucional en la evaluación	15
1.3 Ruta de trabajo para la evaluación	17
II. Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2017	18
2.1 Presupuesto relacionado con las líneas de acción del PAPED	18
2.2 Cumplimiento de las líneas de acción del PAPED	24
2.3 Acciones realizadas para el cumplimiento de las Líneas de Acción del PAPED	36
2.3.1 Política Legislativa y reglamentación	36
2.3.2 Adecuación a la normatividad y reglamentación	41
2.3.3 Diseño de acciones, programas y proyectos en materia de no discriminación	44
2.3.4 Protocolos de atención a grupos de población	50
2.3.5 Convenios de colaboración intra, intergubernamentales e intersectoriales para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias	52
2.3.6 Medidas especiales para la eliminación de la discriminación	54
2.3.6.1 Medidas de nivelación	54
2.3.6.2 Medidas de inclusión	63
2.3.6.3 Acciones afirmativas para grupos de población en situación de discriminación y desventaja social	71
2.3.7 Acciones de difusión	76
2.3.7.1 Difusión de contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	76
2.3.7.2 Difusión sobre la denuncia de presuntos actos de discriminación	78
2.3.7.3 Difusión sobre la discriminación y sus causas	81
2.3.7.4 Campañas y acciones de difusión	83
2.3.7.5 Eventos de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación	87
2.3.7.6 Acciones realizadas con el sector privado	90

2.3.8.1 Atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación	95
2.3.8.2 Opiniones jurídicas	96
2.3.9 Estudios, reportes, investigación y medición sobre el derecho de igualdad y no discriminación.....	96
2.3.9.1 Desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio	96
2.3.9.2 Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación	100
2.3.9.3 Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México, 2017	100
2.3.9.4 Monografías sobre grupos de población en situación de discriminación	102
2.3.9.5 Formatos y registros administrativos	103
III. Continuidad de las acciones realizadas	105
IV. Acciones y/o estrategias transversales implementadas para la implementación de las Líneas de Acción del PAPED 2017	109
III. Reflexiones y hallazgos acerca de la implementación del PAPED en 2017	112
IV. Áreas de oportunidad en el quehacer público de igualdad y no discriminación	117
V. Recomendaciones.....	121
Índice de siglas y acrónimos	128

Presentación

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal señala como obligación de las autoridades de la Ciudad de México

(...) en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todos los individuos gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano.

Se obligan a impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social del Distrito Federal. Asimismo, impulsarán y fortalecerán acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.

Asimismo, el artículo 37 en distintas fracciones señala el diseño, emisión, difusión y evaluación del cumplimiento del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como la valoración del mismo, a cargo del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED o Consejo en adelante).

La misión del COPRED es prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública y legislativa, por medio de los entes públicos y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2016 - 2018 es la herramienta de política pública con la que el COPRED transversaliza el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones públicas. Considera metas y líneas de acción a corto y mediano plazo, así como la ventaja de que las instituciones públicas conocen con antelación el tipo de programación anual.

El Programa considera medidas especiales, política legislativa y exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación.

Está alineado con los siguientes programas locales: Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en el área de oportunidad 1:

Discriminación y derechos humanos en el Eje 1. Equidad e inclusión social para el desarrollo humano¹ y con el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión (PSDSEI 2013- 2018), concretamente con el apartado “Discriminación y Derechos Humanos”.

Con el objetivo de valorar los resultados a partir de la implementación de las 60 líneas de acción, se realiza un ejercicio de evaluación con información que proporcionan los entes públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

La información plasmada en el presente documento da cuenta de seis ejes: política legislativa, normativa y reglamentaria; Exigibilidad y cultura de la denuncia; Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio; y tres relacionados con medidas especiales para el cierre de brechas de desigualdad: nivelación, inclusión y acciones afirmativas. La transparencia y rendición de cuentas son principios considerados para el diseño del presente documento, siendo necesario mostrar los resultados alcanzados anualmente en política pública antidiscriminatoria en la entidad. El documento expresa el resultado del quehacer institucional realizado por entes de distintos sectores de la Administración Pública en relación a los seis ejes antes señalados.

Registra las acciones ejecutadas, las cuales deberán valorarse en relación a la generación o no de resultados de valor para la población que vive y transita en la entidad. Con este tipo de evaluación se busca visibilizar los esfuerzos estatales en relación al derecho en comento. Por tanto, no se trata de un documento que dé cuenta de la garantía o ejercicio del derecho; ese tipo de evaluación es viable a mediano plazo y con una medición distinta. No obstante, las acciones públicas realizadas son una base para el rediseño de acciones con el enfoque de derechos humanos y para transitar a evaluaciones que no sólo consideren el proceso (de acuerdo con la metodología del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)), sino los resultados que inciden en el ejercicio de este derecho humano.

¹Objetivo 1: “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”. En concreto el PAPED se alinea con las metas 1 y 2: “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.

Introducción

El enfoque de derechos humanos, el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación se han ido incorporando paulatinamente en el diseño de acciones, proyectos, programas y políticas de la Administración pública de la Ciudad de México. Las acciones de prevención y eliminación de la discriminación se llevan a cabo anualmente por los entes públicos de la Ciudad de México, como parte de la transversalización e institucionalización del enfoque y para cumplir las obligaciones estatales en la materia.

La Ciudad de México es vanguardia en la prevención de la discriminación y la promoción del trato igualitario, al tener una estructura institucional que comprende un Programa para la prevención y eliminación de la Discriminación (la Ciudad de México es la primera entidad en contar con uno), legislación, evaluación de la política pública antidiscriminatoria y un edificio institucional facultado para el actuar público relacionado con el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Las líneas de acción que componen la programación del PAPED son complementarias entre sí, bajo una visión integral con la que se rige la política antidiscriminatoria a través del Programa. La implementación se realiza mediante acciones interinstitucionales e intersectoriales, de las cuales se da cuenta en este Informe. Los resultados muestran el producto del trabajo de los entes locales, con base en las responsabilidades que les asigna la normatividad y reglamentación correspondiente. Es por ello que la evaluación es una etapa fundamental en el ciclo de la política pública antidiscriminatoria en tanto señala las acciones realizadas en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación, los resultados y el cumplimiento de metas. El Informe de evaluación del PAPED muestra el panorama anual de la ejecución del Programa a través de la presentación del tipo, número y continuidad de acciones implementadas por los entes que las ejecutan en relación con las programadas y con las metas establecidas.

Los resultados y las recomendaciones que incluye este Informe como producto de la evaluación permitirán hacer los ajustes pertinentes y necesarios para la mejora en la implementación y en el seguimiento de las acciones del PAPED en 2018. El documento está dirigido a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, con la finalidad de que conozcan de forma conjunta los resultados logrados con la acción efectuada en el ejercicio anual. Busca también ser un reporte informativo para la población en general sobre el quehacer gubernamental de prevención y eliminación de la discriminación en la capital el país, como un compromiso de transparencia y rendición cuentas.

Para el 2017, 64 entes locales implementaron el PAPED, de un total de 77 con las que el COPRED tiene vinculación. El Informe de Evaluación 2017 da cuenta de las acciones que responden a los seis objetivos y ejes del Programa reportadas por

estos entes. Este documento es una más de las acciones gubernamentales locales que contribuyen al efectivo goce del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El Informe se presenta en 7 secciones. La primera dedicada a cuestiones metodológicas. Señala cuáles son los aspectos que se consideran para la elaboración del informe; menciona los instrumentos de medición utilizados y describe el papel de los agentes responsables (enlaces institucionales) del registro de información.

El segundo capítulo se relaciona con los resultados producto de la implementación de las líneas de acción. En primer lugar se analiza someramente el presupuesto destinado a acciones de prevención y eliminación de la discriminación, a partir de los documentos oficiales publicados en el periodo. Posteriormente se describen las acciones ejecutadas en relación a la política regulatoria: legislativa y reglamentaria; las medidas especiales para la eliminación de las brechas de desigualdad, a decir: de nivelación, inclusión y acciones afirmativas. En seguida, se mencionan las acciones de difusión para la prevención y eliminación de la discriminación implementada. La atención a presuntas víctimas de discriminación es el siguiente apartado que se desarrolla.

El capítulo dos también reseña los estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio que se realizan como parte de la implementación del PAPED. A través de ellos se identifican diversas acciones necesarias para conocer la situación del problema público de la discriminación.

El tercer capítulo señala las acciones de prevención y eliminación de la discriminación que se han continuado desde 2014. Se concluye que éstas se han centrado particularmente en las medidas de inclusión y difusión. El cuarto capítulo se refiere a las estrategias transversales a las que se recurre en el proceso de implementación del PAPED: la coordinación y articulación intra e interinstitucional y la coordinación intersectorial. Los capítulos quinto, sexto y séptimo se destinan a las conclusiones, áreas de oportunidad y recomendaciones derivadas de la evaluación.

I. Consideraciones metodológicas y ruta de trabajo

Desde el 2015, el COPRED diseñó la *Metodología de Seguimiento y Evaluación para valorar las acciones del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México*² en un esfuerzo por plantear de manera estructurada el conjunto de enfoques, instrumentos y herramientas utilizados para el seguimiento y evaluación de las acciones públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la entidad. En el 2016, se ajustó a partir de los aprendizajes obtenidos con el ciclo de la política pública del PAPED, considerando su diseño trienal (2016-2018).³

En la metodología se señalan las capacidades de gestión y operación de las instancias gubernamentales que articulan la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación, sin perder rigurosidad y sustento conceptual y técnico.⁴ El documento actualizado señala el proceso para el seguimiento y la evaluación; para fines de este Informe se considera la ruta de evaluación planteada en la metodología (Anexo 5).

El Informe se centra en la revisión de las acciones ejecutadas en el año presupuestal 2017.⁵ La evaluación es interna y realizada por el COPRED. Se trata de la valoración de resultados en relación con la implementación de las líneas de acción anual. Éste busca dar cuenta de los resultados de corto plazo y de los esfuerzos que los entes de la Administración pública local llevan a cabo para avanzar en la garantía de los derechos humanos.

Es de destacar que la evaluación como etapa del ciclo de la política pública es medular para conocer los resultados alcanzados y redefinir acciones, pero además, *“no sólo es una cuestión mecánica, sino ética, no es otro procedimiento para establecer parámetros y resultados sin efectos posteriores; ni una condición para salvaguardar la vigencia de ciertas oficinas públicas más allá de su verdadera utilidad para el espacio público. Evaluar se convierte en un ejercicio fundamental para revisar la coherencia de las políticas consigo mismas, con los valores que invocan y con los medios que emplean”*.⁶ Merino señala que en esta etapa del ciclo de la

²El documento puede consultarse en la siguiente liga: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7b/ccc/591f7bccfed8218112530.pdf>

³El documento puede consultarse en la siguiente liga: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7c/97d/591f7c97d104a072605012.pdf>

⁴Para mayor información sobre la Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED. Consultado el 20 de abril de 2017 en la dirección electrónica: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7c/97d/591f7c97d104a072605012.pdf>

⁵Es de señalar que el ciclo de política pública del PAPED considera 15 meses, el año actual más tres meses del año posterior a la ejecución, los cuales permiten ordenar y analizar la información para fines de su elaboración.

⁶Merino Mauricio. Políticas públicas. Ensayos sobre la intervención del estado en la solución de los problemas. CIDE, 2013. pp. 152.

política pública implica “señalar el valor de las políticas, a partir de las definiciones, y los valores que las propias políticas establecen”.⁷

Es en este sentido mostrar y comunicar a través de este documento los resultados de la política⁸ de prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México resulta importante para informar qué se hizo durante el 2017 en relación a los contenidos del PAPED y cómo se avanza en la ruta para alcanzar el goce de los derechos de las personas que viven y transitan en la entidad en cuanto a la no discriminación se refiere.

Preguntas para el análisis

Desde el 2013 para la ruta de evaluación y análisis de la información se han planteado preguntas, las cuales han ido ajustándose en función de los resultados anuales obtenidos y de los retos de la evaluación de la implementación;⁹ algunas de las utilizadas en el 2017, son las siguientes:

- ¿Qué acciones llevan a cabo los entes públicos?
- ¿Las acciones ejecutadas son de prevención y/o eliminación de la discriminación?
- ¿Cuáles son los entes públicos que ejecutan líneas de acción?
- ¿Cuál es el objetivo de la acción realizada por las instituciones públicas?
- ¿La línea de acción ha sido ejecutada de 2013 a 2017?
- ¿Cuál es la importancia que presentan las acciones públicas implementadas en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación?
- ¿Las acciones ejecutadas responden a resultados o son sólo de gestión?
- ¿Los resultados anuales tienen relación con estrategias transversales de derechos humanos?
- ¿Se implementan acciones de articulación y coordinación intra, interinstitucional e intersectorial?

1.1 Los instrumentos de medición

La evaluación de la implementación del PAPED, además de tomar en cuenta preguntas guía también considera el uso de instrumentos para medir las acciones realizadas. Para la valoración anual se utiliza la información generada por las

⁷Ibíd. P. 153

⁸Aguilar Villanueva, Luis F. Política Pública. Biblioteca Básica de Administración pública. EAPDF, Siglo XXI Editores, México, 2010, Primera Edición. P. 34 Consultado en: http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/estudios/i_pp_eap.pdf

⁹Revítese sección metodológica, preguntas de investigación, del Informe de Evaluación del PAPED, 2016, pp. 12-13. Puede consultarse en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/7ee/59f3497ee3c4a257480534.pdf>

instituciones públicas la cual se mide a través de dos instrumentos. El primero es la ficha técnica del indicador y registra la información predominantemente cuantitativa, la cual se estructura en tres secciones:

1. Datos de identificación de la entidad/área. Permite identificar la entidad pública y el área o unidad responsable de registrar la información y de reportar el indicador.
2. Identificación del indicador. Refiere a la descripción de las características y los datos que permiten contextualizar al indicador y relacionarlo directamente con el objetivo que le da origen.
3. Medición y datos del indicador. Se solicitan datos cuantitativos (línea base, meta, valor obtenido, periodicidad y presupuesto utilizado) y cualitativos (descripción detallada de la acción, documentos probatorios y áreas de mejora).¹⁰

Una de las herramientas para el llenado de la ficha técnica de indicadores es la guía.

El segundo instrumento de evaluación es el cuestionario, que registra información tanto cualitativa como cuantitativa. Es exhaustivo en su diseño al considerar las acciones que ejecutan las instituciones públicas y los Órganos Político Administrativos. Busca obtener información de tipo cualitativo con la finalidad de saber no sólo la cantidad de acciones, las metas programadas, sino también conocer de qué tipo son, quién las realiza, el objetivo y en los casos que corresponda saber la población a la que está dirigida la acción. Permite conocer la continuidad de las acciones, las estrategias transversales que las instituciones desarrollan, la descripción de la acción de forma más detallada en comparación con la información registrada en la ficha técnica del indicador. Cabe destacar que el cuestionario se sigue implementado debido a que es el instrumento en donde se detalla más información; ambas herramientas son complementarias para el reporte de información.

¹⁰Véase sección de Anexos.

Esquemáticamente el Cuestionario de evaluación 2017 se estructura de la siguiente manera:

Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3
<ul style="list-style-type: none">• 1. Datos generales• 2. Implementación de acciones, proyectos, programas y políticas públicas• 3. Áreas y presupuesto• 4. Procesos de educación, formación y capacitación• 5. Adecuaciones a normatividad y reglamentación• 6. Adecuación de programas con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación• 7. Investigaciones, reportes e informes	<ul style="list-style-type: none">• 8. Estrategias de difusión y comunicación• 9. Desarrollo de eventos con población en general• 10. Medidas de nivelación• 11. Acciones en materia de accesibilidad• 12. Medidas de inclusión• 13. Acciones afirmativas	<ul style="list-style-type: none">• 14. Atención a la población• 15. Mecanismos de denuncia y canalización• 16. Estrategias transversales• 17. Acerca de la implementación de acciones• 18. Proyección de acciones• 19. Comentarios o información adicional

Ambos instrumentos permiten conocer qué y cuánto implementan las instituciones de la Administración pública local anualmente. La semaforización de indicadores mide el avance en el cumplimiento de las líneas de acción del programa; ésta ha sido utilizada para la medición de las líneas de acción de ediciones del programa anteriores al 2016.¹¹

Los instrumentos de medición se rediseñan anualmente. Desde el 2013, primer año en que se contó con el cuestionario, éste se integraba con 50 preguntas que buscaban explorar las acciones que realizaba cada ente. En 2014, se realizaron modificaciones con el propósito de recuperar más información, precisa y pertinente; en ese año el instrumento solicitó el registro del número y cantidad de líneas que el ente público implementaba. Para el 2015 se planteó un rediseño del instrumento, tomando en cuenta las áreas de oportunidad de las versiones anteriores; se incluyeron reactivos cerrados (de opción múltiple, de verificación y cerrados) que permitieron obtener mayor especificidad y descripción de las acciones que anteriormente se omitían por ser respuestas abiertas. Contó con 3 módulos y 19 secciones. No obstante, la estructura básica permaneció para el registro de información 2016 y 2017.¹²

Para el 2017, el número de instituciones públicas que reportaron información fue menor respecto a años anteriores: 2,058 fichas técnicas de 64 entes públicos y 64 cuestionarios de evaluación, de un total de 77 instituciones públicas con las que se

¹¹Información acerca de la semaforización del cumplimiento de las líneas de acción del PAPED puede consultarse en la edición 2015 del PAPED. Pp. 67 en la siguiente liga electrónica: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24b/f14/59f24bf14275b771145719.pdf>

¹²COPRED. Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED, 2016. Puede consultarse en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7c/97d/591f7c97d104a072605012.pdf>

mantiene vinculación interinstitucional. Este hecho se debe a la compactación realizada por dos vías: la primera es que se redujo el número de instituciones públicas que reportan debido a que por normatividad dejaron ser sujetos obligados¹³ y se adhirieron por normatividad a otra entidad pública, la segunda porque se consideró el reporte de información únicamente por parte de la cabeza de sector de la que forma parte la entidad pública, es decir, si antes se recibían 4 cuestionario, uno de la cabeza de sector y 3 direcciones generales, para el 2017 toda la información se registró en un solo instrumento.¹⁴

En suma, el informe se elabora a partir de los indicadores semestrales y anuales del PAPED, del Cuestionario de evaluación y se consideran aspectos del cuestionario de avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017. Este último instrumento contiene 17 preguntas y los resultados se plasman en el Reporte de seguimiento del PAPED 2017.¹⁵

1.2 La vinculación intra e interinstitucional en la evaluación

La evaluación del PAPED requiere, al igual que la implementación y el seguimiento, de la coordinación intra e interinstitucional e intersectorial, así como de la articulación. La coordinación es una estrategia transversal que debe darse tanto al interior de la entidad pública como de ésta con el COPRED para fines del reporte de información, a fin de facilitar la rendición de cuentas de las acciones de prevención y eliminación de la discriminación relacionada con los contenidos del programa.

Esta estrategia es posible en muchos de los casos gracias a la función que desempeñan las y los enlaces institucionales del COPRED. Las personas

¹³De acuerdo con la última publicación del padrón de sujetos obligados del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, con fecha 27 de octubre de 2017.

¹⁴Tal es el caso del Servicio de Atención Telefónica, LOCATEL que forma parte del Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto de la Ciudad de México (C5); asimismo, desde el 2017 por razones metodológicas, el COPRED decidió que las tres Direcciones Generales que integran la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOC): Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS), el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM) y la Dirección General de Igualdad y Seguridad Social (DGIDS) reportaran en un solo instrumento la información generada. De tal suerte que se cuenta con un cuestionario de evaluación por parte del C5 y de la SEDESOC y de las fichas técnicas de indicadores correspondientes, entre otros. Es de señalar también que las tres Direcciones mencionadas no son sujetos obligados, de acuerdo con la publicación que emite el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal sobre los Sujetos obligados, así tampoco se encuentran desagregados como Unidades Responsables de Gasto (UR) en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el Ejercicio Fiscal 2017, publicado el 29 de diciembre de 2016 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México; están sectorizados a la SEDESOC.

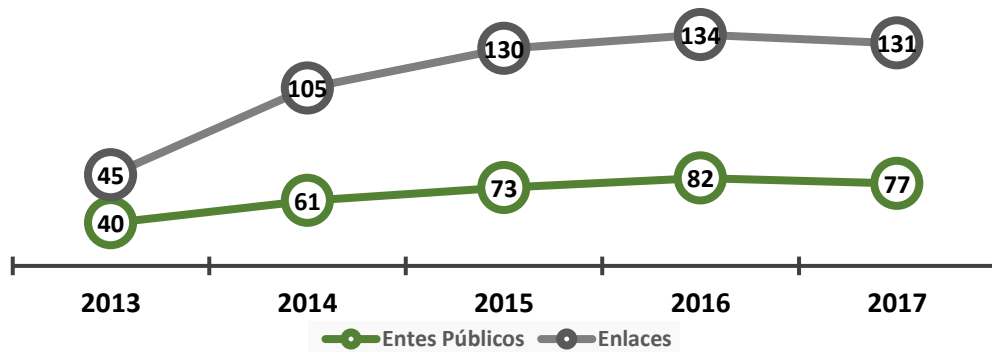
¹⁵El Reporte de seguimiento a las líneas de acción del PAPED 2017 a abril de 2017 se encuentra disponible en la siguiente liga:
<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/ce4/59f349ce477b0650904658.pdf>

servidoras públicas que fungen como enlaces “deben” promover la implementación del programa y coordinar el reporte de información para el seguimiento y la evaluación, a través de los canales institucionales formales.

Las personas designadas como enlace institucional por la/el titular de la entidad, acopian, sistematizan y proporcionan información sobre la implementación de las líneas de acción del PAPED; algunas también ejecutan. Para 2017, el Consejo contó con 131 personas servidoras públicas para la vinculación con 77 entes del Gobierno de la CDMX.¹⁶ De ellas, 86 son enlaces titulares y 45 son enlaces operativos.

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017

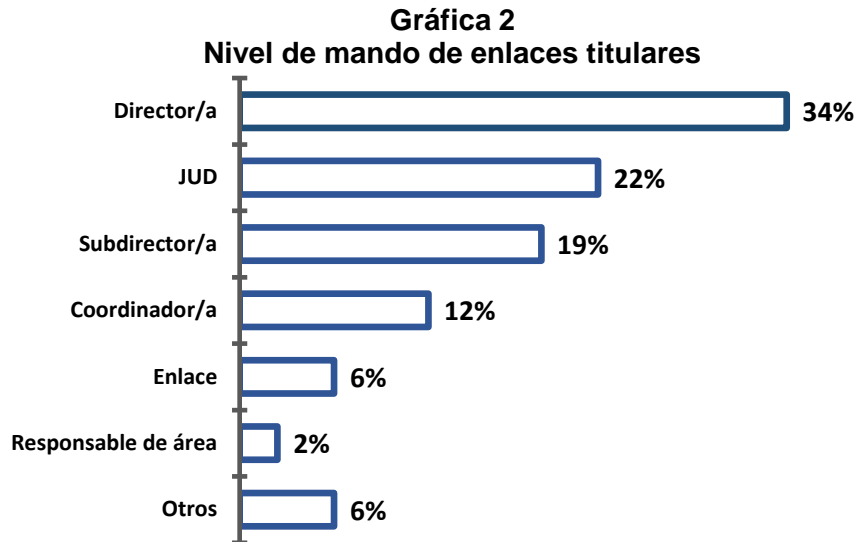
Gráfica 1
Número de entes públicos y enlaces institucionales 2013-2017



El nivel de mando del/la enlace es un factor importante ya que puede facilitar la coordinación intra institucional con las áreas responsables de implementar las acciones del Programa, así como obtener la información y los materiales probatorios necesarios para el seguimiento y evaluación. En la gráfica 2 se observa que el 34% de los enlaces titulares son directores/as, en segundo lugar se encuentran enlaces con nivel de mando de Jefatura de Unidad (22%), seguido por subdirectores/as con el 19%.¹⁷

¹⁶En 2017 se hizo un ajuste en el conteo de los entes con enlaces, tomando en cuenta que, LOCATEL se convirtió en un área del C5. Así también, se agrupó al Instituto de Formación Profesional con la PGJ. Es por ello que se observa una disminución en el número de entes respecto al año anterior.

¹⁷Información obtenida de la base de datos de enlaces institucionales 2017 elaborada por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación.



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

1.3 Ruta de trabajo para la evaluación

En el primer trimestre del año, se envía la ruta de trabajo a las y los enlaces institucionales (Anexo 2) con el propósito de que contemplen en su programa de trabajo, las actividades de seguimiento y evaluación del PAPED y de esta manera puedan coordinarse intrainstitucionalmente y en su caso articular acciones con otros sectores.

Esta ruta considera fechas de entrega de los instrumentos de medición, sesiones de inducción para facilitar el llenado de éstos, asesorías en relación a la implementación de líneas de acción, entrega de los instrumentos, cotejo, sistematización de la información para la elaboración del presente documento.¹⁸

¹⁸Mayor detalle sobre la metodología considerada para fines del Informe puede consultarse en la Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED. Óp. cit.

II. Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2017

2.1 Presupuesto relacionado con las líneas de acción del PAPED

El enfoque de derechos humanos en el presupuesto público debe ser considerado como una herramienta eficaz para cambiar la forma en que se hace política pública, con el fin de que los derechos humanos estén en el centro de los objetivos y sean el resorte de las acciones de gobierno.¹⁹

De acuerdo con la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el Estado debe utilizar el máximo de los recursos disponibles para buscar garantizar el ejercicio de los derechos, con un principio de progresividad.²⁰ Por ello, es necesario que las instituciones de la Administración pública de la Ciudad de México tomen en cuenta que el objetivo final de una acción de la política pública es que las personas que viven y transitan en la ciudad puedan ejercer efectivamente los derechos humanos.

Adicionalmente a esta premisa, existen acciones que pueden llevarse a cabo con presupuesto no específico o incluirse de manera indirecta en otras acciones institucionales, por ejemplo, la difusión en medios electrónicos o la capacitación de personas servidoras públicas. Es necesario señalarlo porque existen acciones que se implementan sin contar con presupuesto específico o etiquetado.

En el Decreto de Presupuesto de Egresos que presentó el Gobierno de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2017, se consideraron los cinco ejes estratégicos del Programa General de Desarrollo 2013 – 2018,²¹ otorgando un 24.7% del total al eje *Equidad e inclusión social para el desarrollo humano*.

Se destinó un presupuesto de 10,891.6 millones de pesos a las Unidades Responsables del Gasto que conforman el sector de Desarrollo Social, integrándose de la forma siguiente:

¹⁹Miranda, M. (2016). Derechos Humanos y presupuesto. Una reflexión sobre los modelos presupuestarios. *Dfensor. Revista de Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*. Número 8. Pp. 5 – 10.

²⁰Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de Derechos Humanos (2010).

²¹Los cinco ejes estratégicos del Programa General de Desarrollo 2013 – 2018 (PGD), son: 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano; 2. Gobernabilidad, Seguridad y Protección Ciudadana; 3. Desarrollo Económico Sustentable; 4. Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura; y 5. Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción. El PGD puede ser consultado en la siguiente liga http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetitas/522fe67482e50.pdf

Tabla 1. Sector Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de México Proyecto de Presupuesto de Egresos 2017 (Millones de pesos)	
Unidad Responsable del Gasto	Presupuesto 2017
Secretaría de Desarrollo Social	10,284
Consejo de Evaluación del Desarrollo Social	24.3
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	27.4
Instituto de Personas con Discapacidad	26.8
Instituto de la Juventud	122.4
Instituto de las Mujeres	133.9
Procuraduría Social	272.8
TOTAL	10,891.6
Fuente: Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, 2017.	
Nota: Las cifras pueden variar por efecto del redondeo	

El instrumento programático presupuestal es el Marco de Política Pública (MPP), considera dos actividades institucionales transversales: derechos humanos y género. Para presupuestar y fijar metas físicas y financieras es necesario revisar las estrategias del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México (PDHCDMX).²² El PDHCDMX contiene 30 capítulos: 19 relacionados con derechos y 11 con grupos de población.²³

Al respecto, el artículo 19 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el Ejercicio Fiscal 2017,²⁴ señala que: “*las Unidades Responsables del Gasto²⁵ (UR), como parte del presupuesto autorizado por la Asamblea en el Decreto, deberán considerar en sus actividades institucionales, por lo menos, las Estrategias del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México que les correspondan (...).*”²⁶

²²El 4 de octubre de 2016 se publica en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el AVISO MEDIANTE EL CUAL SE DA A CONOCER EL ENLACE DE INTERNET PARA CONSULTAR EL PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Para mayor información revítese el MANUAL DE PROGRAMACIÓN – PRESUPUESTACIÓN PARA LA FORMULACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE EGRESOS 2017. Puede consultarse en la siguiente liga: http://www.miguelhidalgo.gob.mx/transparencia/files/DESI/FINANZAS/2DO_2017/Manual_de_Programacion_Presupuestacion_2017.pdf

Cabe mencionar que la programación de actividades institucionales, así como metas financieras y físicas requiere de la revisión del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México como del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y no Discriminación de la Ciudad de México, ambos transversales, a fin de alinear programáticamente.

²³ Para mayor información revítese el contenido del Programa en la siguiente liga: <http://pdh.cdmx.gob.mx/programa#collapse121>

²⁴Publicado el 29 de diciembre de 2016 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

²⁵Las Unidades Responsables del Gasto (UR) son Órganos Autónomos y de Gobierno, Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y cualquier otro órgano o unidad que realicen erogaciones con cargo al Presupuesto de México. Egresos de la Ciudad de México, tal como lo señala el Decreto de Presupuesto de Egresos.

²⁶Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

De forma sucinta se señala el tipo de información general que contiene el PDHCDMX.²⁷

Objetivos específicos	Estrategias	Indicadores	Metas
<ul style="list-style-type: none"> • Lo que debe lograr el Programa para avanzar en la solución de las problemáticas del Diagnóstico 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones estratégicas orientadas a incidir directamente en el logro de los objetivos específicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Señalan cómo se medirá el avance en la implementación de las acciones y logros de las metas 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de avance propuesto en acciones y objetivos específicos en dos y seis años con el máximo esfuerzo

El Marco de Política Pública no considera actividad institucional específica sobre igualdad y no discriminación, por tanto, las líneas de acción del PAPED, deben programarse considerando la actividad institucional de derechos humanos.²⁸

De esta forma, para 2017 y de acuerdo con el Decreto de Presupuesto de Egresos 2017, 77 UR presupuestaron 240 estrategias de los 30 capítulos del Programa. En la tabla 2 se observa la distribución por capítulo. Destaca el “Derecho a la salud” con el mayor número de estrategias (24).

37 UR (Véase ANEXO 1) presupuestaron 13 estrategias del capítulo 3 “Derecho a la igualdad y no discriminación”, las cuales se detallan en la tabla No. 2.

Las 13 estrategias presupuestadas, son las siguientes:

- Objetivo específico 3.1,²⁹ estrategia 26: Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación a personas servidoras públicas sobre la cultura de no discriminación, el respeto, la inclusión y la diversidad.
- Objetivo específico 3.1, estrategia 27: Transmitir contenidos de prevención de la discriminación en los medios de comunicación y espacios de difusión del Gobierno de la Ciudad de México.

²⁷Esquema elaborado a partir de la información extraída del PDHCDMX.

²⁸Es necesario tomar en cuenta las estrategias del Capítulo 3 Derecho a la Igualdad y no discriminación del PDHCDMX. Asimismo, es de señalar que el PAPED 2016-2018 fue publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 27 de junio de 2016, haciéndolo de observancia general para las instituciones de la Administración pública centralizada, desconcentrada, paraestatal, auxiliar y Órgano político administrativos.

²⁹Objetivo 3.1 Prevenir la discriminación y generar una cultura de respeto, inclusión y trato igualitario.

- Objetivo específico 3.1, estrategia 28: Difundir y promocionar, con participación de la sociedad civil y la academia, la cultura de la no discriminación, la inclusión, el respeto a la diversidad y el trato igualitario.

Tabla 2. Estrategias presupuestadas por Capítulo del PDHCDMX					
Capítulo		Total de estrategias	Capítulo		Total de estrategias
1	Derecho de acceso a la información y protección de datos personales	7	16	Derecho a una vivienda adecuada	9
2	Derecho a defender derechos humanos	6	17	Derecho de acceso a la justicia	6
3	Derecho a la igualdad y no discriminación	13	18	Derecho al debido proceso	4
4	Derecho a la libertad de expresión	3	19	Derecho a la integridad, libertad y seguridad personales	8
5	Derechos políticos	3	20	Derechos de los pueblos y comunidades indígenas	8
6	Derecho al agua y al saneamiento	14	21	Derechos de las y los jóvenes	7
7	Derecho a la alimentación	8	22	Derechos de las mujeres	15
8	Derechos culturales	10	23	Derechos de niñas, niños y adolescentes	15
9	Derecho a la educación	5	24	Derechos de las personas adultas mayores	4
10	Derecho a un medio ambiente sano	13	25	Derechos de las personas con discapacidad	13
11	Derecho a la movilidad	8	26	Derechos de las personas migrantes y sujetas de protección internacional	3
12	Prevención y reducción de riesgos	7	27	Derechos de las personas privadas de la libertad en centros de reinserción	1
13	Derecho a la salud	24	28	Derechos de las personas víctimas de trata y otras formas de explotación	1
14	Derechos sexuales y derechos reproductivos	4	29	Derechos de las poblaciones callejeras	7
15	Derecho al trabajo y derechos humanos laborales	13	30	Derechos de la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual	1

Fuente: Decreto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2017.

- Objetivo específico 3.1, estrategia 29: Ampliar la cobertura de los programas sociales (salud, educación, trabajo, vivienda, alimentación) para avanzar progresivamente y atendiendo el principio de no regresividad en los programas de reducción de la pobreza de los grupos en desventaja social.

- Objetivo específico 3.1, estrategia 30: Sistematizar y evaluar cualitativa y cuantitativamente los resultados de las estrategias que establece el objetivo.
- Objetivo específico 3.2,³⁰ estrategia 31: Revisar el marco legal de la Ciudad de México, con participación de la sociedad civil y la academia, para conocer el avance en la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación.
- Objetivo específico 3.2, estrategia 32: Armonizar la legislación de la Ciudad de México con los contenidos del derecho a la igualdad y no discriminación.
- Objetivo específico 3.3,³¹ estrategia 33: Implementar medidas positivas y compensatorias para grupos en situación de discriminación.
- Objetivo específico 3.4,³² estrategia 34: Incluir el derecho y el principio de igualdad y no discriminación en el diseño e implementación de documentos, acciones, programas, proyectos y políticas públicas.
- Objetivo específico 3.4, estrategia 35: Realizar seguimiento y evaluación con participación de la sociedad civil y la academia, de las acciones, proyectos, programas y políticas públicas que ejecutan los entes públicos de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación, como parte del programa trianual.
- Objetivo específico 3.4, estrategia 36: Adecuar las reglas de operación de los programas sociales de la Ciudad de México, a fin de favorecer el acceso y la inclusión de grupos de población altamente discriminados.
- Objetivo específico 3.5,³³ estrategia 37: Propiciar la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.
- Objetivo específico 3.5, estrategia 38: Favorecer y fortalecer la cultura de la denuncia de actos, conductas u omisiones discriminatorias³⁴ o excluyentes.

Tomando en cuenta la información señalada, de los 64 entes públicos que reportaron información al COPRED, 21 señalan haber presupuestado acciones de prevención y/o eliminación de la discriminación (6 menos que en el 2016). El monto asciende a 233 millones 245 mil 346 pesos 02/100 M.N.

³⁰Objetivo 3.2 Armonizar la legislación de la Ciudad de México con el marco internacional en materia de igualdad y no discriminación.

³¹Objetivo 3.3 Implementar medidas positivas y compensatorias dirigidas a disminuir las brechas de desigualdad y que favorezcan la equidad de grupos en situación de discriminación

³²Objetivo 3.4 Garantizar la incorporación de los contenidos del derecho y el principio de igualdad y no discriminación como eje transversal en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

³³Objetivo 3.5 Promover una cultura de derechos humanos y apropiación del derecho a la igualdad y no discriminación para transitar a una ciudad libre de discriminación.

³⁴El término discriminatorios es parte de los contenidos de la publicación del PDHCDMX.

El Instituto de las Mujeres, el Sistema de Transporte Colectivo Metro y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México son los entes que reportaron mayor presupuesto para las acciones de igualdad y no discriminación. En el caso del Consejo y del Instituto, este hecho se relaciona con la misión, atribuciones y competencias de estos organismos (ver Tabla 3).

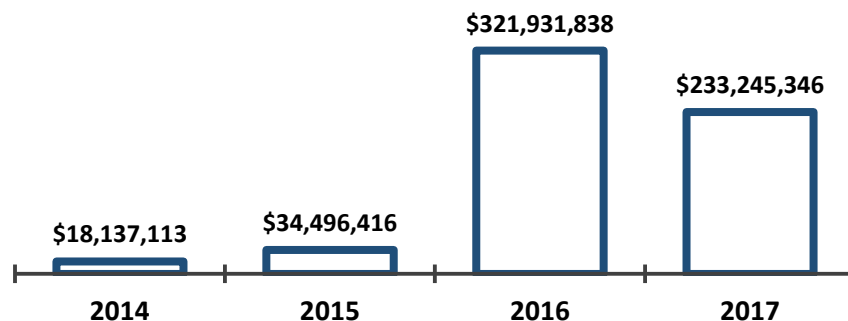
Tabla 3. Presupuesto reportado por entes públicos para acciones en materia de igualdad y no discriminación, ejercicio 2017	
Ente público	Presupuesto reportado
Fideicomiso Educación Garantizada	\$20,000.00
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros	\$38,068.65
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	\$50,000.00
Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX	\$70,000.00
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	\$100,000.00
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	\$100,000.00
Universidad de la Policía de la Ciudad de México	\$119,604.00
Secretaría de Protección Civil	\$160,000.00
Instituto de Vivienda del Distrito Federal	\$200,000.00
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	\$419,662.40
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la CDMX	\$520,000.00
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	\$550,000.00
Autoridad del Centro Histórico	\$884,500.00
Secretaría de Cultura	\$1,115,000.00
Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México	\$1,327,544.72
Procuraduría Social de la Ciudad de México	\$1,720,162.00
Secretaría de Obras y Servicios	\$3,583,185.00
Secretaría de Seguridad Pública	\$5,564,646.00
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	\$27,397,663.00
Sistema de Transporte Colectivo Metro	\$55,441,682.25
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	\$133,863,628.00
Total	\$233,245,346.02

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

En la gráfica 3 se muestra el presupuesto asignado del 2014 al 2017, indicando una disminución de \$88, 686,492 para 2017.³⁵

³⁵Al respecto, no se cuenta con información para confirmar si se ha presupuestado menos. Puede suponerse la dificultad que presentan las y los enlaces institucionales en la identificación y obtención del dato y por ende, no es reportado en los instrumentos de seguimiento y evaluación, ya que desde 2014 presenta variaciones importantes. Tomando en cuenta además que no existe una actividad institucional en el MPP que permita la identificación directa.

Gráfica 3
Presupuesto reportado de 2014 a 2017



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017

2.2 Cumplimiento de las líneas de acción del PAPED

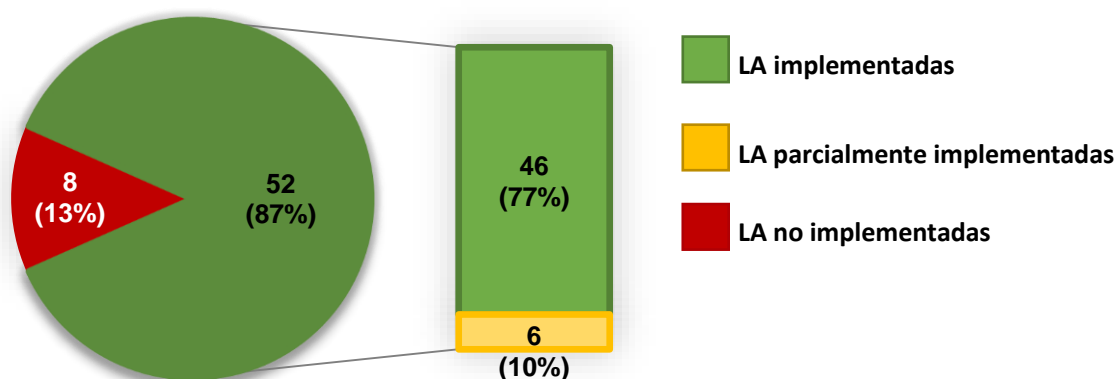
El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018 contempla una parte programática a implementar en el corto y mediano plazo por parte de los entes públicos que conforman la Administración Pública de la Ciudad de México, es decir, establece 60 líneas de acción distribuidas en seis ejes, encaminadas a avanzar tanto en la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación de acuerdo con las atribuciones y competencias de las instituciones públicas como en la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación.³⁶

Para el seguimiento y evaluación de las líneas de acción, se establecen también, metas e indicadores. El avance de estos últimos se registra en las fichas técnicas de indicadores y, a partir de los registros y material probatorio que envían los entes públicos, se valora el cumplimiento de cada línea.

De las 60 Líneas de Acción (LA) del PAPED, se consideran implementadas 46, lo que representa el 77% del total, de éstas 6 se consideran parcialmente ejecutadas, es decir, el 10%, y las restantes 8 líneas no se implementaron. Considerando las 46 desarrolladas y las 6 parcialmente ejecutadas, el porcentaje global de ejecución para el 2017 asciende a 87%, con un total de 52 contra 8 que presentaron un nulo o muy bajo avance en su implementación (Véase gráfica 4).

³⁶Es importante señalar que la igualdad y no discriminación es tanto un principio como un derecho.

Gráfica 4
Porcentaje de implementación de las LA del PAPED 2016-2018



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

De acuerdo con la semaforización utilizada para valorar la ejecución de las líneas de acción, el color verde está considerado como acción ejecutada, el amarillo como parcialmente ejecutada y el rojo como no implementada o que se encuentra demasiado alejada de la meta.³⁷ Los parámetros utilizados para valorar el avance de cada línea se consideran a continuación:

Semáforo	Línea de Acción (LA)	Parámetro de medición cuantitativo	Parámetro de medición cualitativo
	Líneas de Acción ejecutada / cumplida	100% - 86%	Acción realizada, documento entregado en versión final
	Líneas de Acción parcialmente ejecutada / cumplida	85% - 61%	Acción parcialmente implementada, se presentó evidencia del trabajo realizado, documento preliminar
	Líneas de Acción mínimamente ejecutada / no cumplida	60% - 1%	Sin evidencia suficiente sobre la acción realizada o documento elaborado

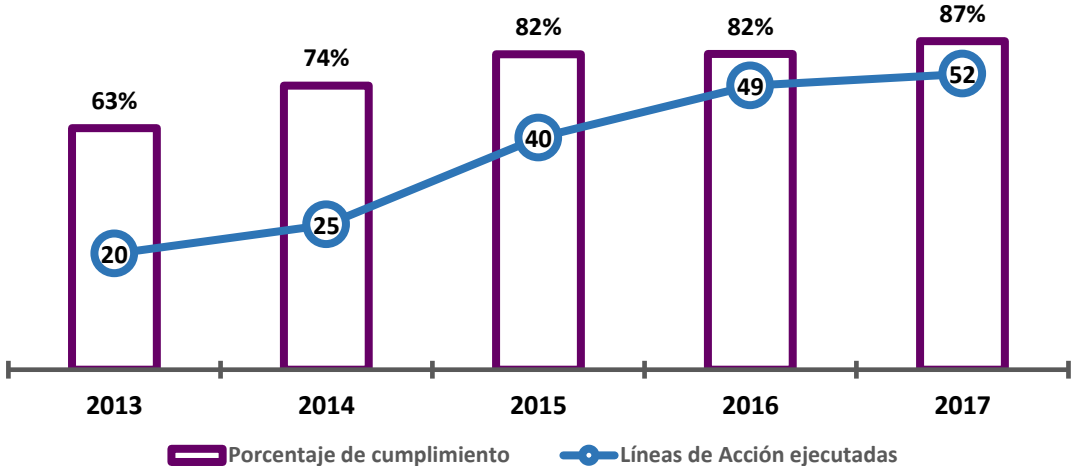
Para valorar el cumplimiento de líneas de acción, se toma en cuenta tanto los datos que reportan las instituciones públicas en los instrumentos de medición como la información cualitativa derivada de la revisión de los documentos probatorios de las acciones implementadas. Se advierte que la información cualitativa aún no logra consolidarse en el reporte; presenta asimetrías, lo que implica seguir promoviendo que, la información sea suficiente, refleje descriptivamente las acciones realizadas por las instituciones públicas y que las acciones que se planeen y programen consideren los componentes del enfoque de derechos humanos (calidad,

³⁷Para más detalles del semáforo utilizado se puede consultar en el Informe de Evaluación del PAPED 2016, pág. 29, disponible en línea: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/7ee/59f3497ee3c4a257480534.pdf>

adaptabilidad, accesibilidad y disponibilidad). El material probatorio (ver anexo)³⁸ además de proveer información de tipo cualitativo, sirve para cotejar lo reportado, para darle sustento a las metas alcanzadas por ente público y a las metas colectivas que figuran en cada línea de acción del PAPED.

En 2017, el número de Líneas de Acción incrementó respecto de la edición del PAPED de 2016, en términos porcentuales pasó de 82% en 2016 a 87% en 2017, lo que significó un incremento 5% puntos porcentuales (ver gráfica 5).

Gráfica 5
Implementación del PAPED de 2013-2017









Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

En relación al avance de líneas de acción por Eje del PAPED en la tabla 4 se señala el cumplimiento de las que considera el Eje 1 Política legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria. Contiene seis líneas de acción de las cuales, solo una sobre la revisión de los Decretos de creación de instituciones públicas, se encuentra con semáforo rojo porque sólo se llevó a cabo la revisión de un Decreto de creación correspondiente al Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros Metrobús, del resto no se tuvo reporte alguno, por tanto la meta no se cumple.

Hecho que señala la necesidad de que las líneas de acción del PAPED se consideren en los procesos de programación y presupuestación anual de los entes públicos responsables, a fin de dar cumplimiento a los contenidos de la LPEDDF,

³⁸El documento Anexo compila información diversa y evidencia documental de las acciones llevadas a cabo, reportadas por los entes públicos que van desde material fotográfico hasta documentos oficiales, material de difusión, capacitación, eventos públicos, etcétera.

artículo 37, fracción I, IV, XXXIV, XXXV y XXXVI. Además de considerar los plazos necesarios para el cumplimiento de metas.

Tabla 4 Líneas de acción del Eje 1				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	
1.1	Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación.	Leyes revisadas anualmente.	Revisar y proponer cambios en los contenidos de 20 leyes, anualmente.	
1.2	Modificar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal para que sea aplicado y operable en materia de no discriminación.	Artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal publicado en la GOCDMX.	Publicación de reformas del artículo 206 del Código Penal en la GOCDMX, al año.	
1.3	Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código Civil del Distrito Federal para que no presente contenidos discriminatorios.	Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Civil para el Distrito Federal enviada.	Contar con un documento de propuesta de modificaciones al Código Civil del Distrito Federal, al año.	
1.4	Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo.	Reglamentos o Estatutos de los entes públicos revisados.	Llevar a cabo la revisión de seis Reglamentos o Estatutos de la entidad pública, al año.	
1.5	Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norma su actuar interno con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo.	Decretos de los entes públicos revisados.	Contar con la revisión de los contenidos de cuatro Decretos de creación en cada entidad pública señalada como responsable, al año.	
1.6	Revisar y en su caso proponer modificación a las Reglas de Operación (ROP) y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México con la finalidad de valorar que estén acordes con contenidos antidiscriminatorios.	Documento analítico de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México elaborado.	Contar con un documento de análisis de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México, anualmente.	

El Eje 2 Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia, presenta avance considerable en la implementación tomando en cuenta además que considera acciones de difusión y éstas integran un rubro mayormente implementado.

El único semáforo en rojo es de la línea de acción 2.9 Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias. Sólo la delegación Magdalena Contreras realizó el reporte.

Tabla 5



Líneas de acción del Eje 2

L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
2.1	Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación.	Número de acciones de difusión de la LPEDDF.	Implementar 90 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, una por cada ente público, anualmente.	
2.2	Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos existentes para denunciar quejas o reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidas por las/los servidoras públicas y particulares.	Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y a particulares.	Realizar por lo menos 180 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios, dos por cada ente público: una hacia la ciudadanía y una entre personas servidoras públicas, por cada ente público, anualmente.	
2.3	Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED.	Número de contraloras/es de ciudadanos que cuentan con información sobre los mecanismos de denuncia ciudadana por presuntos actos de discriminación.	Contar con 60 contraloras/es ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación al año.	
2.4	Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios.	Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación.	Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente.	
2.5	Diseñar Lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación	Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de discriminación diseñados.	Contar con Lineamientos generales para reparación del daño de víctimas de discriminación, al término del año.	
2.6	Elaborar un Informe de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de las quejas y reclamaciones, desagregado por sexo, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, delegación, motivo de discriminación, grupos de población.	Número de informes sobre casos de discriminación en la Ciudad de México.	Contar con un informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México.	
2.7	Diseñar protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminación para personas y grupos de población en situación de discriminación que solicitan servicios en las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de mesas de trabajo que han realizado actividades para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral.	Integrar y operar nueve mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral para grupos de población en situación de discriminación, al año.	

2.8	Brindar atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la detección oportuna de casos de violencia escolar.	Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendidas.	Proporcionar 900 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar.	
2.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias.	Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias.	Verificar que al menos el 60% de establecimientos mercantiles cuenten con placa antidiscriminatoria, al año.	
2.10	Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en empresas del sector privado.	Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral.	Entregar al menos cuatro reconocimientos a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación.	
2.11	Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan al COPRED a solicitar este tipo de servicio.	Número de atenciones a presuntas víctimas de discriminación realizadas.	Proporcionar al menos 1250 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED.	
2.12	Realizar la canalización de personas presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México.	Canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia.	Contar con al menos 50 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación a través del proceso de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México.	
2.13	Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia de las personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la ley penal.	Porcentaje de juicios en que participan personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación que cuentan con asistencia jurídica gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo.	Proporcionar asistencia jurídica gratuita a 90 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.	




El Eje 3 relativo a Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, presenta mayor grado de implementación de las líneas de acción, de las diez que lo conforman, en seis el COPRED funge como responsable, en el resto tiene responsabilidad compartida con otras instituciones públicas.

Tabla 6
Líneas de acción del Eje 3

L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
3.1	Actualizar el diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación.	Diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, actualizado.	Contar con un diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, anualmente.	
3.2	Promover investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.	Número de becas otorgadas para realizar	Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrados	

		investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio.	para el desarrollo de investigaciones, al año.	
3.3	Promover que los estudios e investigaciones desarrollados por los entes públicos de la Ciudad de México relacionados con los grupos de población consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación.	Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que consideren contenidos de no discriminación realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad, según grupo de población y temática.	Contar al menos con dos estudios o documentos que consideren elementos de no discriminación, anualmente.	
3.4	Actualizar y elaborar monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México.	Número de monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación, elaboradas.	Contar con 12 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente.	
3.5	Realizar la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México CdMx-2017.	Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2017 elaborado.	Contar con un documento sobre la percepción de la discriminación en la entidad, al año.	
3.6	Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.	Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente.	
3.7	Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.	Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados.	Realizar por lo menos 20 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación.	
3.8	Implementar el formato de referencia y contrareferencia para el registro de presuntas víctimas de discriminación.	Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación implementado.	Implementar un Formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente.	
3.9	Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación.	Número de reportes estadísticos elaborados de presuntas víctimas de discriminación atendidas y/o canalizadas.	Contar con un reporte de datos estadísticos de presuntas víctimas de discriminación.	
3.10	Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión.	Porcentaje de población privada de la libertad que tiene hijas e hijos menores de edad que viven en el centro de reclusión.	Contar con un registro administrativo cualitativo y cuantitativo de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres o tutoras y tutores en los Centros de Reclusión.	

A partir del Eje 4 se ubican las medidas especiales (nivelación, inclusión y acciones afirmativas) encaminadas a cerrar brechas de desigualdad.



Tabla 7 Líneas de acción del Eje 4				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
4.1	Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana en los eventos Públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM.	Contar con 430 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente.	
4.2	Promover que los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención al público sean accesibles.	Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal.	Contar con al menos 60 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que son accesibles, anualmente.	
4.3	Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal.	Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras.	Aumentar al 5% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto en la ley penal.	
4.4	Impulsar la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que aún no lo hayan implementado.	Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad.	Contar con al menos 80 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año.	
4.5	Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.	Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de acondicionamiento y delegación.	Contar al menos con 30% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.	
4.6	Promover que las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios.	Porcentaje de unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), por tipo de transporte público.	Contar al menos con 15% de unidades y/o estaciones de transporte público que garanticen su accesibilidad.	
4.7	Promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento	Porcentaje de entes públicos que brindan servicios a la ciudadanía que cuentan con formatos para la población usuaria	Contar al menos con al menos 30 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a	











de beneficios/servicios o atención.	o traducidos a Lengua de Señas Mexicanas, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.	Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.
-------------------------------------	---	---




Contiene las líneas de acción relativas a promover la eliminación gradual de los obstáculos del entorno físico. A partir de este eje se reportan eventos con participación de intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana, cambios a inmuebles para la accesibilidad física, así como permisos de paternidad y formatos accesibles al público en general.

Dos líneas de acción se encuentran en color amarillo. Una de ellas es la línea de acción sobre los permisos de paternidad; en 2017 se solicitaron menos que la meta asignada; sin embargo, es importante resaltar que a pesar de ello, los entes públicos difunden y promueven este derecho al interior de las instituciones. La otra es la que busca promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento de beneficios/servicios o atención, al respecto, solo el COPRED e INDISCAPACIDAD reportaron avances. En general, este Eje presenta avances satisfactorios (ver tabla 7)




El Eje 5 relativo a las Medidas de inclusión, contiene 15 líneas de acción. Presenta un avance satisfactorio, pues observa dos líneas de acción con semáforos en rojo y uno en amarillo: Las primeras son las relacionadas con los procesos de sensibilización a elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad y la segunda y capacitación en materia de no discriminación, las cuales, de acuerdo a la Secretaría de Seguridad Pública, reportaron capacitar a elementos adscritos a la misma aunque la información señala dificultades para cumplimiento de la meta. La segunda refiere acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte. Se encuentra en rojo por no contar con información para la medición.

Tabla 8 Líneas de acción del Eje 5				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
5.1	Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio.	Número de elementos de seguridad pública capacitados sobre el protocolo de actuación.	Capacitar al menos a 12,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año.	
5.2	Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que	Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron	Contar al menos con 50 entes públicos que	

	brindan servicios de atención al público.	procesos de sensibilización, al año.	reciben sensibilización al año.	
5.3	Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión.	Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados.	Contar al menos con 50 entes públicos que reciben capacitación, al año.	
5.4	Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con 6,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente.	
5.5	Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación.	Contar con 120 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación.	
5.6	Inducción en materia antidiscriminatoria a personas servidoras públicas de las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.	Número de entes públicos que recibieron información.	Contar al menos con 120 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año.	
5.7	Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad.	Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Contar al menos con 1500 custodios/as capacitadas al año.	
5.8	Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas.	Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas.	Contar al menos con 300 personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud, capacitadas anualmente.	
5.9	Llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, a través de promotores/as ciudadanos/as.	Número de personas informadas en materia de no discriminación.	Contar con al menos 500 personas formadas en materia de no discriminación.	
5.10	Realizar procesos de sensibilización en materia de no discriminación con empresas del sector privado en el ámbito laboral.	Número de empresas capacitadas en materia de no discriminación.	Capacitar al menos al personal de 12 empresas del sector privado en materia de no discriminación, anualmente.	
5.11	Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) y la discriminación en instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte.	Número de instituciones educativas que difunden información sobre el acoso escolar.	Difundir en 25 instituciones educativas del nivel básico información sobre el acoso escolar, anualmente.	
5.12	Capacitar en materia de no discriminación y acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de	Número de docentes y personal administrativo de Centros de Educación básica capacitados.	Llevar cabo procesos de capacitación para personal docente y administrativo de Centros	

	nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte.		de educación básica de la Ciudad de México.	
5.13	Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Capacitar al menos 12 organizaciones de la sociedad civil, anualmente.	
5.14	Diseñar un manual para el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos a personas servidoras públicas con la finalidad de robustecer sus conocimientos y capacidades sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX.	Manual de capacitación elaborado.	Contar con un manual de capacitación, al año.	
5.15	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: acción, conductas y prácticas discriminatorias, consecuencias de la discriminación.	Número de acciones de difusión sobre el problema de la discriminación realizadas.	Realizar por lo menos una acción de difusión por cada ente público de la Ciudad de México, 85 acciones anualmente.	

El Eje 6 sobre Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación, contiene nueve líneas de acción, de ellas cuatro se encuentran con semáforo en rojo (líneas de acción 6.5, 6.6 y 6.7) por no contar con información para valorar el cumplimiento. El resto presenta semáforo en verde. La línea de acción 6.9, fue reportada por tres de las 64 instituciones que enviaron información.

Tabla 9 Líneas de acción del Eje 6				
L.A.	Línea de acción	Indicador	Meta	Semáforo
6.1	Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión.	Número de reclusorios del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con espacios para garantizar la convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos.	Aumentar por lo menos un espacio en un centro de reclusión para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as.	
6.2	Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y disminuir paulatinamente el trabajo en calle.	Número de niños y niñas trabajadoras en la ciudad de México, beneficiarios de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México para mejorar su proyecto de vida, según sexo, delegación y edad.	Registrar a 100 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México.	
6.3	Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo.	Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente.	Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente.	

6.4	Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año.	Brindar por lo menos 2,200 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México.	
6.5	Brindar atención a personas migrantes en la Ciudad de México	Número de atención a personas migrantes, al año.	Ofrecer por lo menos 2,500 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales.	
6.6	Fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente.	
6.7	Implementar acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México.	Número de personas migrantes que ingresan en albergue del Gobierno de la Ciudad de México.	Proporcionar hospedaje a personas migrantes en tránsito en la Ciudad de México.	
6.8	Promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	Porcentaje de personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación laboral (indígenas, mujeres, las y los jóvenes, personas con discapacidad).	Contar con al menos 6% de personas servidoras públicas que pertenecen a grupos en situación de discriminación contratadas por las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	
6.9	Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	Porcentaje de empresas contratadas por entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con personal que forma parte de algún grupo en situación de discriminación, por grupo y sexo.	Lograr que al menos el 3% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de discriminación o vulnerabilidad.	

Es de señalar que las líneas de acción del Eje 6 son las que presentan dificultades para la implementación, si se le compara con las de los demás ejes del programa. Seguidas de las que integran el Eje 5 sobre ajustes razonables.

2.3 Acciones realizadas para el cumplimiento de las Líneas de Acción del PAPED

2.3.1 Política Legislativa y reglamentación

La reforma al artículo 1º. Constitucional en el 2011 representa un avance en materia de derechos humanos, al considerarse la cláusula antidiscriminatoria y el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas. Introduce una nueva forma de comprender los derechos, ya que señala obligatorio a las autoridades para que en el ámbito de sus competencias promuevan, respeten, protejan y garanticen³⁹ los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

No obstante, aun con los cambios normativos en el país y en la Ciudad de México, el problema público de la discriminación sigue presente a través de distintas manifestaciones en los ámbitos de la vida social. De ahí la importancia de impulsar y trabajar para que el enfoque de derechos humanos, el principio de igualdad y la no discriminación se incorpore en el cuerpo legal y normativo, considerando que es el sustento de la política pública.

En este sentido, el Eje 1 del PAPED 2016-2018, está integrado por seis objetivos, que buscan incidir en varias esferas de la acción pública a nivel local. El primero de ellos promueve que el marco legal, la normatividad y reglamentación de la Ciudad de México, presente contenidos acordes al marco internacional y nacional vigente en nuestro país en materia de igualdad y no discriminación.

Para dar cumplimiento a éste las instituciones públicas reportaron revisión de los documentos normativos que las rigen y en algunos casos, propuestas de modificación para incorporar en éstos el enfoque de igualdad y no discriminación.

Tal es el caso del Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD CDMX), el cual reportó el análisis técnico-jurídico de ocho iniciativas de Ley. De acuerdo con el INDISCAPACIDAD, las revisiones consisten en:

1. Observaciones a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley de Apoyo económico para personas discapacitadas (sic) nacidas en la Ciudad de México;
2. Observaciones a la iniciativa de decreto por el que se reforma el artículo 5 de la Ley de Atención prioritaria para personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad en el Distrito Federal;

³⁹Conocidas como obligaciones del Estado, las cuales deben materializarse a través de las instituciones públicas.

3. Observaciones a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley para el Desarrollo y la inclusión de la personas con discapacidad en la Ciudad de México;
4. Observaciones a la iniciativa con Proyecto de decreto en materia de protección a la salud de los grupos en situación de vulnerabilidad, en relación a la reforma de la fracción XI del artículo 5 y la fracción VII del artículo 15 de la Ley de Salud del Distrito Federal, sobre la asistencia médica a los grupos más vulnerables;
5. Observaciones a la iniciativa con proyecto de decreto, a las reformas de los artículos 23 y 450 del Código Civil para el Distrito Federal, donde se reforma el artículo 902 y se derogan los artículos 904 y 905 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal;
6. Iniciativa con proyecto de decreto para la creación de la Ley para la atención, inclusión, protección del espectro autista de la Ciudad de México;
7. Observaciones a la iniciativa de adición a disposiciones de la Ley de Salud del Distrito Federal y de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal;
8. Se realizó la revisión de la iniciativa por la que se reforman artículos 23 y 24 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, la cual tiene la finalidad de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual egresadas de los Centros de Atención Múltiple.

Por su parte el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, reporto la emisión de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley de los derechos de las personas jóvenes en la Ciudad de México, con el objetivo de promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como incorporar el enfoque de juventud en la normativa.

La Oficialía Mayor indicó realizar trabajo interinstitucional con las Secretarías de Desarrollo Social, Seguridad Pública, Salud, Trabajo y Fomento al Empleo, Protección Civil, Gobierno, con los Institutos de Asistencia e Integración Social, de las Mujeres del Distrito Federal, de Vivienda y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México para la iniciativa de Ley para las personas en condición de calle.

Asimismo, se ha propuesto la construcción de una política pública para la superación de la situación de calle, con acciones enfocadas en la prevención, protección, promoción e inclusión social de este grupo poblacional.

El Instituto para la Atención de los Adultos Mayores a través de la Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México, reportó:

- a) Revisión de la iniciativa de proyecto de decreto por la que se adicionan artículos a la Ley de los derechos de personas adultas mayores en el Distrito Federal;

- b) iniciativa con proyecto de decreto por el que se crea el Código de Programas Sociales en materia de desarrollo social;
- c) iniciativa de proyecto de decreto por el que se reforma la Ley de albergues privados para personas adultas mayores del Distrito Federal;

Con la finalidad de ampliar el reconocimiento de los Derechos Humanos de las personas adultas mayores, se realizaron:

- d) Observaciones al Convenio de colaboración institucional para la ejecución del programa “CDMX ciudad segura y amble para mujeres y niñas”;
- e) Derogación de la Ley de albergues privados para personas adultas mayores del Distrito Federal;
- f) Se expide la Ley de albergues y centros de día privados para personas adultas mayores de la CDMX.

La finalidad de esta última es fomentar el adecuado funcionamiento de los albergues privados para personas adultas mayores.

La Secretaría de Gobierno, por su parte, realizó diversas acciones para informar a los entes públicos la presentación de iniciativas de ley ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, a efecto de que puedan revisar y conocer si sus contenidos no son discriminatorios y resultan acordes a los estándares internacionales y el enfoque de igualdad y no discriminación. Para ello se remitieron 102 oficios de 85 iniciativas de ley a dependencias y entes de la Administración Pública,⁴⁰ obteniéndose 67 respuestas.

⁴⁰Destacan la Ley de la Procuraduría Social de la Ciudad de México, Ley de Firma Electrónica de la Ciudad de México, Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México, Ley de Albergues públicos y privados para niñas y niños del Distrito Federal, Ley que regula el funcionamiento de los Centros de Atención y Cuidado Infantil para el Distrito Federal, Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México, Ley del Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México, Ley de ejecución de sanciones penales y reinserción social de la Ciudad de México, Ley de Albergues privados para personas adultas mayores del Distrito Federal, Ley del Secreto Profesional del Periodista en el Distrito Federal, Ley del Fomento cooperativo para el Distrito Federal, Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, Ley de Voluntad anticipada para el Distrito Federal, Ley Ambiental de Protección a la Tierra, Ley de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, Ley del Sistema de Protección Civil del Distrito Federal, Código Penal, Código Fiscal, Código de Procedimientos Civiles, Código Civil y Código de Ética para el Distrito Federal, Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, Ley del Instituto de las Mujeres en el Distrito Federal, Ley de Propiedad en Condominio de inmuebles para la Ciudad de México, Ley de Asistencia e Integración Social para el Distrito Federal, Ley de Salud del Distrito Federal, Ley para la Atención Integral del Consumo de sustancias psicoactivas del Distrito Federal, Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH-Sida en el Distrito Federal, Ley para la Atención Integral en el Distrito Federal, Ley de Protección a los animales en el Distrito Federal, Ley del Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal, Ley de Justicia para Adolescentes para la Ciudad de México, Ley del Notariado de la Ciudad de México, Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Ley de Filmaciones de la Ciudad de México, Ley del Régimen Patrimonial y del Servicio Público, Ley que regula el ejercicio del comercio en vía pública en la Ciudad de México, Ley de Gobierno Electrónico de la Ciudad de México, Ley de Bebé seguro de la Ciudad de México, Ley de Movilidad del Distrito Federal,

Asimismo, se remitieron dos oficios adjuntándose la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley de Salud del Distrito Federal y a la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, al Instituto de las Personas con Discapacidad y Secretaría de Salud ambas del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de que dichas instancias conocieran del contenido que se propone y efectuaran observaciones respecto de la viabilidad (presupuestal, administrativa, competencial, de estructura y jurídica) para realizar dichas modificaciones sin afectar lo establecido en la normatividad existente y/o afectar la aplicación de dicha normatividad por parte del gobierno local.

Por su parte, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México tiene en su misión prevenir y eliminar la discriminación en esta Ciudad, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa y del trabajo interinstitucional e intersectorial. Realizó la revisión de 20 leyes vigentes de la Ciudad de México a fin de proponer la armonización de los contenidos que éstas presentan para que sean acordes con los de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación.

Se elaboró un documento de análisis el cual contempla la revisión de las siguientes leyes:

1. Ley de Albergues Públicos y Privados para Niñas y Niños del Distrito Federal.
2. Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar.
3. Ley de Bebé Seguro de la Ciudad de México.
4. Ley de Cuidados Alternativos para Niñas, Niños y Adolescentes en el Distrito Federal.
5. Ley de Desarrollo Agropecuario Rural y Sustentable del Distrito Federal
6. Ley de Educación del Distrito Federal.
7. Ley de Educación Física y Deporte del Distrito Federal.
8. Ley de Filmaciones del Distrito Federal.
9. Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal.
10. Ley de Interculturalidad Atención a Migrantes y Movilidad Humana en el Distrito Federal.

Ley de Establecimientos mercantiles, Ley de Acceso de la Mujer a una vida libre de violencia de la Ciudad de México, Ley de Participación Ciudadana para la Ciudad de México, Ley de Estacionamientos públicos o privados de la Ciudad de México, Ley de Alcaldías de la Ciudad de México, Ley de Educación para el Distrito Federal, Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México y Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México.

11. Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal.
12. Ley de Salud Mental del Distrito Federal.
13. Ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional para el Distrito Federal.
14. Ley de Voluntad Anticipada para Distrito Federal.
15. Ley del Sistema Integral de Atención y Apoyo a las y los estudiantes de Escuelas Públicas en el Distrito Federal.
16. Ley de la Accesibilidad para la Ciudad de México.
17. Ley para la Atención Integral del Cáncer de Mama del Distrito Federal
18. Ley para la Celebración de Espectáculos Públicos en el Distrito Federal.
19. Ley para Prevenir la Violencia en los Espectáculos Deportivos en el Distrito Federal.
20. Ley de Cunas de la Ciudad de México.

En la revisión se señalan observaciones y propuestas de cambio donde se describe el objeto, sujetos y justificación de los cambios propuestos.

Derivado de la revisión de las 20 leyes, se observó la necesidad de contar con directrices para que el resto de instituciones públicas estén en condiciones de dar cumplimiento a las líneas de acción: 1.4 Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo y, 1.5 Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norma su actuar interno con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo, respectivamente.

Por tanto, se elaboraron los *Criterios para la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los reglamentos de los entes públicos de la Ciudad de México*, documento que enmarca elementos básicos para que los reglamentos que rigen a los entes incorporen el principio de igualdad y no discriminación. Tiene como finalidad constituirse en una herramienta accesible, que apliquen las áreas jurídicas de los entes públicos, en la revisión de los reglamentos, en aras de que presenten contenidos que prevengan y eliminen la discriminación.

En relación a la línea de acción 1.3 la cual señala Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código Civil para el Distrito Federal (CCDF) para que no presente contenidos discriminatorios, se elaboró propuesta de reformas al Código Civil para el Distrito Federal, en la cual se exponen modificaciones a las fracciones de los artículos 2, 156, 266, sobre los impedimentos para contraer matrimonio por

considerar que vulneran la dignidad, menoscaban derechos y libertades de las personas.

La propuesta de modificación cuenta con una parte de antecedentes, exposición de motivos, argumentación y una ficha técnica donde se señalan específicamente las propuestas de cambio.

2.3.2 Adecuación a la normatividad y reglamentación

Otros documentos normativos, que se señalan en el apartado 2.3.1 de Política Legislativa y reglamentaria, que también fueron revisados por las instituciones públicas, como Decretos, reglamentos internos, estatutos, lineamientos, protocolos, manuales de operación, acuerdos, reglas de operación, presentan propuestas de modificación para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación. Tan es así que, 23 de las 64 que reportaron información a través del Cuestionario de Evaluación, señalaron modificaciones o adecuaciones a sus documentos normativos.

Los documentos objeto de modificaciones y publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México con adecuaciones, son:

14 Reglas de Operación de los Programas Sociales (ROP) que implementó el DIF-CDMX en 2017, con contenidos de igualdad y no discriminación.

Las modificaciones consisten en flexibilizar el apartado de Requisitos y procedimientos de acceso. Las ROP se publicaron el 31 de enero de 2017 y se modificaron el 18 de septiembre del mismo año, corresponden a los siguientes programas sociales⁴¹:

1. Programa becas escolares para niñas y niños en condiciones de vulnerabilidad social (más becas, mejor educación).
2. Programa de apoyo integral a madres solas residentes de la Ciudad de México.
3. Programa de fomento para la creación de sociedades cooperativas.
4. Programa Cunas CDMX
5. Programa comedores populares, desayunos escolares.
6. Programa de entrega de despensas (apoyos alimentarios) a población en condiciones de vulnerabilidad.
7. Programa bebé seguro CDMX.
8. Programa de atención a personas con discapacidad en unidades básicas de rehabilitación.

⁴¹La publicación de las modificaciones a las ROP en comento se puede consultar en http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetitas/9f5d86c74d9dc46aff601e155427f974.pdf

9. Programa de apoyo económico a personas con discapacidad permanente.
10. Programa de niñas y niños talento.

Asimismo, con fecha 22 de junio se publicaron en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México los protocolos siguientes:

1. Protocolo de Intervención Reeducativa para la Prevención de la Violencia de Género y la Atención de Hombres que ejercen violencia contra Mujeres y Niñas. El cual tiene como finalidad coadyuvar a la erradicación de la violencia de género a partir de acciones preventivas y de tratamiento reeducativo a hombres que ejercen violencia en el ámbito familiar en la Ciudad de México, de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.
2. Protocolo de Atención Integral al Maltrato contra Niñas, Niños y Adolescentes en su entorno familiar, en el ejercicio 2017. El cual tiene por objeto garantizar los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes frente a contextos de maltrato contra niñas, niños y adolescentes que no constituyan una conducta delictiva; así como brindar una protección integral dentro del ámbito de las atribuciones del Sistema DIF.

La Contraloría General de la Ciudad de México en conjunto con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicó las *Políticas de actuación para la prevención de actos de discriminación en el servicio público de la Administración Pública de la Ciudad de México*. Son directrices que buscan garantizar que el comportamiento de las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades frente a otras personas servidoras públicas, visitantes, personas usuarias de instalaciones públicas y la ciudadanía en general, no incida en situaciones de discriminación y se brinde un trato igualitario sin importar origen étnico, lengua, sexo, edad o cualquier otra condición sin que se vulneren sus derechos. Las Políticas de actuación se publicaron el 26 de abril de 2017.

El Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México reportó el refrendo de las tasas preferenciales de acceso al crédito en las Reglas de Operación del Fondeso para las personas con discapacidad y para las personas adultas mayores; de igual forma, las ROP se modificaron en razón de la ampliación de la población objetivo, la cual tuvo lugar con la incorporación de las personas en situación de reclusión o en proceso de obtener su libertad, así como las personas que ya la han recuperado y que desean acceder a algún tipo de financiamiento para dar comienzo a alguna actividad de autoempleo.

El Instituto de las Personas con Discapacidad desarrolla procesos para la armonización de leyes y estatutos referentes a grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación, en específico de las personas con discapacidad, para la visibilización de condiciones contextuales que permitan el ejercicio de sus derechos

e incidir en la disminución y eliminación de situación de desigualdad y discriminación. Así, el 11 de mayo de 2017 se publicó el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.

La Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México adecuó el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Transparencia de la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación con número de registro MEO-49/120717-17-D-SECITI-16/2013, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 3 de agosto, con el objetivo de actualizarlo en materia medio ambiental y enriquecerlo con lenguaje incluyente.

La Secretaría de Protección Civil modificó el artículo 3 del Reglamento de la Ley del Sistema de Protección Civil del Distrito Federal. Se incluyeron los siguientes principios transversales de actuación de las y los integrantes del Sistema de Protección Civil:

- I. Prioridad en la protección a la vida, la salud y la integridad de las personas;
- II. Equidad, eficacia y eficiencia en la prestación del auxilio;
- III. Transversalidad en las funciones asignadas a las diversas instancias del Gobierno;
- IV. Comunicación y participación social en todas las fases de la protección civil, orientada a la Gestión Integral de Riesgos de Desastres;
- V. Legalidad, equidad, transparencia y rendición de cuentas en la administración de los recursos públicos;
- VI. Corresponsabilidad entre sociedad y Gobierno; y
- VII. Honradez y respeto a los derechos humanos y grupos vulnerables.

Las modificaciones entraron en vigor a partir de su publicación el día 6 de septiembre de 2017.

El IASIS, a través de la Secretaría de Desarrollo Social, reportó el diseño de los Reglamentos de Convivencia de cada uno de los Centros de Asistencia e Integración Social (CAIS), con la finalidad de brindar certeza jurídica a usuarios/as de los servicios sociales durante su estancia, así como los Lineamientos para la Atención de las Personas Usuarias de los CAIS, que garantizarán la protección de derechos y la calidad en la prestación de los servicios sociales.

Existen documentos normativos que no se publicaron en la Gaceta Oficial pero que abonan para la prevención de la discriminación hacia personas en situación de vulnerabilidad, tal ese el caso de los elaborados por la Consejería Jurídica y de Servicios Legales como las Opiniones jurídicas relacionadas con víctimas de trata, personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo, el procedimiento para el

cambio de identidad sexo género, revisión de Reglas de Operación de Programas Sociales y de un Protocolo de atención a poblaciones callejeras.

Por su parte, tanto la Escuela de Administración Pública como el Fideicomiso de Educación Garantizada, modificaron el Reglamento General Académico que la rige y las Reglas de Operación de sus programas, respectivamente, incorporando lenguaje incluyente en ambos documentos.

La Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México actualizó los requisitos de los Lineamientos para solicitar licencia por cuidados maternos, a fin de otorgar esta prestación al personal que cumple con los requisitos; asimismo, se actualizaron los requisitos de los Lineamientos para solicitar licencia por paternidad y adopción, derivado de la observación formulada por la Oficialía Mayor de la Ciudad de México.

La Subsecretaría de Sistema Penitenciario informó que en la primera semana de diciembre, se remitieron a los diferentes Centros penitenciarios, 23 protocolos propuestos en el marco de la Conferencia Nacional de Sistema Penitenciario, para su revisión, observaciones y aplicación de los mismos, con la finalidad de mejorar el funcionamiento del Sistema Penitenciario, tomando como eje rector el respeto de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación. También se realizaron ajustes al Manual administrativo de la Secretaría de Gobierno en el apartado Subsecretaría de Sistema Penitenciario, como parte de los trabajos de armonización normativa derivada de la publicación de la Ley Nacional de Ejecución Penal en junio de 2016. La actualización del documento se realiza por la Coordinación General de Modernización Administrativa conforme a la normatividad vigente.

2.3.3 Diseño de acciones, programas y proyectos en materia de no discriminación

En relación al diseño de acciones, programas y proyectos en materia de no discriminación, de las 64 instituciones que enviaron información 38 indicaron haber realizado esta acción. A continuación se aborda con detalle.

2.3.3.1 Adecuación a programas

19 entes locales reportaron adecuar programas con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación. Las modificaciones refieren a aquellos que consideran como población objetivo principalmente a mujeres y personas con discapacidad, en segundo lugar a niñas y niños y en tercero a personas adultas mayores e indígenas. En la tabla 10 se ubica el número y los programas por ente público.

Tabla 10. Programas con adecuación de contenidos del enfoque de I y ND por ente público

Ente público	No. de programas adecuados	Programas diseñados/modificados
Sistema DIF CDMX	14	Las Reglas de Operación de los Programas Sociales que implementa el Sistema DIF CDMX, se diseñaron con contenido en materia de IyND.
Azcapotzalco	12	Apoyo económico a personas adultas mayores 60-64 años, Apoyo económico a mujeres y hombres con discapacidad, Apoyo en especie a personas con discapacidad, mujeres con oficio.
SEDEMA	10	Programa de Educación Ambiental en Centros de Educación Ambiental Acuexcomatl, Ecoguardas y Yautlica Lagocinema, Picnic Nocturno BSJA y BCH, Domingo verde, Biblioteca Móvil, Modulo Ecotecnológico, Expoferias Oaxaca y Veracruz, Rodada Nocturna, Jornadas Vecinales, Talleres de Educación Ambiental y Skate Park. (DGBUEA).
FICEDA	7	Entrega de juguetes día del niño.
sSSP	7	Atención a personas con discapacidad, Atención a población lésbico gay, travesti, transexual, transgénero e intersexual, Atención al adulto mayor, Atención a población indígena, Madres que viven con sus hijos en reclusión, Programa de tratamiento psicosocial jerárquico para la rehabilitación de Personas privadas de la libertad con discapacidad psicosocial y Atención a extranjeros.
Magdalena Contreras	6	Apoyo a la infancia, Apoyo a mujeres víctimas de violencia, Apoyo a mujeres (jefas de familia y mujer estudiante), Apoyo al adulto mayor, Apoyo a personas con discapacidad, Apoyo a grupos vulnerables.
JAP	3	Cultura y entretenimiento para todos; Atención integral a los rubros: Día de la niña, Juega con tu habilidad, Día de las personas mayores, feria educación y adicciones, proyecto de arte; Cine debate.
SEDESO	3	DGIDS: Programa de Crecimiento Social Sostenido; IASIS: Programa de Atención Integral a Personas Integrantes de las Poblaciones Callejeras, Programa de Comedores Públicos, Programa de Financiamiento para la Asistencia e Integración Social. ⁴²
SGCDMX	3	Programa de atención inmediata para las personas liberadas de los centros de reclusión que se encuentran en riesgo de calle; Programa de capacitación laboral para mujeres en colaboración con La Cana; La generación de programas enfocados en las necesidades de la población liberada y pre-liberada como: capacitación a capacitadores, Encauzando mi libertad, capacitación y vinculación laboral con restaurantes; Campañas de difusión y organización de diversas actividades para eliminar la estigmatización y

⁴²El IASIS realizó modificaciones para garantizar lenguaje incluyente, la claridad en las prerrogativas de acceso a los programas sin discriminación y para garantizar la denuncia de tratos discriminatorios durante la ejecución de las Reglas de Operación del Programa, informando el proceso de queja ante el COPRED.

		discriminación que hay en contra de las personas liberadas de los centros de reclusión.
AEP	2	Rescate y recuperación de espacios públicos.
CEJUR	2	Abogado en tu casa fue presentado como Iniciativa de Ley ante la ALDF. Se revisó el procedimiento administrativo para el trámite de nueva acta de nacimiento por concordancia sexo género.
INJUVE	2	Jóvenes en Desarrollo. Cambios utilizando lenguaje incluyente.
SPC	1	Plan Familiar de Protección Civil. Traducción del Plan Familiar de Protección Civil al mixteco.
SEDESA	1	Plan Anual de Trabajo 2017.
SSP	1	Programa CDMX Ciudad Segura y Amigable para las Mujeres y las Niñas.
PAUX	1	Curso Básico de Formación Policial.
FONDESO	1	Tú Puedes con Tu Negocio.
ACH	1	Ludomóvil del Centro Histórico
INDEPORTE	1	Reglas de Operación del INDEPORTE.

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

2.3.3.2 Adecuación a programas educativos

12 de los 64 entes que enviaron información, indicaron la modificación a programas, principalmente educativos y de formación, con contenidos no discriminatorios.

La tabla 11 señala los 12 entes con acciones de diseño o adecuación de este tipo de programas. Destacan las delegaciones Azcapotzalco y Xochimilco, el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA), el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT), el Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE), la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ), la Secretaría de Gobierno, la Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX (SEDEMA), la Secretaría de Salud (SEDESA), la Universidad de la Policía de la Ciudad de México (ITFP), la Subsecretaría de Sistema Penitenciario (sSSP) y el COPRED.

Tabla 11. Programas educativos y de formación con adecuaciones por ente público o con contenidos de igualdad y no discriminación, por ente público	
Ente público	Programas con cambios
AEP	Programa de rehabilitación de espacios públicos, infraestructura y equipamiento urbano, EcoParq. Implementación de Estudios de Vida Pública en los espacios a rehabilitar / Realización de procesos de socialización, sensibilización y/o diseño participativo con los vecinos y visitantes de los espacios públicos rehabilitados, con el fin de incluir sus necesidades en el diseño de los mismos / Diseño de proyectos de recuperación de espacios públicos desde una perspectiva de igualdad y no discriminación, incorporando criterios de accesibilidad universal, seguridad peatonal, movilidad.

	Implementación de cajones de estacionamiento destinados a personas con discapacidad en los polígonos donde opera el programa EcoParq.
Contraloría General	Cursos en materia de igualdad y no discriminación a las personas con discapacidad.
Azcapotzalco	Apoyo económico a mujeres y hombres con discapacidad, Apoyo en especie para mujeres y hombres con discapacidad, Apoyo económico a personas adultas mayores 60-64 años, Programa Ciudadano del Jefe delegacional, adecuado de modo que las personas puedan gestionar su apoyo, sin discriminación. Diseño con enfoque de igualdad y no discriminación sus programas sociales.
Iztapalapa	Poder de la diversidad, Poder cruzar seguro, Poder con la discapacidad.
Xochimilco	Acoso sexual en los servidores públicos.
EAP	<p>Ajustes de contenidos y diseño multimedia, impartición, seguimiento y monitoreo de las actividades a distancia: Diplomado de Inducción a la Gestión Pública. Diplomado de Inducción a la Gestión Pública con enfoque delegacional.</p> <p>Curso "El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la procuración de justicia".- Curso de Atención Ciudadana de Calidad en la CDMX.</p> <p>Curso "Trato adecuado a personas con discapacidad. Promoviendo la inclusión en el Gobierno de la CDMX".</p> <p>Impartición y monitoreo de las actividades semipresencial y presencial: Especialidad en Gestión Pública. Diplomado en Derechos Humanos. Diplomado en Atención de Conflictos, Negociación y Acuerdos. Curso Planeación Estratégica con Perspectiva de Género. Curso Atención de Calidad a la Ciudadanía con un enfoque de igualdad y no discriminación. Curso de Argumentación Jurídica. Curso Planeación Estratégica para una Cultura Organizacional. Curso de Introducción a la Constitución Política de la Ciudad de México.</p>
FCH	Por una cultura de la tolerancia y la aceptación.
FICEDA	Tarjeta Capital Social.
FONDECO	Derecho a la igualdad y a la No Discriminación.
Bomberos	Programa anual de capacitación 2017.
IAPA	Capacitación en materia de Estrategias de Intervención, Diversidad Sexual, Derechos Humanos y Espiritualidad, Sensibilización en Derechos Humanos y Sensibilización en Equidad y Género.
ICAT	30 Cursos, planes y programas académicos y de capacitación del ICAT CDMX, para fortalecer las competencias docentes para atender la diversidad en un marco de inclusión. Se agregaron temas en materia de igualdad y no discriminación.
INDISCAPACIDAD	Subprograma de Sensibilización: no discriminación e inclusión social del Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad para el período 2014-2018 (PID-PcD). - Manual de

	Capacitación y Sensibilización para dar cumplimiento al PID-PcD en su apartado de no discriminación e inclusión social.
INJUVE	Se diseñó el Programa de Capacitación y Sensibilización para personas servidoras públicas.
INMUJERES	Se diseñaron distintos cursos de capacitación a servidoras y servidores públicos En línea: Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública, Género y Derechos Humanos. Presencial: Género y Medio Ambiente, Acceso a la justicia con perspectiva de género, Diversidad sexual; Género, Derechos Humanos y Prevención de la violencia política, Introducción a las Unidades de Igualdad Sustantiva.
INVI	Se actualizaron las cédulas del Programa de Mejoramiento de Vivienda, Manual específico de operación del subcomité mixto de capacitación y desarrollo del personal.
PAOT	Programa Anual de Capacitación.
PGJ	Derecho a una vida libre de violencia de la población LGBTTTI, Violencia de género, Los derechos de las mujeres, Ley de acceso 2017, Derechos humanos de los grupos vulnerables 2017.
SECITI	Curso "Derechos Humanos y No Discriminación", en el Programa Anual de Capacitación de la SECITI.
SC	Sensibilización enfocada en las escuelas de educación artística y centros culturales para prevenir y atender situaciones de discriminación.
SEDUVI	Cursos de capacitación en conjunto con el Instituto Nelson Mandela, en el Programa Anual de Capacitación 2017.
SGCDMX	Curso a distancia "Conociendo los Derechos Humanos, el Diagnóstico y el PDHCDMX"; Taller a personas servidoras públicas del DIF Centro de Desarrollo Comunitario-DIF "Lázaro Cárdenas"; Conceptos básico sobre diversidad sexual e igualdad y no discriminación a identidades diversas; diversidad sexual e igualdad y no discriminación; capacitación de trato igualitario.
SEDEMA	Programa de Educación Ambiental en Centros de Educación Ambiental (DGBUEA) y Cursos de Atención Ciudadana de Calidad en la CDMX (DGGCA).
SEMOVI	Taller: "Cultura en Derechos Humanos y No Discriminación", Taller: "Trabajo en Equipo", Taller: "Por una vida libre de violencia para las mujeres y las niñas", Taller: "Uso de lenguaje incluyente y no sexista", "Trata de Personas", Taller: "Prevención de la Violencia hacia las Mujeres".
SOBSE	Programa anual de Capacitación 2017 de la SOBSE.
SPC	El Programa Anual de Capacitación 2017 implementó una metodología con enfoque transversal en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.
SEDESA	Actividad Institucional de Acceso gratuito a los servicios médicos y medicamentos a las personas residentes del Distrito Federal que carecen de seguridad social y laboral; Actividad Institucional de Prevención y Atención a la Violencia de Género; Actividad Institucional El Médico en tu Casa; Plan de Trabajo Anual de la SEDESA 2016.

SSP	Los documentos técnico-normativos que regulan la actuación policial de las y los integrantes de la SSP, de manera transversal están orientados al respeto de los Derechos Humanos. La SSP implementa en su normatividad un enfoque de igualdad y no discriminación.
PA	Curso Básico de Formación Policial; Curso de actualización: "Policía de Proximidad con Perspectiva de Género".
PBI	Taller de Sensibilización para la No Discriminación, Curso Lenguaje Incluyente, Curso Igualdad y No Discriminación, Diplomado: Educación para la Paz y Derechos Humanos, Curso Básico de Formación Policial, Ciclo de Conferencias impartidas por la CNDH "Marco Jurídico Nacional e Internacional para prevenir y sancionar tratos inhumanos y tortura", "Derechos Humanos y trato digno durante la detención" y "Lineamientos generales y Derechos Humanos en la puesta a disposición".
ITFP	Curso Básico de Formación Policial; Curso de Formación Inicial Equivalente; Diplomado para Mandos de la Policía Preventiva de la Ciudad de México; Capacitación en el Protocolo 21/2017 para la protección de personas en el contexto de manifestaciones o reuniones; Curso de Actualización del Desempeño Policial 2017; Curso para Multiplicadores en materia de Prevención del Delito; Curso Básico en Derechos Humanos.
DIF	Las Reglas de Operación de los Programas Sociales que implementa el DIF-CDMX se diseñaron con contenido en materia de igualdad y no discriminación: 1) Programa Más Becas Mejor Educación 2017; 2) Programa Educación Garantizada 2017; 3) Programa Apoyo a Madres Solas Residentes de la Ciudad de México 2017; 4) Programa de Fomento para la Creación de Sociedades Cooperativas 2017; 5) Programa CUNAS CDMX 2017; 6) Programa Hijas e Hijos de la Ciudad 2017; 7) Programa Comedores Populares 2017; 8) Programa de Desayunos Escolares 2017; 9) Programa de Entrega de Despensas a Población en Condiciones de Vulnerabilidad 2017; 10) Programa Bebé Seguro CDMX 2017; 11) Programa de Atención a Personas con Discapacidad en Unidades Básicas de Rehabilitación 2017; 12) Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad Permanente 2017; 13) Programa de Apoyo Económico a Policías y Bomberos Pensionados de la CAPREPOL con Discapacidad Permanente 2017; 14) Programa de Niñas y Niños Talento 2017.
STC Metro	Programa de Capacitación para la No Discriminación a la Población en Situación de Calle.
sSSP	Curso básico "Derechos Humanos en el Sistema Penitenciario", módulo "Prevención de la Discriminación"; Diplomado "Sexualidad, Género y Derechos Humanos".
COPRED	Curso de Formación de formadoras y formadores en el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación, impartido para personal del INCAPE.
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.	

La adecuación a este tipo de programas es parte de la estrategia de prevención de la discriminación. El diseño de programas educativos y de formación con contenidos no discriminatorios contribuye a la transversalización y al fortalecimiento de una cultura por la no discriminación en la Ciudad desde el servicio público.

2.3.4 Protocolos de atención a grupos de población

En el PAPED se encuentra una línea de acción referente al diseño protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminatorios. El COPRED es responsable de esta línea; sin embargo, en 2017, esta actividad fue reportada por otros 8 entes que desarrollaron 12 mesas de trabajo para diseño o revisión de estos. En la siguiente tabla, se desglosan los datos reportados por ente público:

Tabla 12. Número de mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de protocolos de atención	
Ente público	No. de mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de Protocolos de atención
SSP CDMX	3
DIF CDMX	2
INDISCAPACIDAD	2
IAPA	1
SEDU	1
SOBSE	1
sSSP	1
Cuauhtémoc	1
TOTAL	12

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Las mesas de trabajo reportadas refieren al Protocolo para personas en riesgo de vivir en calle e integrantes de las poblaciones callejeras de la Ciudad de México en las que participaron instituciones como el IAPA, INDISCAPACIDAD, SEDU y SOBSE. El objetivo fue la coordinación interinstitucional para la implementación del protocolo, así como contar con una guía de actuación que permita a las personas servidoras públicas atender de forma incluyente a la ciudadanía que acude a solicitar algún bien o servicio.

La Secretaría de Seguridad Pública, señaló haber desarrollado mesas de trabajo para actualizar el manual administrativo. La delegación Cuauhtémoc firmó un convenio de colaboración con Tech Palewi, A.C. para la investigación y diseño de un Protocolo para prevenir y atender el acoso sexual y el hostigamiento laboral en la demarcación.

La Subsecretaría de Sistema Penitenciario reportó mesas de trabajo para la elaboración de un protocolo que establezca las medidas pertinentes para que el personal penitenciario garantice el respeto de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, transexuales, transgénero, travesti e intersexual.

El Sistema DIF CDMX emitió en junio de 2017 el Protocolo de Intervención Reeducativa para la Prevención de la Violencia de Género y la Atención de Hombres que ejercen violencia contra Mujeres y Niñas, así como la actualización del Protocolo de Atención Integral al Maltrato contra Niñas, Niños y Adolescentes en su entorno familiar.⁴³

Por su parte, la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, se sumó a la estrategia de la elaboración e implementación de un Protocolo de Diálogo y Concertación Política, encabezada por el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, con la finalidad de salvaguardar los derechos humanos de las personas durante las manifestaciones. Esta Secretaría con la participación de las organizaciones del Frente por la Libertad de Expresión y la Protesta Social e Incide Social elaboró el Protocolo de actuación de la Secretaría de Gobierno ante manifestaciones o reuniones que se desarrollen en la Ciudad de México.

En éste, se señala considerar las medidas que se requieran para proteger el ejercicio del derecho a la libertad de expresión y libertad de reunión pacífica de grupos y personas que históricamente han experimentado discriminación como las mujeres, niños y niñas, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad y adultas mayores, personas indígenas, integrantes de la comunidad LGBTTTI, entre otros.

Un segundo documento elaborado por la misma Secretaría, se denomina Protocolo para la detección, rapport, primeros auxilios, protección, atención y reinserción social de las víctimas de los delitos en materia de trata de personas con fines de explotación sexual de la Ciudad de México publicado en la Gaceta Oficial en diciembre de 2017. Considera en su contenido el principio de prohibición de la esclavitud y de la discriminación al tiempo que establece pautas de actuación de las personas servidoras públicas para la detección de posibles víctimas de este delito.

Contiene una guía básica del buen ‘rapport’, es decir, cómo las personas servidoras públicas deben presentarse ante una víctima y generar un ambiente de calidez para construir una relación de confianza y comunicación que permita la denuncia y atención.

⁴³Ambos de conformidad con lo establecido y en cumplimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, la cual establece en el artículo 42 que personal de la Procuraduría de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del DIF capitalino debe brindar servicios integrales a las personas agresoras, con la finalidad de erradicar la violencia.

Además, define la ruta para la canalización, considerando las necesidades psicológicas, médicas y sociales que tendrán como finalidad reconstruir el proyecto de vida de las víctimas para fomentar su autonomía.

2.3.5 Convenios de colaboración intra, intergubernamentales e intersectoriales para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias

Distintos entes públicos cuentan con convenios de colaboración intra, intergubernamentales e intersectoriales que impulsan el desarrollo de acciones antidiscriminatorias. Estos convenios consideran la coordinación interinstitucional.

El C5, firmó convenios con el Instituto de las Mujeres, la Secretaría de Educación y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. El primero envía a los segundos informes mensuales sobre la atención brindada a los grupos en situación de vulnerabilidad relativos a la actividad de cada ente (Reporte Violencia escolar; Reporte Línea Mujeres y Reporte No discriminación).

La delegación Cuauhtémoc firmó convenios de colaboración intergubernamental entre ellos el de “Seguridad Ciudadana y prevención del delito”, con el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, con la finalidad de establecer mecanismos de coordinación con las diferentes áreas de la delegación, principalmente con las Direcciones Generales de Cultura, Seguridad Pública y Desarrollo Social.

Asimismo el convenio “Delegación segura para las Mujeres y Niñas”, firmado con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México a fin de implementar el Programa Ciudad Segura y Amigable, que cuenta con el acompañamiento de ONU Mujeres.

El Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México firmó con el Instituto Electoral de la Ciudad de México y el Tribunal Electoral de la CDMX, el Convenio para el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en la Ciudad de México. El Observatorio es el mecanismo de coordinación institucional que busca dar seguimiento a los avances de la participación política de las mujeres en la capital del país para generar y mejorar políticas públicas que contribuyan al empoderamiento de las mujeres en la vida democrática.

La Secretaria de Ciencia y Tecnología firmó durante 2016 dos convenios de colaboración con Asociaciones Civiles cuyas actividades se desarrollaron durante el 2017. 1) Convenio Específico de Colaboración SECITI/104/2016 denominado “Programa de Capacitación en Derechos Humanos”, el cual permitió el desarrollo del Taller de Derechos Humanos con Perspectiva de Género, con el propósito de brindar a las personas servidoras públicas de la SECITI, materiales, dinámicas y metodología para transmitir a las y los jóvenes (estudiantes del Programa "Prepa sí" a cargo del Fideicomiso de Educación Garantizada) conocimiento acerca de la relación entre los géneros y acción frente al mundo local material y global digital; 2) el Convenio Específico de Colaboración SECITI/105/2016 denominado "Programa

de Capacitación en Igualdad de Género", a través del cual se realizaron diversas conferencias que permitieron proveer de criterios y elementos a las personas servidoras públicas de la SECITI y al público en general para formarse en materia de tecnologías como parte de conceptualización de los Derechos Humanos y en Pro de la igualdad de género para facilitar el acceso al conocimiento en la era digital.

También reportó la firma del Convenio Específico de Colaboración SECITI/101/2017 para el desarrollo del Proyecto: "Promoción de la crianza de los hijos y el bienestar de las familias vulnerables de migrantes mexicanos indígenas que residen en la Ciudad de México" con el Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz" y del Convenio Específico de Colaboración SECITI/108/2017 para el desarrollo del Proyecto: "Cohorte de adolescentes con VIH en la Ciudad de México: condiciones de vida, situación de salud y acceso a servicios de salud" con el Instituto Nacional de Salud Pública."

Las instituciones públicas también llevan a cabo convenios de colaboración con organizaciones de la sociedad civil para elaborar o actualizar diagnósticos, realizar procesos de formación o capacitación, entre otras actividades. La siguiente tabla muestra el número de convenios firmado con este tipo de organismos.

Tabla 13. Convenios de colaboración con OSC	
Entes con Convenios de colaboración con OSC	No. de convenios
Sistema DIF CDMX	10
Cuauhtémoc	5
INMUJERES	6
COPRED	2
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.	

La delegación Cuauhtémoc firmó tres convenios con organizaciones de la sociedad civil, el primero de ellos "Delegación libre de trata de personas", con la Coalición Contra el Tráfico de Mujeres y Niñas en América Latina y el Caribe (CATWLAC), para actualizar el diagnóstico respecto al tráfico de mujeres y niñas; diseñar un plan emergente y una campaña de sensibilización para la prevención dirigida a adolescentes y jóvenes. El segundo "Desarrollo de habilidades para el liderazgo y concertación", lo firmó con CIVICUS, A.C. El tercero fue con Tech Palewi, A.C., referido en el apartado "Protocolos de atención" y señalado en la sección anterior.

La Secretaría de Gobierno y el COPRED firmaron el Convenio de Colaboración para la implementación de acciones en el Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual en la Ciudad de México con el objetivo de continuar con la atención inmediata, clara y eficiente sobre prevención y eliminación de actitudes y formas de discriminación, así como consolidar un espacio de convivencia que permita a la población Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual,

conocer y debatir sobre las políticas de inclusión del Gobierno de la Ciudad de México mediante el impulso de la observancia gradual del Capítulo 30 del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

2.3.6 Medidas especiales para la eliminación de la discriminación

2.3.6.1 Medidas de nivelación

El artículo 15 Ter. y Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define:

Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.⁴⁴

Esta Ley señala medidas tales como: I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones; II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas; IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión; V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas; VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información; VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

En este sentido, el Eje 4 del PAPED refiere a Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México. A través de las acciones se busca “promover la eliminación gradual de los obstáculos del entorno físico, así como en los servicios urbanos para facilitar el acceso y uso de los espacios para personas con discapacidad, adultas mayores, embarazadas y quienes así lo requieran en la Ciudad de México”. Cuenta con siete líneas de acción, relacionadas con las medidas enlistadas por la Ley Federal, de cuya implementación en 2017 se da cuenta en este apartado y que se corresponden con la ley local.

La Ciudad de México cuenta desde 2013 con Lineamientos Generales sobre Accesibilidad en Inmuebles destinados al Servicio Público y el Uso en Eventos Públicos del Servicio de Intérpretes Traductores de Lengua de Señas Mexicana,⁴⁵

⁴⁴LFPEd, Artículo 15 Ter. y Quáter, pág. 6-7, última reforma del 01 de diciembre de 2016.

⁴⁵Publicados el 20 de diciembre de 2013, por la Contraloría General del Distrito Federal.

Circulares 002/2013 y 003/2013 publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal⁴⁶ mediante las cuales el Jefe de Gobierno instruye a los Titulares de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades Paraestatales la obligación de contar con una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en los actos o eventos oficiales públicos, con el objeto de lograr la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad al resto de las personas habitantes de la entidad.

Al respecto, 17 entes locales realizaron eventos que contaron intérprete traductor/a en LSM, totalizando 696 eventos.⁴⁷ La proporción de entes que reportaron cumplir con la acción en relación con el total que dieron cuenta de implementación las líneas de acción del PAPED de los que son responsables es del 26.6%.⁴⁸

Si bien, desde la primera emisión del Informe de Evaluación del PAPED, los eventos desarrollados con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana han ido en aumento en buena medida se puede suponer que es porque está contenida desde la edición 2014 del programa.

Tabla 14. Eventos con intérprete traductor/a de LSM por ente público	
Ente	Eventos LSM
Jefatura de Gobierno	455
Sistema DIF CDMX	116
INDISCAPACIDAD	60
COPRED	24
SEDESO	13
INJUVE	6
Tlalpan	4
JAP	3
PAOT	3
IAPA	2
SECITI	2
Secretaría de Cultura	2
INMUJERES CDMX	1
SEDEMA	1
SOBSE	1
Secretaría de Protección Civil	1
STyFE	1
FONDESO	1
TOTAL	696

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

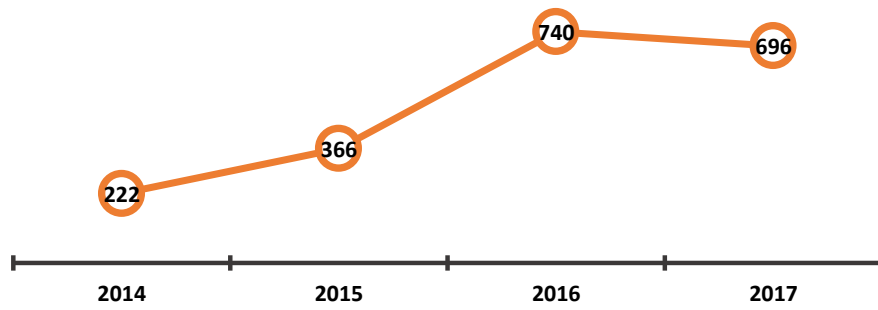
⁴⁶Publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, en mayo de 2013.

⁴⁷El número de eventos que contaron con una persona intérprete traductor/a de LSM también disminuyó en relación con 2016, cuando el número fue de 740 eventos.

⁴⁸En 2016, la proporción fue mayor, un 33% de los entes cumplieron con la línea de acción en 2016.

Comparando los datos 2014 y 2015, se observa un aumento importante de eventos que contaron con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana respecto al 2016 y un ligero descenso en el 2017.

Gráfica 6
Número de eventos con intérprete traductor/a de LSM por año



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

La segunda Circular señala que los inmuebles o espacios físicos utilizados para trámites y la prestación del servicio público cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad.

15 entes reportaron 74 modificaciones a 19 inmuebles donde ofrecen atención.⁴⁹ Estas modificaciones buscan cumplir con la obligación señalada en las circulares mencionadas y crear un entorno accesible e incluyente.

Tabla 15. Presupuesto ejercido para inmuebles accesibles por ente público

Ente público	Presupuesto para cambios a inmuebles
Sistema de Transporte Colectivo Metro	\$31,774,984
Azcapotzalco	\$800,000
Contraloría General	\$698,000
Secretaría de Seguridad Pública	\$150,000
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	\$56,094
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	\$42,766
TOTAL	\$33,521,843

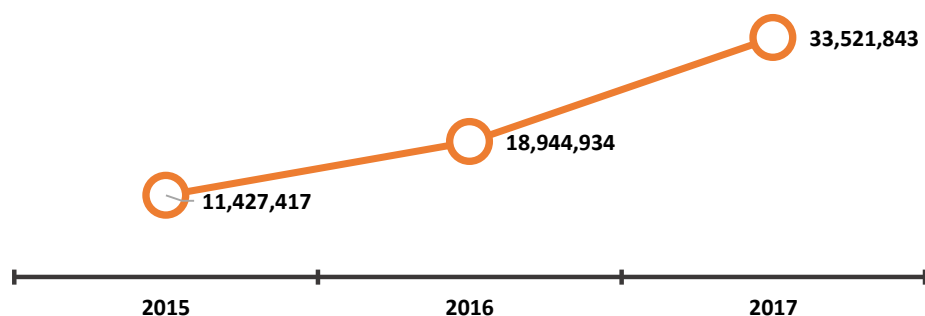
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

El presupuesto erogado y reportado para 2017 asciende a \$33 millones 521 mil 843 0/100 pesos. De los 15 entes que implementaron esta línea de acción solo 6 reportaron información presupuestal (Ver tabla 15)

⁴⁹En 2016, 32 instituciones públicas modificaron inmuebles para la accesibilidad a ellos. Es decir, se cumplió la meta de 30 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención, accesibles. La meta programada para 2017 era de 60 inmuebles. 5 entes más que en 2015.

A pesar de que son pocos los entes públicos que reportan información es destacable que el presupuesto ha aumentado sostenidamente año con año, tal como se observa en la gráfica siguiente.

Gráfica 7
Presupuesto ejercido destinado a inmuebles accesibles por año



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Las modificaciones realizadas consisten principalmente en la instalación de rampas y en el suavizado de pendientes (17 entes las reportaron) y la adaptación de elevadores (reportada por nueve), sanitarios especiales (once señalaron hacerlo) y escaleras, en la instalación de señalizaciones en sistema braille (tres la llevaron a cabo), reubicación y señalización de espacios destinados a las personas con discapacidad (tres entes reportaron designar asientos y cuatro, lugares de estacionamiento exclusivos) y en el uso de sistemas de accesibilidad para personas con discapacidad visual en las páginas web institucionales. El número de las modificaciones por ente se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 16. Inmuebles con modificaciones para mejorar la accesibilidad		
Ente	Inmuebles donde se ofrece atención	Modificaciones realizadas
Secretaría de Cultura	1	30
STE	1	12
SEDESO	1	10
Autoridad del Centro Histórico	1	5
SECITI	1	3
Secretaría de Gobierno	4	3
Metrobús	1	2
Sistema de Transporte Colectivo Metro	1	2
SM1	1	1
Contraloría General	1	1
INVI	1	1

PGJ CDMX	1	1
SSP CDMX	1	1
Secretaría de Protección Civil	2	1
FONDESO	1	1
TOTAL	19	74
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.		

Inclusive los entes que realizan actividades en inmuebles destinados al servicio al público que no es de su propiedad, sino arrendados, también realizaron modificaciones. Entre ellos se encuentra la Contraloría General, la delegación Azcapotzalco, el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA), el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT), la Jefatura de Gobierno (JG), la Procuraduría General de Justicia (PGJ CDMX), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO), la de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI), la de Protección Civil y el Servicio de Transportes Eléctricos (STE).

En relación a los casos de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras, la CEJUR reportó 7 casos⁵⁰ y la PGJ 19, relacionados con la línea de acción de Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal la entidad;⁵¹ en total 26.⁵² La PGJ señala que para garantizar este derecho, “En caso de ser necesario recabar la entrevista de una víctima, persona ofendida, agraviada o imputada, se le proporciona la asistencia de un perito intérprete o traductor cuando pertenezcan a un grupo étnico o pueblo indígena o no conozca o no comprenda el idioma español.”⁵³

Por otro lado, entre los beneficios de la Nueva cultura laboral implementada por el Gobierno de la Ciudad de México se encuentra los permisos por licencias de paternidad. Este derecho es resultado del compromiso asumido por el Jefe de Gobierno con las Naciones Unidas en favor de la igualdad, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias capitalinas.

Puede ser solicitada por personas servidoras públicas de la Administración pública de la Ciudad de México Central, Desconcentrada y Paraestatal, en los niveles de personal de estructura, operativo de base sindicalizados, base no sindicalizados, de

⁵⁰Para garantizar el derecho al debido proceso y aunque no está entre sus funciones facilitar intérpretes y traductora/es en las diferentes lenguas, existe un enlace entre la SEDEREC y la Defensoría Pública, así como con el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI).

⁵¹COPRED. Informe de Evaluación. Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México PAPED 2016 – 2018.

⁵²Existen 1 mil 106 casos en los que se ha solicitado la intervención de perito intérprete traductor de lenguas indígenas y extranjeras.

⁵³PGJ, información reportada en la ficha del indicador de evaluación 4.3 del PAPED. El área encargada de atender la solicitud de intérprete/ traductor/a es la Coordinación de Servicios Periciales.

código funcional, de confianza, eventuales e interinatos. Así como aquellos que formen parte de instituciones de Seguridad pública y los que determine la Oficialía Mayor.

En 2017, 26 instituciones reportaron el otorgamiento de licencias de paternidad, entre ellas la Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, el C5, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, el Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto, el Fideicomiso de Educación Garantizada, el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, la Universidad de la Policía, el INVI, el INVEA, la Jefatura de Gobierno, la JAP, la Oficialía Mayor, la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, la PBI, la PGJ, el Sistema de Movilidad 1, la Secretaría de Cultura, la SEDESO, la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, la SEDEMA, la Secretaría de Protección Civil, la SSP, el Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México, el DIF, el Sistema de Transporte Colectivo y la Subsecretaría de Sistema Penitenciario adscrita a la Secretaría de Gobierno. En conjunto, la Administración Pública de la Ciudad de México implementó 1 mil 879 licencias de paternidad.

Esta medida se establece en los Lineamientos para acceder a la Licencia de Paternidad y Maternidad Responsable, de observancia para la Administración Pública Central, Desconcentrada y Paraestatal de la Ciudad de México⁵⁴ y en el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015- 2018.

La implementación de las licencias es fundamental para la equidad de género durante los primeros días de vida de las y los hijos, permitiendo las condiciones para que las responsabilidades de la paternidad se compartan. Por ello es importante dar seguimiento a su implementación. No debe perderse de vista que las instituciones públicas deben promoverla y respetarla. En este sentido la SEDUVI y el Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros Metrobús, no otorgaron licencias porque no fueron solicitadas, no obstante, difundieron información de este derecho entre sus trabajadores/as.

Es de señalar que en la Ciudad de México el tiempo que se otorga como licencia de paternidad es el triple al que establece la Ley Federal del Trabajo,⁵⁵ concediendo el tiempo requerido para realizar el trabajo reproductivo, de modo que se reparta con igualdad entre los sexos.

⁵⁴Publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) el 15 de noviembre de 2013, en relación con el Artículo 21 de la Ley de Igualdad Sustantiva para Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Los padres servidores públicos que deseen gozar de este derecho, deberán solicitarlo ante el área de recursos humanos de la dependencia donde laboran. El tiempo estipulado del permiso iniciará a partir del primer día del alumbramiento o entrega en la adopción.

⁵⁵La Ley Federal del Trabajo otorga 5 días y la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal (artículo 21) establece un tiempo de 15 días.

En relación a las medidas de nivelación la línea de acción relativa a contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación y el tránsito accesible de personas con discapacidad, mayores y embarazadas, en 2016 se publicó en la GOCDMX⁵⁶ el Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad para espacios públicos, edificaciones, áreas de servicio, diseños de entornos accesibles.

El Manual fue elaborado coordinadamente entre la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, la Autoridad del Espacio Público, la Secretaría de Obras y Servicios, la Secretaría de Movilidad, la Secretaría de Protección Civil, la Agencia de Gestión Urbana y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

Ofrece un marco técnico para la capacitación, el diseño, la modificación y el mejoramiento del entorno físico de la Ciudad, a fin de hacerla más funcional y segura para las personas que habitan y transitan en ella, bajo la premisa del diseño universal.

Para 2017, la Agencia de Gestión Urbana reportó 216 acciones en relación con adecuación o diseño de rampas; la Autoridad del Espacio Público reportó 173,000 m² de vías acondicionadas, a través de nueve acciones en proyectos integrales de rehabilitación de espacios públicos y la Secretaría de Obras y Servicios acondicionó 16.32 m² de rampas y puentes peatonales.

En cuanto a la movilidad en el transporte, es de señalar que los medios para ello deben cumplir con ciertas características para que se consideren como accesibles, en particular, para aquellas personas con alguna discapacidad.

Un transporte será accesible cuando permita a las personas satisfacer sus necesidades y deseos de desplazamiento de forma autónoma. Por eso es necesario que las estaciones o paradas tengan las características adecuadas que permitan el desplazamiento para las personas con discapacidad. Los vehículos de transporte deben tener las condiciones de diseño y técnicas necesarias para permitir a todas las personas comunicarse.⁵⁷

En 2017, tres entes responsables de la línea de acción relacionada con la accesibilidad en el transporte público reportaron avance: el Sistema de Movilidad 1 (SM1), el Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México (STE) y el Sistema de Transporte Colectivo (STC Metro). El SM1 reportó un 55% de sus unidades como accesibles; el STE reportó 364 unidades con adaptaciones y el STC

⁵⁶GOCDMX del 15 de marzo. El Manual se elaboró coordinadamente por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, la Autoridad del Espacio Público, la Secretaría de Obras y Servicios, la Secretaría de Movilidad, la Secretaría de Protección Civil, la Agencia de Gestión Urbana y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

⁵⁷COPRED. Informe de Evaluación. Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México PAPED 2016 – 2018.

Metro 13 estaciones adaptadas, en concordancia con la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.

Desde 2013, todas las unidades de trolebuses y de trenes ligeros cuentan con señalamientos de asientos preferentes para personas con discapacidad, mujeres embarazadas o con niña/os en brazos y personas mayores, a las cuales se les da mantenimiento permanentemente. Las medidas implementadas por el STE incluyen la incorporación de un escalón adicional en los trolebuses de las líneas Boulevard Puerto Aéreo - Metro el Rosario; Ciudad Universitaria-San Francisco Culhuacán y San Felipe de Jesús-Metro Hidalgo y el equipamiento de 14 trolebuses de la serie 4000 y 9000 con rampas hidráulicas para el ascenso y descenso de sillas de ruedas.

El STC Metro ejerció, de acuerdo con el reporte de los instrumentos de seguimiento y evaluación, \$55 millones 441 mil 682 0/100 pesos en el cumplimiento de esta línea de acción. Instaló 25 elevadores en las líneas 1- Balbuena (2), Cuauhtémoc (1), Salto del Agua (1), Sevilla (2) y Merced (2); en la línea 2 - Xola (3); en la línea 3 - Copilco (1), Zapata (2), Etiopía (2); en la línea 6 - Lindavista (2) y en la línea 8 - Coyuya (3). Se instalaron también elevadores en Universidad (3) y en Tláhuac (1) y colocó señalizaciones en 846 asientos que indican que son de uso preferente para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Es de destacar la importancia de avanzar en la promoción de una cultura que permita la sensibilización de la población en general hacia las necesidades en el transporte público de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas, niñas y niños y personas adultas mayores, pues si bien existe la infraestructura, aún hay camino que recorrer en cuanto a la visibilización de personas o grupos en situación de discriminación o desventajas sociales.

Por otro lado, en materia de accesibilidad y en relación con los entes que brindan servicios que cuentan con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana y sistema de escritura braille⁵⁸ o lenguas indígenas, el Instituto de las Personas con Discapacidad (INDISCAPACIDAD) reportó contar con 96 formatos con dichas características. De esta forma, se promueve la accesibilidad de comunicación en el otorgamiento de beneficios, servicios o atención para los grupos en situación de discriminación.

Para disponer con formatos accesibles que promuevan la cultura de la denuncia por presuntos actos de discriminación, el COPRED, puso a disposición de la población una aplicación electrónica gratuita para dispositivos móviles (App). La denominada App-COPRED permitirá realizar denuncias sobre discriminación.

⁵⁸El sistema de escritura braille es conocido como una lengua culta entre la población con discapacidad visual. Por el bajo porcentaje de personas con esta condición que dominan el sistema braille, las instituciones locales usan lenguajes alternativos de conocimiento masivo entre ellas, como sistemas que convierten el texto en las webs oficiales en audio.

Esta aplicación electrónica se suma a otras aplicaciones con las que ya cuenta el Gobierno de la Ciudad de México para facilitar el acceso de los servicios que se brindan en las dependencias e instituciones de la entidad.

Esta aplicación considera necesidades de personas con discapacidad auditiva. Es accesible para denunciar actos de discriminación a personas sordas o con discapacidad auditiva, además permite incluir audios para quienes son hablantes de alguna otra lengua materna.

Dentro de este instrumento tecnológico las personas sordas también podrán solicitar interpretación en Lengua de Señas Mexicana al momento de asistir al COPRED para ratificar su denuncia. La presentación de la aplicación para dispositivos móviles fue el 18 de octubre de 2017, en el marco del Día del Trato Igualitario en la CDMX.

Asimismo, se llevaron a cabo acciones en el marco del sismo del 19 de septiembre. Se observó la necesidad de que las personas con discapacidad auditiva y hablantes de Lengua de Señas Mexicana, contaran con información clara y oportuna sobre qué hacer y cómo reaccionar ante una emergencia de este tipo.

En alianza con la Federación Mexicana de Sordos, A.C. y su Comité de Intérpretes de LSM, el COPRED puso a disposición de la población Sorda hablante de LSM de la entidad el servicio de interpretación para el acceso a los servicios públicos de emergencia con motivo del sismo.

Para lograr el objetivo, se difundieron 16 videos informativos en LSM⁵⁹ en redes sociales. Los temas abordados son:

1. Llama al médico en tu casa si tu zona requiere
2. Albergues del Gobierno de la CDMX
3. Sistema de Alertamiento Social (SAS)
4. COPRED y FEMESOR ofrecen servicio de intérprete de LSM
5. Consejos que debes tomar en cuenta antes de difundir
6. Centros de Acopio y Albergues en la CDMX
7. Telmex habilita 5,500 puntos de Wi Fi gratuito
8. Identifica inmuebles dañados y repórtalos
9. No hagas caso a rumores, infórmate
10. Revisa instalaciones de agua, luz y gas
11. ¿Eres estructurista y quieres ayudar?
12. El Jefe de Gobierno de la CDMX
13. El Metro de la CDMX abre un Centro de acopio para perros
14. COPRED y FEMESOR se suman a la estrategia de ayuda
15. El Gobierno de la CDMX da apoyo emocional a personas

⁵⁹Los videos son públicos y pueden ser consultados en https://www.youtube.com/watch?v=uhoVJOMnLjE&list=PLWJcuYypO7pab6jeJKhft_iOv3nQtSIqV

16. Centros de Atención Integral para la reconstrucción de la CDMX

2.3.6.2 Medidas de inclusión

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el artículo 15 Quintus y Sextus, señala que las medidas de inclusión son: “aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.”⁶⁰

Entre éstas se ubican la educación para la igualdad y la diversidad en Centros educativos; la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas; acciones de sensibilización y capacitación a personas servidoras públicas, así como acciones de promoción y difusión en la materia como parte de las líneas de acción contenidas en el PAPED. Se desarrollan a continuación.

2.3.6.2.1 Procesos de formación, educación y capacitación sobre derechos humanos y no discriminación

A. Procesos de sensibilización

Como parte de los procesos de formación, la sensibilización abarca procesos pedagógicos encaminados a evidenciar, visibilizar y reflexionar con las personas servidoras públicas, las condiciones y contextos de discriminación que enfrentan determinados grupos de población.

El objetivo de los procesos de sensibilización es informar, habilitar y proveer a las personas de herramientas para comprender, aprehender y transformar las situaciones y condiciones relacionadas con la discriminación como es la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades.

Para 2017, 46 de 64 entes públicos (72%) reportaron el desarrollo de al menos un proceso de sensibilización en temáticas relacionadas con derechos de las personas adultas mayores, niñas y niños, las y los jóvenes, personas con discapacidad, población LGBTTTI, poblaciones callejeras, personas y comunidades indígenas, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas privadas de la libertad en los Centros de reclusión, personas con VIH-SIDA, Igualdad sustantiva, derechos de las mujeres, Igualdad, No discriminación, violencia y acoso escolar.

⁶⁰Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 15, pág. 6-7.

En la tabla 17 se muestra a los entes públicos que desarrollaron procesos de sensibilización y el número de efectuados que asciende a 1 mil 026.

Las temáticas mayormente abordadas están relacionadas con derechos de la población LGBTTTI, de las mujeres y género, derecho a la igualdad y no discriminación y violencia. Otros temas abordados son Derechos de las personas privadas de la libertad en los Centros de reclusión, personas con VIH-sida y derechos de las poblaciones callejeras.

Tabla 17. Procesos de sensibilización por ente público	
Ente público	Procesos de sensibilización
Escuela de Administración Pública	1
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	1
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	1
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	1
Secretaría de Protección Civil	1
Tlalpan	1
Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX	2
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	2
Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	2
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	2
Secretaría de Obras y Servicios	2
Contraloría General	3
Azcapotzalco	3
Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México	3
Fideicomiso Educación Garantizada	4
Procuraduría Social de la Ciudad de México	4
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	5
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	5
Junta de Asistencia Privada	5
Secretaría de Cultura	5
Oficialía Mayor	6
Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México	6
Instituto del Deporte	7
Secretaría de Movilidad	7
Universidad de la Policía de la Ciudad de México	7
Autoridad del Centro Histórico	8
Secretaría de Desarrollo Social	8
Secretaría de Seguridad Pública	11
Cuauhtémoc	12
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	12
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	13
Secretaría de Educación de la CDMX	14
Secretaría de Gobierno	15

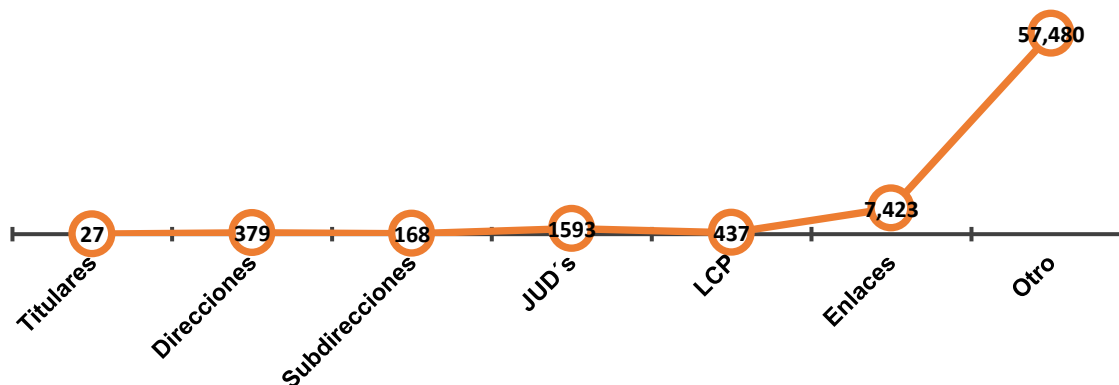
Instituto de Vivienda del Distrito Federal	18
Subsecretaría de Sistema Penitenciario	20
Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX	30
Xochimilco	31
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	52
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	56
Instituto de las Personas con Discapacidad	60
Coyoacán	64
Secretaría de Salud	65
Benito Juárez	66
Iztapalapa	82
La Magdalena Contreras	107
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	196
Total	1,026

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Las personas que cursaron procesos de este tipo en materia de igualdad y no discriminación en 2017 es de 81 mil 419. De éstas 67 mil 507 son personas servidoras públicas, seguidas de 11 mil 222 de población en general, 1 mil 733 personas que pertenecen a alguno de los grupos en situación de discriminación, 679 personas de empresas o instituciones del sector privado y 278 personas de organizaciones de la sociedad civil.

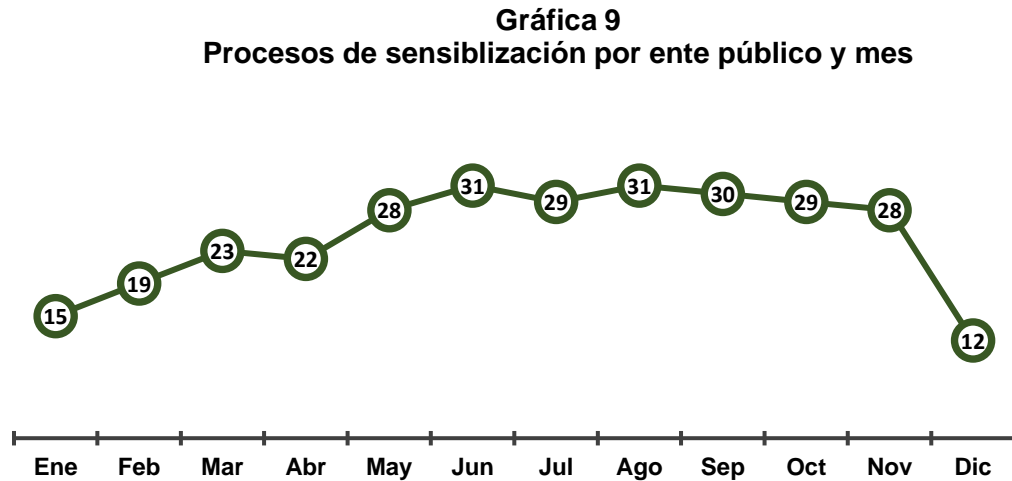
Los procesos de sensibilización dirigidos a personas servidoras públicas, particularmente en el personal de honorarios y técnico operativo, encabeza la lista; esta situación se ha detectado en periodos anteriores, tanto para sensibilización como capacitación. Esta mención resulta relevante debido a que no son personal de estructura en la Administración pública. La gráfica 8 desglosa la información de los procesos de sensibilización de personas servidoras públicas por nivel de mando.

Gráfica 8
Personas servidoras públicas sensibilizadas por nivel de mando



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

La gráfica 9 muestra 46 entes públicos que reportaron procesos de sensibilización de acuerdo con el mes en que fueron desarrollados; concentrándose sobre todo de mayo a noviembre.



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Las delegaciones Azcapotzalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, así como el Instituto de la Juventud, la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Desarrollo Social y el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México realizaron sensibilización con grupos en situación de discriminación.

El Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México desarrolló también este tipo de procesos con organizaciones de la sociedad civil. La Junta de Asistencia Privada y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, desarrollaron este tipo de procesos con instituciones del sector privado: empresa de transporte Cabify, en la Expo PyMES en el World Trade Center los días 23 al 25 de agosto, Rheem De México, S.A. de C.V, Brisa Refrigeración S.A de C.V., Astrid & Gastón, Central de Pizzas, Escore Alimentos S.A de C.V., SDP Noticias, Colegio Senda y Six Flags México.

B. Procesos de capacitación

La capacitación forma parte de los procesos educativos que tienen por objeto brindar herramientas sobre igualdad y no discriminación. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como el “proceso que proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar

conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el buen desempeño laboral”.⁶¹

46 instituciones públicas reportaron realizar capacitación. En total, el número de personas que cursaron procesos suman 58 mil 262 personas. De éstas, 50 mil 903 corresponde a personas servidoras públicas, 3 mil 497 entran en la categoría Otro (personas contratadas bajo el régimen de honorarios y técnico operativos), 1 mil 122 a personas de grupos en situación de discriminación, 2 mil 166 población en general, 364 personas integrantes de organizaciones de la sociedad civil, 210 de instituciones privadas.

En total se llevaron cabo 1 mil 624 procesos de capacitación. Como se observa en la tabla 18, la Secretaría de Seguridad Pública es la que realizó más: 888, esto debido a que es la entidad que cuenta con un mayor número de personal adscrito. Las temáticas abordadas fueron en temas relacionados con los derechos humanos; particularmente derechos de las mujeres, derechos de la población LGBTTTI y derecho a la igualdad y no discriminación.

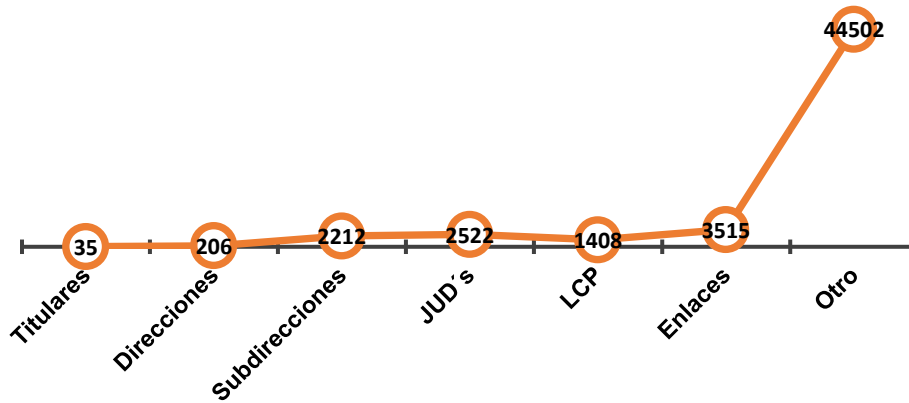
Tabla 18. Procesos de capacitación por ente público	
Ente público	Procesos de capacitación
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1
Xochimilco	1
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	1
Secretaría del Medio Ambiente de la CDMX	1
Autoridad del Centro Histórico	2
Contraloría General	2
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	2
Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	2
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	2
Jefatura de Gobierno	2
Oficialía Mayor	2
Autoridad del Espacio Público	3
Junta de Asistencia Privada	3
Cuauhtémoc	4
Tlalpan	4
Fideicomiso Educación Garantizada	4
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	4
Secretaría de Protección Civil	4
Instituto de Vivienda del Distrito Federal	5

⁶¹Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, Curso de Formación de Instructores, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

Azcapotzalco	6
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	6
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	7
Instituto del Deporte	7
Secretaría de Educación de la CDMX	7
Secretaría de Movilidad	7
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros	7
Instituto de las Personas con Discapacidad	8
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la CDMX	8
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	8
Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal	9
Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México	9
Subsecretaría de Sistema Penitenciario	12
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	13
Secretaría de Obras y Servicios	17
Universidad de la Policía de la Ciudad de México	17
Escuela de Administración Pública	19
Secretaría de Finanzas	24
Sistema de Movilidad 1	29
Iztapalapa	32
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	55
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	65
Sistema de Transporte Colectivo Metro	66
Secretaría de Desarrollo Social	80
Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	91
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	107
Secretaría de Seguridad Pública	888
Total	1,624
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.	

Desglosando la información por nivel de mando, en los procesos de capacitación sucede lo mismo que en los de sensibilización, el personal por honorarios y técnico operativo son los que asisten en su mayoría. Para 2017, 44 mil 502 personas de este nivel recibieron capacitación, seguidas de 3 mil 515 de nivel enlace, 2 mil 522 de jefatura de unidad departamental y 2 mil 212 de nivel subdirección. De las 44 instituciones que reportaron, 35 titulares de las mismas formaron parte de estos procesos.

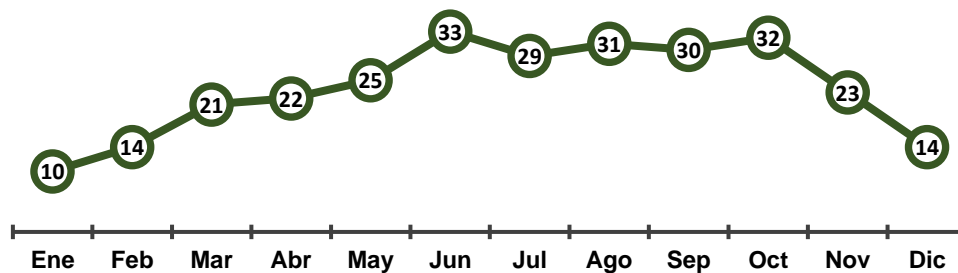
Gráfica 10
Personas servidoras públicas capacitadas
por nivel de mando



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

La gráfica 11 muestra el número de procesos de capacitación realizados por mes durante el periodo que se reporta. Se concentraron entre los meses de junio y octubre. Al igual que la sensibilización, en diciembre ambos procesos se desarrollan menos debido al cierre del año presupuestal.

Gráfica 11
Procesos de capacitación por ente público y mes



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

C. Procesos de profesionalización

En la profesionalización concurren procesos que tienen como intención aumentar la calidad de los conocimientos y habilidades de una persona a fin de que cuenten con mayores elementos para desarrollar su función o actividades de forma eficaz,

eficiente y productiva. En el ámbito del servicio público, tiene como fin último mejorar el desempeño de las personas servidoras públicas para generar impacto social.⁶²

En 2017, 10 entes reportaron un total de 25 procesos de profesionalización en los que participaron más de 400 personas servidoras públicas. Las principales temáticas revisadas son derechos humanos, el enfoque de igualdad y no discriminación y derechos de los grupos en situación de discriminación.

Tabla 19. Procesos de profesionalización por ente público

Ente público	Número de procesos de profesionalización
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	6
COPRED	6
PGJ	3
CEJUR	2
Escuela de Administración Pública	2
Secretaría de Gobierno	2
INDEPORTE	1
SSP CDMX	1
PBI	1
ICABT	1
TOTAL	25

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Durante 2017 un titular, siete personas servidoras públicas de nivel de dirección, cinco de subdirecciones, 159 de jefaturas de unidad departamental, 10 de líderes coordinadores de proyecto y 16 personas de nivel enlace se reportaron en proceso de profesionalización. El COPRED abonó a estos procesos con 209 personas servidoras públicas que recibieron información para fortalecer sus conocimientos y habilidades para mejora en el servicio público.

Es notorio que la mayoría de los procesos de profesionalización recaen en niveles de jefaturas de unidad y enlaces, mientras que la participación de titulares y directivos son menores.

Es importante mencionar que no sólo los mandos medios y operativos cursan proceso de profesionalización, sino también el resto de los niveles, en tanto que la profesionalización contribuye al desarrollo profesional, pero sobre todo al involucramiento en los diferentes procesos de contacto directo con las personas a las que brindan servicios, entre ellos, la atención, así como desarrollar acciones,

⁶²Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018. Pág.

proyectos, programas y políticas públicas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación y perspectiva de género (enfoques transversales).

No obstante, es necesario que las personas servidoras públicas que toman decisiones sean sensibles a los enfoques transversales, a fin de avanzar en la garantía de derechos humanos, en la igualdad de trato, en la igualdad sustantiva de oportunidades y en el cierre de brechas de desigualdad entre grupos de población y entre hombres y mujeres.

2.3.6.3 Acciones afirmativas para grupos de población en situación de discriminación y desventaja social

El Eje 6 del PAPED se define a partir de las Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación. Se propone implementar medidas especiales y específicas a favor de estas personas, con la finalidad de corregir la situación de desigualdad y las desventajas en el disfrute de derechos.

Las acciones afirmativas son medidas temporales que favorecen a los grupos en desventaja, para nivelarlos hasta alcanzar la igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos. Las ventajas ofrecidas a los grupos histórica y estructuralmente discriminados deben ser adecuadas y proporcionales de acuerdo con su situación.

El artículo 15 Séptimus y Octavus de la LFPED define:

Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas,

niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.⁶³

Entre los grupos en situación de discriminación para los que el PAPED establece acciones afirmativas se encuentran niñas y niños que trabajan en la calle. El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México realizó canalizaciones de niñas, niños y adolescentes en situación de calle o riesgo en el marco del Programa Hijas e Hijos de la Ciudad 2017, acciones que abonan al cumplimiento de la línea de acción relativa a la promoción de la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales. En el 2017 se atendieron 265 personas como producto de la implementación del Programa.

Otro grupo de población para el que se establece una línea de acción son las mujeres embarazadas. 131 despedidas del centro laboral reciben seguro de desempleo por parte de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Éste es un Programa Social que implementa la STyFE, dirigido a las personas asalariadas que residen en la Ciudad de México y que perdieron el empleo en el sector formal de manera involuntaria.⁶⁴

Con base en el resolutivo Tercero de la Opinión Jurídica 02/2013 emitida por el COPRED y en relación con la STyFE⁶⁵ se modificaron las Reglas de Operación de este programa de modo que una mujer que fuera despedida por estar embarazada pudiera reconocerse como víctima de discriminación y acelerar el otorgamiento del seguro. Éste es un ejemplo claro de la importancia del trabajo del COPRED a través de la formulación de opiniones jurídicas, la cual se amplía en el apartado de Atención en este Informe.

En seguimiento al resolutivo, se firmó un Convenio de Colaboración entre el COPRED y la STyFE, para colocar en las instalaciones del Consejo un Módulo de Seguro de Desempleo que coordina la Secretaría.⁶⁶ Con estas medidas, se busca garantizar el derecho al trabajo y los derechos laborales en general.

⁶³LFPED, Artículo 15 Séptimus y Octavus, pág. 7, última reforma del 01 de diciembre de 2016.

⁶⁴Entre las causas involuntarias se citan en las Reglas de operación: a causa de un siniestro, caso fortuito o acontecimiento imprevisto en el caso de las personas trabajadoras agrícolas y un segundo caso para las personas trabajadoras que perdieron su empleo por motivo de la reconstrucción de sus viviendas o centros laborales, derivados de los daños ocasionados por el sismo del 19 de septiembre de 2017. Los requisitos para tener acceso al Seguro de Desempleo por motivo de embarazo son: ser mayor de 18 años, vivir y haber laborado en una empresa con domicilio fiscal en la Ciudad de México, haber perdido el empleo a partir del 1° de enero de 2015, acta de nacimiento, identificación oficial vigente, CURP y comprobante de domicilio.

⁶⁵Publicada en la Gaceta Oficial el 30 de enero de 2013. OPINIÓN JURÍDICA COPRED/Q/02-2013 “Discriminación contra 26 mujeres embarazadas despedidas injustificadamente”.

⁶⁶El módulo no sólo atiende a embarazadas, sino también a personas preliberadas o liberadas de Centros de Reclusión capitalinos, personas migrantes repatriadas, huéspedes de la ciudad y a indígenas.

Es frecuente que en la Ciudad de México, como en el conjunto del país, las y los estudiantes deserten de las aulas por la falta de recursos económicos.⁶⁷ En atención a esta problemática, existe un sistema de estímulos económicos para menores de 18 años que cursan el bachillerato en instituciones públicas ubicadas en la Ciudad de México operado por el Fideicomiso de Educación Garantizada (FIDEGAR). El Fideicomiso entregó 314 mil 670 apoyos en 2017; el presupuesto desglosado se señala en la siguiente tabla:

Tabla 20. Apoyos económicos otorgados por el FIDEGAR		
Programa	No. de personas beneficiadas	Presupuesto que ejerce (pesos)
Prepa sí	212,404	\$742,785,014
Apoyo a niñas y niños talento	92,886	\$155,525,826
Apoyo para una Educación garantizada	9,380	\$61,553,024
TOTAL	314,670	\$959,863,867*

Fuente: FIDEGAR, Fichas Técnicas para el reporte al informe PAPED, 2017.

Los objetivos específicos del programa son:

- a) Difundir el derecho a la educación entre las y los estudiantes de la Ciudad de México.
- b) Brindar a los residentes de la Ciudad de México la oportunidad de concluir satisfactoriamente el bachillerato en cualquiera de sus modalidades, incluida la preparación para el examen Acredita Bach ante el CENEVAL.
- c) Otorgar un estímulo económico mensual a los alumnos del Nivel Medio Superior de escuelas públicas, para que no abandonen sus estudios por motivos económicos y hacerlo extensivo a los alumnos del primer año del Nivel Superior que hayan pertenecido al Programa, para dar continuidad con sus estudios.⁶⁸
- d) Contribuir a la equidad educativa para que las y los estudiantes tengan un tratamiento igual, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción.⁶⁹

⁶⁷Fideicomiso Educación Garantizada del Distrito Federal, Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal. Evaluación interna 2017, 2017.

*La cifra es mayor a la sumatoria, en tanto los datos se refieren al periodo de enero a noviembre. El total lo reportó el FIDEGAR de manera independiente a los datos desglosados por programa.

⁶⁸El apoyo se continúa para quienes estén inscrita/os en el primer año en instituciones de educación superior públicas ubicadas en la capital.

⁶⁹De género, etnia, religión o condición social, económica o política.

e) Incentivar el desempeño académico de las y los estudiantes, mediante el otorgamiento de un estímulo económico acorde con su promedio de calificaciones.⁷⁰

f) Promover la participación de las y los estudiantes derechohabientes en actividades en comunidad, para contribuir a su pleno desarrollo y fortalecer su sentido de pertenencia e identidad con su entorno social.

g) Mejorar la calidad de vida de la población estudiantil.

Otra de las líneas de acción del Eje 6 sobre las acciones afirmativas es la relativa a medir las personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación. En 2017, 23 instituciones reportaron contratar el siguiente número de personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación:

Tabla 21. Personas en situación de discriminación contratadas por ente público		
Ente público	Personas en situación de discriminación contratadas	Grupo en situación de discriminación
PBI	2,147 mujeres	Porcentaje de jóvenes 27.5%, porcentaje de personas mayores 2.5%
Tlalpan	984	63 personas mayores; 01 persona joven; 21 personas con discapacidad y 899 mujeres
SC	610	15 personas con discapacidad y 595 mujeres
C5	69.8%, 428	Personas mayores, mujeres, jóvenes
IAPA	55% ⁷¹	3 personas mayores (1 hombre y 2 mujeres), 2 personas con discapacidad (1 hombre y 1 mujer) y 76 mujeres
SECITI	52.2%	35 mujeres
AEP	52.0%	45 mujeres
SOBSE	47.9%	511 mujeres y 15 personas con discapacidad
ITFP	43.0%	166 mujeres y 2 personas con discapacidad
SEDEMA	128	s/d
FIDEGAR	84	s/d
INDISCAPACIDAD	38.7%, 18	12 mujeres y 6 personas con discapacidad
Agencia de Gestión Urbana	28.0%	s/d

⁷⁰El monto asignado a cada personas es de: \$500 pesos para los promedios escolares de 6 a 7.5; \$600 para los de 7.51 a 9.00 o \$700 para los que alcanzan promedio de 9.01 a 10.0.

⁷¹60% del personal directivo son mujeres. El IAPA cuenta con 3 plazas autorizadas para personas con discapacidad dentro de la plantilla de tipo de Nómina 8 Estabilidad Laboral.

Secretaría de Gobierno ⁷²	10.0%, 9	5 personas con discapacidad colaboran en la SSPDRVP ⁷³
JAP	10	mujeres
Oficialía Mayor	8	s/d
Jefatura de Gobierno	6	Personas con discapacidad
STyFE	6.0%, 4	s/d
DIF CDMX	3	Personas con discapacidad
SEDESO	2	s/d
FES/CES	1	Joven
Contraloría General	1	s/d
Sistema Penitenciario	1	Persona con discapacidad
CEJUR	s/d	Personas con discapacidad
SEDUVI	s/d	Personas con discapacidad
SEMOVI	43, 0.99% ⁷⁴	3 personas con discapacidad
TOTAL	4,715	Mujeres, personas adultas mayores, con discapacidad, jóvenes
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.		

Como se muestra en la tabla anterior, las personas contratadas en la mayoría de los casos son mujeres y en segundo lugar, personas adultas mayores o con discapacidad. Considerando las dificultades que enfrentan estos grupos para el pleno ejercicio del derecho al trabajo, cobran importancia las acciones afirmativas que se promuevan para la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo. Además, se ha reconocido que la diversidad en las organizaciones puede ser la fuente de una fortaleza competitiva.⁷⁵ Bajo un enfoque de derechos humanos, las instituciones públicas deben ser ejemplo de la inclusión de personas en situación de discriminación.

Al respecto, el C5 reportó que el 69.8% del personal que labora en la institución pertenece a algún grupo en situación de discriminación, es decir, 332 personas son mujeres, 195 personas jóvenes y 12 personas adultas mayores.

La SECITI reportó contratar una empresa que emplea a personas adultas mayores y a personas con discapacidad para realizar las labores de limpieza. La SOBSE, señaló realizar promoción, a través de carteles, para que los proveedores contraten personas que forme parte de un grupo en situación de discriminación.

⁷²Forma parte del Programa Especial de Talentos para Trabajadores en Condición de Discapacidad del Gobierno de la Ciudad de México.

⁷³Subsecretaría de Programas Delegacionales y Reordenamiento de la Vía Pública.

⁷⁴La SEMOVI reporta un ejercicio presupuestal para implementar la acción de \$5,712,859 pesos. \$5,425.872 pesos los ejerce la Dirección General de Administración. Otros \$286, 987 pesos se ejercen en la contratación de personas que laboran en la Coordinación de los Centros de Transferencia Modal.

⁷⁵Estudio extensivo de Career Innovation, 2010 y Pablo Villanueva Alonso, *Diversidad Innovadora*. Intangibles para la creatividad colectiva (2011), Universidad Da Coruña, España.

Es de señalar, que las instancias han manifestado dificultad para el reporte de información de esta línea de acción (6.8), debido a que las empresas subcontratadas (outsourcing) no la proveen.

2.3.7 Acciones de difusión

Contenidos relacionados con la discriminación como problema público y sus causas, así como con el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, son de los más difundidos por las instituciones públicas. Esta acción se encuentra señalada en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, artículo 18, fracción III: *“Impulsar que los entes públicos destinen parte de sus espacios en los medios masivos de comunicación para promover y difundir el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación”*. Asimismo, dentro de las atribuciones del COPRED, se encuentra el *“promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias”*.⁷⁶

Para 2017, 40 instituciones públicas reportaron algún tipo de difusión, ya sea por medio electrónico, impreso o haciendo uso de los espacios en transporte público y el mobiliario urbano de la ciudad. El objetivo de este tipo de acciones informar a las personas que viven y transitan en la Ciudad de México sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y que se enteren de que existen mecanismos para hacerlo exigible.

Las particularidades de cada acción de difusión se desglosan a continuación:

2.3.7.1 Difusión de contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

Dentro de las acciones para promover una cultura de la denuncia y exigibilidad del derecho, el PAPED señala la difusión de los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF). El objetivo es que las personas conozcan el fundamento legal del Derecho a la Igualdad y No Discriminación, así como para que las personas servidoras públicas atiendan los contenidos de la Ley como mandato legal, de acuerdo con el artículo 1°:

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y observancia general en el Distrito Federal.

Los beneficios que se deriven de esta Ley, serán aplicables a todas las personas que habitan o transitan en el Distrito Federal.

⁷⁶LPEDD, artículo 37, fracción XII.

40 entes de la Administración pública realizaron 7 mil 341 acciones de difusión de la LPEDDF, a través de medios impresos, audiovisuales, electrónicos, redes sociales, páginas web institucionales e intranet.

Tabla 22. Número de acciones de difusión de la LPEDDF por ente público y medio utilizado

No.	Dependencias	Impresos	Audiovisual	Redes sociales	Página web	Intranet	TOTAL
1	COPRED	5,000	3	1	1	0	5,005
2	JG	1,000	0	0	0	0	1,000
3	OM	0	0	500	0	0	500
4	AGU	0	0	450	0	0	450
5	STyFE	1	0	78	3	1	83
6	STC METRO	0	0	73	0	1	74
7	ICAT	0	0	10	1	37	48
8	sSSP	24	0	0	0	0	24
9	ACH	0	0	22	0	0	22
10	CG	0	0	0	0	20	20
11	FICEDA	1	10	1	3	0	15
12	CAPITAL 21	0	0	12	0	0	12
13	AEP	1	0	8	0	1	10
14	PGJ CDMX	6	2	0	1	0	9
15	SG	1	0	5	1	1	8
16	SEDUVI	0	0	4	3	0	7
17	DIF CDMX	0	0	2	1	2	5
18	PAUX	0	0	0	4	0	4
19	PAOT	1	0	1	1	1	4
20	SECITI	0	0	2	2	0	4
21	SEDESA	0	0	0	1	3	4
22	FIDEGAR	0	0	2	1	0	3
23	FONDESO	0	0	0	1	2	3
24	INDEPORTE	0	0	2	1	0	3
25	PBI	0	0	0	1	2	3
26	SSP	1	0	0	1	1	3
27	FES	0	0	2	0	0	2
28	FONDECO	0	0	0	1	1	2
29	INJUVE	0	0	1	1	0	2
30	JAP	0	0	0	0	2	2
31	C5	0	0	0	1	0	1
32	CFILMA	0	0	0	0	1	1
33	EAP	0	0	1	0	0	1
34	IAPA	0	0	0	1	0	1
35	INDISCAPACIDAD	0	0	0	1	0	1
36	INVI	0	0	0	1	0	1
37	SC	0	0	0	1	0	1
38	SEDEMA	0	0	0	0	1	1
39	SOBSE	0	0	0	1	0	1
40	METROBÚS	0	0	0	1	0	1
Total		6,036	15	1,176	36	77	7,341

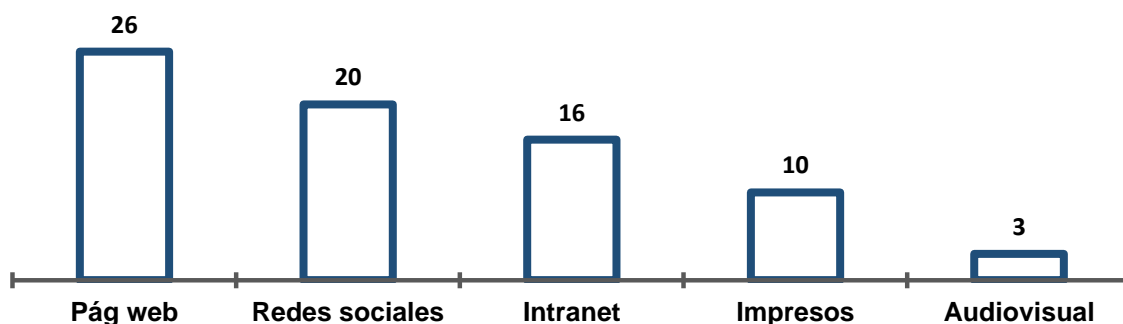
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

En la Tabla 22 se observa el medio de difusión de la Ley utilizado por cada ente. Es notorio que los materiales impresos y las redes sociales son el medio más utilizado

para difundirla en contraste con el material audiovisual e información a través de intranet.

Tres instituciones hicieron uso de medios audiovisuales, en contraste con las 26 que colocaron imágenes en la página web oficial. 10 concentran la difusión a través de medios impresos y 20 las que circularon contenidos de la Ley en redes sociales.

Gráfica 12
Medios utilizados ppor ente público para la difusión de la LPEDDF



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Es necesario valorar dos cuestiones: el tipo de población objetivo a la que se busca informar y el impacto de la difusión realizada, a través de los medios de difusión utilizados, esto con la finalidad de hacer efectivas las acciones y que logren mayor efecto en sectores poblaciones no asiduos a los medios electrónicos.

2.3.7.2 Difusión sobre la denuncia de presuntos actos de discriminación

Es importante que las personas en la Ciudad de México conozcan los mecanismos a través de los cuales pueden denunciar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o por instituciones del gobierno local.

Por ello, se busca difundir información acerca de este tipo de mecanismos que las instituciones públicas del gobierno tienen a disposición de la población en general.

Para 2017, se llevaron a cabo 15 mil 733 acciones, destacando el uso de materiales impresos.

Tabla 23. Número de acciones de difusión sobre mecanismos de denuncia

No.	Acronímico	Impresos	Audiovisual	Transporte público	Mobiliario urbano	Redes sociales	Página web	Intranet	TOTAL
1	COPRED	7,500	2	1912	88	5	2	0	9,510
2	SEDESO	3,000	0	0	0	2,100	60	0	5,160
3	AGU	0	0	0	0	450	0	0	450
4	OM	0	0	0	0	0	0	300	300
5	sSSP	65	0	0	0	0	0	0	65
6	SCT Metro	0	0	0	0	33	1	0	34
7	ITFP	24	0	0	0	0	0	0	24
8	ICAT	0	0	0	0	20	1	0	21
9	PAUX	0	0	0	0	0	19	1	20
10	SOBSE	0	0	0	0	19	0	0	19
11	C5	0	0	0	0	18	0	0	18
12	STE	18	0	0	0	0	0	0	18
13	SG	0	0	0	0	4	1	7	12
14	DIF CDMX	0	0	0	0	12	0	0	12
15	METROB ÚS	0	3	3	0	0	3	0	9
16	SEDU	0	0	2	0	3	2	0	7
17	Capital 21	0	0	0	0	7	0	0	7
18	JG	5	0	0	0	0	0	0	5
19	PAOT	1	0	0	0	1	1	1	4
20	SECITI	0	0	0	0	2	2	0	4
21	AEP	0	0	0	0	3	0	0	3
22	IAPA	1	0	0	0	0	1	1	3
23	INJUVE	0	0	0	0	3	0	0	3
24	PBI	2	0	0	0	0	0	1	3
25	CF	2	0	0	0	0	0	0	2
26	COY	1	0	0	0	0	0	1	2
27	TLP	1	1	0	0	0	0	0	2
28	FONDES O	0	0	0	0	1	0	1	2
29	SC	0	0	0	0	1	1	0	2
30	SSP CDMX	0	0	0	0	1	0	1	2
31	ACH	0	0	0	0	0	1	0	1
32	FES/CES	0	0	0	0	0	0	1	1
33	MAC	0	0	0	0	0	0	1	1
34	EAP	0	0	0	0	1	0	0	1
35	FONDEC O	0	0	0	0	0	1	0	1
36	INVI	0	0	0	0	0	0	1	1

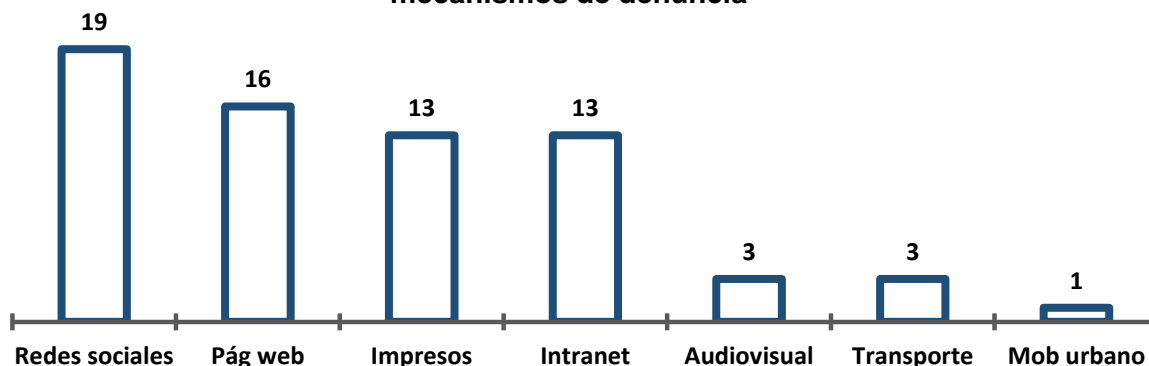
37	JAP	1	0	0	0	0	0	0	1
38	SEDUVI	0	0	0	0	0	1	0	1
39	SEFIN	0	0	0	0	0	0	1	1
40	INVEA	0	0	0	0	0	1	0	1
Total		10,621	6	1,917	88	2,684	98	319	15,733

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

La mayoría de los entes públicos que ejecutan acciones de difusión, utilizaron las redes sociales (Twitter y Facebook). También, hicieron uso de las páginas web institucionales para colocar imágenes o banners; del intranet, a través de correos electrónicos.

La gráfica 13 muestra los medios utilizados para la difusión. La ventaja del uso de estas plataformas tecnológicas es que se puede informar a distintos públicos con costos presupuestales bajos debido a que las instituciones públicas cuentan con la infraestructura.

Gráfica 13
Medios utilizados por entes públicos para para la difusión de mecanismos de denuncia



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Sin embargo, se observa la misma situación que para otras acciones de difusión, el que no todas las personas cuentan con alguna herramienta tecnológica, por tanto, vale la pena valorar otros espacios de difusión que permitan a todos los grupos en situación de discriminación y la población en general, acceder a la información.

A través de la difusión de estos medios, el número de denuncias por presuntos actos de discriminación aumentó de 2016 a 2017, como se verá en la sección *Atención integral de presuntas víctimas de discriminación*.

2.3.7.3 Difusión sobre la discriminación y sus causas

Resulta importante la difusión de los servicios que brindan las instituciones públicas gubernamentales, pero también es sustancial que la población esté enterada de las percepciones que determinados sectores poblacionales consideran sobre un problema. Para la difusión de temáticas relacionadas con la discriminación y sus causas, se emplean diferentes medios y materiales de difusión.

La Tabla 24 muestra el número de acciones de difusión hechas por 36 entes públicos y el tipo de material utilizado.

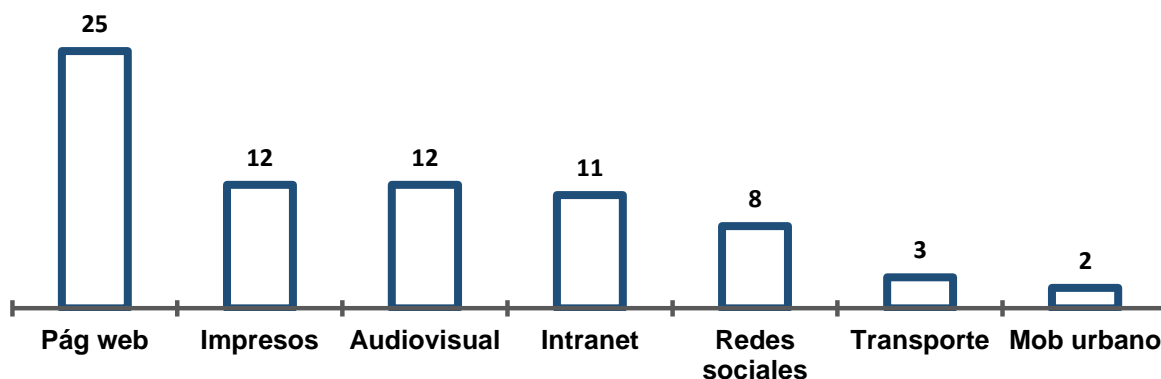
Tabla 24. Número de acciones de difusión sobre la discriminación y sus causas									
No	Acronimo	Impresos	Audiovisual	Transporte	Mobiliario urbano	Redes sociales	Página web	Intranet	TOTAL
1	SOBSE	23,508	0	0	0	155	0	0	23,663
2	SCT Metro	0	280	10,795	0	0	33	1	11,109
3	COPRED	10,501	26	2849	0	10	2	1	13,389
4	SEDESO	3,000	60	0	0	2,350	0	0	5,410
5	SEFIN	2,403	2	0	0	0	0	19	2,424
6	JAP	2,097	0	0	0	1	1	1	2,100
7	JG	1,004	0	0	0	0	1	0	1,005
8	IAPA	500	0	0	0	0	1	1	502
9	AGU	0	0	0	0	0	450	0	450
10	SEDEMA	196	0	0	0	0	0	0	196
11	ICAT	0	0	0	0	0	104	1	105
12	STyFE	0	1	0	0	0	78	3	82
13	SG	32	0	1	0	12	0	0	45
14	INMUJERES CDMX	0	0	0	0	0	43	0	43
15	C5	0	0	0	0	0	26	0	26
16	AEP	0	1	0	0	0	8	0	9
17	PBI	5	0	0	0	0	1	2	8
18	PGJ CDMX	4	0	0	0	0	2	1	7
19	FONDESO	0	0	0	0	0	6	0	6
20	CG	0	0	0	0	0	4	0	4
21	PAOT	1	0	0	0	1	1	1	4
22	SEDU	0	0	0	1	1	2	0	4
23	DIF CDMX	0	0	0	0	0	4	0	4
24	sSSP	4	0	0	0	0	0	0	4
25	CUH	0	3	0	0	0	0	0	3
26	SSP CDMX	0	1	0	0	1	1	0	3
27	ACH	0	1	0	0	0	1	0	2

28	FES/CES	0	0	0	0	0	2	0	2
29	INDEPORTE	0	0	0	0	0	1	1	2
30	SECITI	0	0	0	0	2	0	0	2
31	CF	0	1	0	0	0	0	0	1
32	FONDECO	0	1	0	0	0	0	0	1
33	SC	0	0	0	0	0	1	0	1
34	SEDUVI	0	0	0	0	0	1	0	1
35	SPC	1	0	0	0	0	0	0	1
36	SECTUR	0	0	0	0	0	1	0	1
Total		43,256	377	13,645	1	2,533	775	32	60,619

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Se realizaron 60 mil 619 acciones de difusión sobre qué es la discriminación y sus causas. 12 instituciones públicas utilizaron material impreso, 25 lo hicieron a través de medios electrónicos, la difusión en espacios de transporte y mobiliario urbano fue mínima, tal como se ilustra en la gráfica.

Gráfica 14
Medios para la difusión sobre la discriminación según el número de entes públicos que los empleó



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

La AGU, SEDUVI, SEFIN, Secretaría de Gobierno, SECITI, Policía Auxiliar, diseñaron infografías, carteles, banners con temáticas alusivas a los derechos humanos. Para algunos de estos casos, como el de la Policía Auxiliar, el COPRED coadyuvó en la revisión de contenidos.

2.3.7.4 Campañas y acciones de difusión

Las campañas son un conjunto de estrategias de difusión que se utilizan para dar a conocer una idea o un mensaje, utilizando distintos medios de comunicación. La LPEDDF señala a los entes públicos, en el artículo 13, fracción III: “*Diseñar y desarrollar campañas de promoción y educación para concientizar a la población acerca del fenómeno de la discriminación, el respeto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia*”.

Al respecto, las instituciones diseñaron campañas o acciones o se sumaron a las que el COPRED promueve; a continuación se señalan las realizadas:

- La Agencia de Gestión Urbana difundió en redes “Dile alto a la discriminación”, con el objetivo de dar a conocer las distintas vías para presentar una denuncia en el COPRED.
- El C5, a través de LOCATEL, dio a conocer la campaña *#LoQueNoSabías*, para difundir entre la población el uso del Servicio de Localización como medio para reportar actos de exclusión o discriminación. Además, circularon *¡OYE! Matrimonio igualitario*, con el fin de promover el derecho al matrimonio igualitario en la Ciudad de México; ambas campañas estuvieron presentes en redes sociales.
- Con la campaña, *Los Derechos Humanos en el corazón de México*, la delegación Cuauhtémoc buscó informar a las personas sobre qué y cuáles son los derechos humanos y cuáles son sus atributos. También participaron con la campaña *#CuauhtémocLibreDeTrataYExplotaciónSexual*, con el objetivo de visibilizar estas prácticas e influir en la denuncia.
- A través de videos informativos, el Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD CDMX), brindó información sobre la importancia de crear entornos de inclusión para personas con alguna situación de discapacidad.
- La Procuraduría General de Justicia elaboró infografías sobre población indígena y debido proceso, Población Lésbico Gay Bisexual Transgénero Transexual Travesti Intersexual (LGBTTTI), personas adultas mayores y para conmemorar el Día contra la violencia.
- La SECITI diseñó también infografías que brindan información sobre distintas formas de discapacidad y temáticas para dar apoyo a las personas con discapacidad. Además, hicieron difusión sobre el Virus de la Inmunodeficiencia Humana a través de la campaña *La Epidemia de VIH en la Ciudad de México*.

- La Dirección General de Diversidad Social (DGIDS), de la SEDESO, desarrolló la campaña *A/lexis*, que busca “concientizar” e informar sobre los actos de discriminación a los que se enfrentan las personas con una orientación y/o preferencia sexual distinta a la heterosexual o con una expresión de género.
- El Instituto de Reinserción Social de la Secretaría de Gobierno cuenta con la estrategia de difusión dirigida a personas liberadas y preliberadas de los centros penitenciarios de la Ciudad de México, con el objetivo de dar a conocer los servicios de educación, trabajo, orientación jurídica, salud y psicología, apoyos sociales que ofrece el Instituto a este grupo de población. La difusión se realiza con materiales impresos y a través de redes sociales.

Es importante destacar que cuentan con ejemplares de dípticos en lengua mixteca. Este trabajo estuvo acompañado de la campaña *Historias que inspiran*, que consistió en dar a conocer a través de las redes sociales, el proceso de reinserción social de las personas, con la finalidad de “concientizar” acerca de los obstáculos que enfrentan las personas privadas de la libertad y evitar su estigmatización.

- Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús, con el fin de visibilizar algunos de los grupos en situación de discriminación, realizó las siguientes campañas:
 1. *En Metrobús se reconocen los derechos de la Población LGTBTTTI*
 2. *En Metrobús se reconocen los derechos humanos de los pueblos y comunidades indígenas*
 3. *En Metrobús se reconocen los derechos de las personas con discapacidad*
 4. *Ciudad Segura para Mujeres y Niñas-componente Viaja Segura en Metrobús Por tu Seguridad #EvitaAccidentes.*

Asimismo, distribuyó material impreso a usuarios/os, proyectó dichas campañas en las pantallas de las unidades y en los pasillos de las estaciones, además de realizar la difusión en la página web institucional y redes sociales.

- El COPRED, desarrolló campañas para informar, “sensibilizar” y promocionar los derechos humanos. Durante 2017, circularon en medios electrónicos, transporte público, mobiliario urbano, entre otros espacios, las siguientes ocho campañas:
 1. CDMX SIN DISCRIMINACIÓN. Derivada del mandato del Jefe de Gobierno, para que la Contraloría General y el Consejo realicen acciones que

fortalezcan la cultura de la denuncia y trato igualitario, con el fin de contribuir a eliminar todas las formas de discriminación.

2. YA ME VISTE. Con esta campaña se busca fomentar el respeto hacia las personas con tatuajes, perforaciones o modificaciones en su cuerpo.
3. XENOFOBIA. Se buscó informar a las personas que la xenofobia y el racismo son dos conductas discriminatorias. LGBTTTI. Difundir entre las personas que habitan y transitan en la Ciudad información sobre los diferentes centros de apoyo para las personas de la población LGBTTTI.
4. AL RACISMO LO ENCARAS TÚ. El objetivo fue visibilizar el racismo, crear conciencia y cambiar actitudes que impiden el goce de los derechos humanos, además de mostrar que el racismo parte de prejuicios, estigmatizaciones y estereotipos.
5. HERMANDAD. Derivado del sismo del 19 de septiembre, COPRED emitió la campaña con el mensaje “*No importa el color de piel, la nacionalidad, lengua, género, edad o condición de salud... Lo que importa es compartir solidaridad. La solidaridad por encima de nuestras diferencias*”. En ese contexto, se dio a conocer que el Consejo estaba en posibilidad de atender a la población que necesitaba apoyo emocional y psicológico.
6. VIVE TRANS. Esta acción tiene sus antecedentes en el 2014 cuando se hizo la primera campaña para visibilizar a la Población Trans. El objetivo de la edición de 2017 fue promover el respeto hacia las personas de la diversidad sexual y género a partir del reconocimiento de las poblaciones Trans (Transgénero y Transexual).
7. HAY MÁS EN MÍ. Tiene como objetivo difundir el respeto hacia la población indígena que reside en la Ciudad de México, además de resaltar la cultura de este grupo en situación de discriminación.
8. *Octubre, mes del trato igualitario*. Para esta última se sumaron distintas instituciones públicas a fin de difundir mensajes con contenidos sobre igualdad.

La campaña *Octubre, mes del trato igualitario*, por quinto año consecutivo ofreció un programa de actividades para promover la cultura por el trato igualitario y la no discriminación en la capital del país, coordinada por el COPRED, contó con la participación de 53 entes públicos, con un total de 335 actividades como se muestra en la tabla de la página siguiente.

Tabla 25. Entes públicos que participaron en la campaña Octubre, mes del trato igualitario

No. de ente público	Ente público	No. de ente público	Ente público
1	AGU	27	JAP
2	ACH	28	Metrobús
3	AEP	29	OM
4	Caja de Previsión de la PAUX	30	PBI
5	Capital 21	31	PAOT
6	CAPTRALIR	32	STyFE
7	C5	33	PROSOC
8	CFILMA	34	FIDEGAR
9	CEJUR	35	SEDEREC
10	Contraloría General	36	SECITI
11	Universidad de la Policía	37	SC
12	DIF-CDMX.	38	SEDECO
13	SEDESA	39	DGIDS
14	SSP	40	SEDUVI
15	EAP	41	SEDU
16	FCH	42	SEFIN
17	FES	43	SEMOVI
18	HCB	44	SOBSE
19	IASIS	45	SEDEMA
20	IAAM	46	SACMEX
21	ICAT	47	SM1
22	INDISCAPACIDAD	48	SCT Metro
23	INVEA	49	SG
24	INVI	50	Sistema Penitenciario
25	IAPA	51	Cuajimalpa
26	JG	52	Iztapalapa
		53	Tlalpan

Fuente: COPRED, Secretaría Técnica. Informe de actividades octubre, mes del trato igualitario en la CDMX 2017.

Las actividades realizadas en octubre, mes del trato igualitario, son las que a continuación se mencionan en la tabla.

Tabla 26. Tipo de actividades realizadas en Octubre, mes del trato igualitario

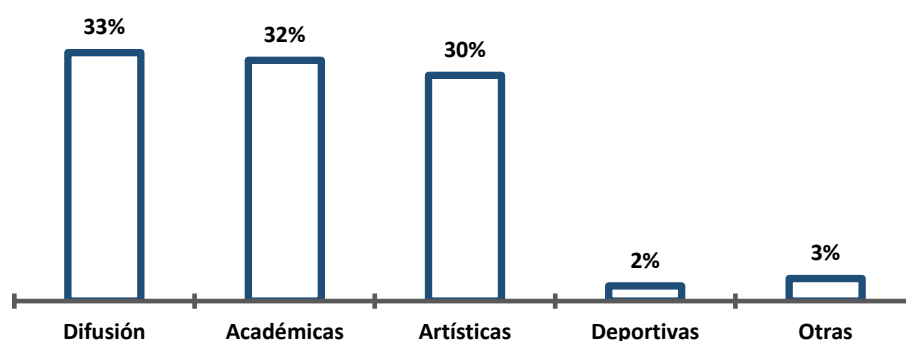
Académicas	Artísticas	Difusión	Deportivas	Otras
-Actividades Lúdicas	-Baile	-Buzón	-Carrera	-Boleto del SCT Metro
-Análisis	-Cine	-Carteles	-Torneo de Fútbol	-Rally interactivo
-Capacitación	-Cortometraje	-Lona		-Develación placa
-Debate	-Cuentos	-Radio		-Feria de comida
-Conferencias	-Documental	-Videos		-Seguro de Desempleo a mujeres embarazadas
Conversatorios	-Exposición	-Trípticos		-Recorridos turísticos
-Cursos	Fotográfica	-Promoción		-Actas de nacimiento a grupos prioritarios
-Ferias	-Jornada local	-Difusión		
	-Ludomóvil	Virtual		

-Foros -Pláticas -Talleres -Otro	-Mural -Narración. -Teatro -Otros	-Otros		-Sensorama -Tarjeta LGBTTTI -Pruebas de VIH
---	--	--------	--	---

Fuente: COPRED, Secretaría Técnica, 2017.

Proporcionalmente, el mayor número de actividades realizadas se centró en las de tipo artístico, seguida de las académicas y de difusión con 33%, 32% y 30% respectivamente.

Gráfica 15. Tipo de actividades realizadas



Fuente: COPRED, Secretaría Técnica, 2017.

2.3.7.5 Eventos de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación

En la Administración pública de la Ciudad de México se abren espacios de análisis y reflexión sobre igualdad, no discriminación, diversidad social, sexual, cultural. Al respecto, 15 entes del gobierno local reportaron 133 eventos.

Tabla 27. Número de eventos de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación

No.	Ente público	Eventos
1	M. CONTRERAS	61
2	COPRED	18
3	SEFIN	9
4	STyFE	8
5	INJUVE	7
6	SEDESO	7
7	PGJ CDMX	4
8	SECITI	4
9	TLP	3
10	OM	3
11	SG	3

12	DIF CDMX	2
13	PAOT	2
14	JAP	1
15	IAPA	1
Total		133
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.		

La delegación Magdalena Contreras realizó 57 pláticas y cuatro conferencias, con población en general. Las temáticas abordadas, son: Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, derecho de las personas adultas mayores, de las mujeres, de las niñas y niños, de personas con VIH, población LGBTTTI; además de la prevención y atención de la violencia, igualdad de género, respeto a la diversidad, acoso escolar y violencia de género.

El COPRED, por su parte, llevó a cabo los siguientes 18 eventos:

1. Primer Foro de Familias Diversas: La importancia del apoyo familiar en la infancia Trans y LGBTI
2. Conversatorio de Despido por Embarazo
3. Conversatorio de Despido por Embarazo
4. Seminario Internacional de Ciudades hacia el Desarrollo Sostenible
5. Responsabilidad Social LGBT en México Networking empresas incluyentes y OSC LGBT
6. Foro "Derecho a la salud de la infancia y adolescencia trans e intersex"
7. Rainbow Cities Network (RCN)
8. Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA)
9. Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones Contra la Discriminación (RIOOD)
10. Foro Mundial sobre las Violencias Urbanas y Educación para la Convivencia y la Paz en Madrid, España
11. Congreso Internacional LGBTI en Bogotá, Colombia. 7ª edición de la "Semana por la Igualdad" Bogotá
12. Presentación del informe CDMX con la Relatoría LGBTI de la Comisión
13. Encuentro de Diversidad Cultural de México Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)
14. Día Internacional de Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto
15. Concurso de fotografía y video Derechos de las Mujeres Jóvenes en la Ciudad de México
16. Presentación del documental No soy tu Negro
17. Conmemoración del 17 de mayo "Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Lesbofobia en conjunto con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México
18. Presentación de los resultados de la EDIS-CdMx 2017 LGBTTTI

La Secretaría de Finanzas promovió espacios de reflexión a través de nueve cine debates sobre los efectos discriminatorios, a partir de estereotipos sexistas, racistas y clasistas, con las personas servidoras públicas de esta Secretaría. Cada una de las proyecciones se llevó a cabo en el marco de fechas conmemorativas como son el 25 de julio: Día Internacional de la Mujeres Afrolatinas y Afrocaribeñas; y el 25 de noviembre: Día Internacional para Eliminar la Violencia en contra de las Mujeres.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo realizó ocho eventos para promover la igualdad sustantiva laboral para mujeres y hombres que trabajan en la Ciudad de México. Entre ellos destaca la Mesa de trabajo sobre política pública de inclusión laboral, en la que participaron: Gabriela Troiano, Diputada Nacional por la Provincia de Buenos Aires; Fidel Pérez de León, Director General del INDISCAPACIDAD CDMX; Moisés Abraham García González, Director Ejecutivo de Programas Prioritarios del Instituto antes señalado y Toyka Bashkoz Hernández, Asesora de Igualdad Sustantiva de la STyFE. Asimismo, realizó el Segundo Foro Internacional de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral de la Ciudad de México con la Facultad de Estudios Superiores Aragón de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (CES CDMX).

El Instituto de la Juventud de la CDMX, concentró la gran mayoría de los eventos en la visibilización de las juventudes LGBTTTTI, a través de foros, jornadas y conversatorios para la expresión de personas transgénero y transexuales. Realizó el *5° Foro Capital Transjóvenes y Agenda Política de juventudes trans*, así como el *Conversatorio Ser joven LGBT y Latinoamericano, Jóvenes y bisexualidad* y la *Jornada de diálogos entre juventudes LGBT*.

La Dirección General de Diversidad Social, adscrita a la SEDESO, realizó en conjunto con la asociación civil Opción Bi, el *Conversatorio Familias y Bisexualidad*. Además, participó en el *Tercer Encuentro Internacional TTTrans “Por una inclusión social con visión mundial”*. Realizó dos presentaciones de libros: *Procesos Institucionales y Personas Bisexuales* y *¡Eeehhhhh Puto! Violencia Homofóbica en el Fútbol Espectáculo del Siglo XXI*. También llevaron a cabo cine debates y conferencias con temáticas relacionadas con la Población LGBTTTTI.

La Procuraduría General de Justicia (PGJ) efectuó las conferencias: *Derechos Humanos de las Mujeres en el Ámbito de la Procuración de Justicia, Sensibilización para la Atención de Personas que pertenece a la Comunidad LGBTTTTI* y *Derechos Humanos de las personas que pertenecen a la Comunidad LGBTTTTI en el Ámbito de la Procuración de Justicia*. Además, organizó un cine debate con la película *Etiqueta No Rigurosa*. En estas actividades participaron 356 personas servidoras públicas de la PGJ. El objetivo fue avanzar en la sensibilización de temas como la equidad de género, el trato igualitario, y el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En el marco del convenio denominado *Programa de Capacitación en Igualdad de Género*, SECITI llevó a cabo las siguientes conferencias: *Intervención de las redes sociales en Pro de la igualdad de género*; *El uso correcto de la tecnología “la mujer en la era digital”*; *Formarse en materia de tecnologías como parte de la conceptualización de los derechos humanos y en Pro de la igualdad de género*, así como *El uso de las TIC’s, una mirada en la política de género*.

Con la ejecución de tres foros sobre diversidad sexual y discapacidad, la delegación Tlalpan abrió espacios de discusión para las personas que habitan en la demarcación. La Oficialía Mayor hizo lo propio con la proyección del documental *Salir*, además de organizar una exposición fotográfica con el tema Diversidad Cultural, dirigido a población en general. La Secretaría de Gobierno llevó a cabo el Festival de cine “Horizontes” con el tema la Reinserción Social; además de realizar el 6to Seminario de Educación Sexual y Derechos Humanos con el objetivo de Promover los avances de la política pública de la CDMX en los temas de derechos humanos, igualdad y no discriminación a la población LGBTTTTI.

Asimismo, el Sistema DIF CDMX efectuó el VIII Seminario de Alimentación Escolar para América Latina y el Caribe y la presentación de la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo desde un Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género. La Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial realizó los eventos: *Igualdad de Género y Gestión del Territorio* y *Segundo Foro de Datos Abiertos de Información Espacial 2017. Hacia la construcción de una política para garantizar el acceso a la información de manera incluyente y con un enfoque de género*.

La Junta de Asistencia Privada llevó a cabo un cine debate en el marco de *Octubre, mes del trato igualitario*. El Instituto para la Prevención y Atención de las Adicciones desarrolló el *Festival Hip Hop CDMX 2017*, con el objetivo de que a través de este género musical las y los jóvenes participantes construyeran mensajes que contribuyan a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y contra la violencia, promoviendo la paz y los estilos de vida saludable.

Finalmente, los eventos públicos desarrollados con población en general, reportados en 2017 suman 1 mil 068 eventos llevados a cabo por 28 instituciones públicas.

2.3.7.6 Acciones realizadas con el sector privado

Las acciones transversales de prevención y eliminación de la discriminación incluyen las de igualdad de trato particularmente con el sector privado. Al respecto, tanto el COPRED como la STyFE,⁷⁷ entregaron reconocimientos a empresas del

⁷⁷Los reconocimientos entregados por el COPRED con fecha 08 de diciembre imprimen la responsabilidad social con los derechos de las personas LGBT.

La SEDECO es el tercer ente responsable.

sector privado, respectivamente, por la promoción de cultura laboral incluyente. Además, de invitarles a sumarse al Gran Acuerdo por el trato Igualitario.

Empresas u organismos que recibieron reconocimientos

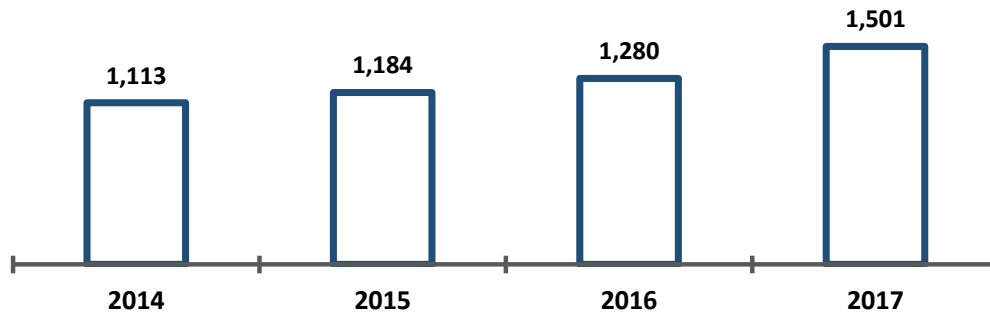
HSBC México, IBM, Pepsico México, J.P. Morgan, Pfizer Inc., Scotiabank México, Mastercard, American Express, Best Buy, Compucom System, Ernest & Young Global Limited, Ford Motors Company, General Electric, Lubrizol de México, Nissan Mexicana, The Connectivity Corporation, The Boston Consulting Group, Sodexo.

2.3.8 Atención integral de presuntas víctimas de discriminación

La atención a presuntas víctimas de discriminación es una acción necesaria para avanzar en la exigibilidad del derecho; las instituciones públicas como garantes del estado deben brindar servicios de este tipo con calidad.

En esta sección se revisan los resultados alcanzados anualmente, donde si bien es cierto el COPRED⁷⁸ es la entidad pública que cuenta con las atribuciones y competencias para determinar actos o hechos discriminatorios, otras instituciones también juegan un papel importante; por ejemplo, en la atención de violencia escolar, de género, entre otras problemáticas.

Gráfica 16
Número de atenciones del COPRED 2014-2017



⁷⁸Otras líneas de acción del PAPED relacionadas con la atención y canalización son: 2.8, 2.11, 2.12 2.13 y 6.5, mismas que pueden consultarse en el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018. Puede consultarse en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59c/d7f/729/59cd7f729c2a9333814844.pdf>

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

Al respecto, LOCATEL, brindó 456 atenciones sobre violencia escolar y discriminación, a través de los servicios de atención telefónica. La Consejería Jurídica y de Servicios Legales brindó asistencia jurídica gratuita a personas de grupos en situación de discriminación en 23 juicios.

El COPRED por su parte brindó 1 mil 501 atenciones a presuntas víctimas de discriminación.⁷⁹ Para 2017 acudieron al Consejo 221 personas más respecto al 2016.⁸⁰

La atención presenta las características que a continuación se señalan:

Acciones de atención integral a presuntas víctimas de discriminación

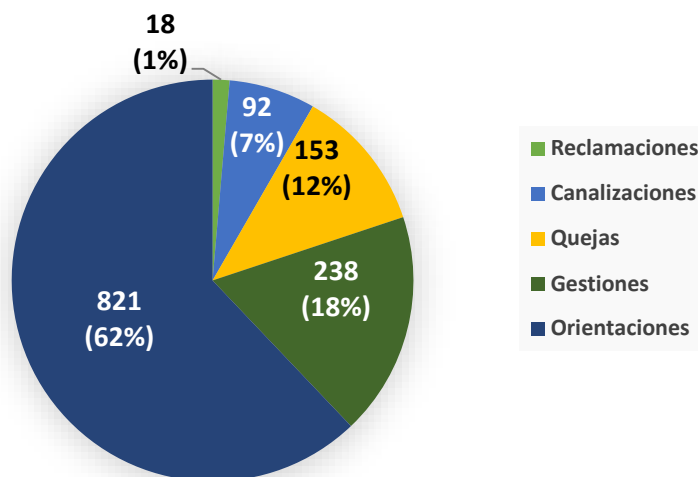
- Canalización ante una autoridad competente para atender problemáticas no relativas al actuar del Consejo.
- La atención se da con enfoque de Derechos Humanos.
- Realización de las gestiones necesarias para atender la problemática.
- Posibilidad de emitir un exhorto donde se sugieran medidas para contrarrestar cualquier efecto no deseado. El Consejo emite exhortos a las empresas o instituciones privadas que presuntamente cometen actos discriminatorios, en los que se invita a que se considere el pleno ejercicio de todos los derechos y de las libertades fundamentales de las personas en su actuar.
- Apertura de expedientes de queja o reclamación.
- Cooperación con otras autoridades.

Existen, diferentes modalidades de atención que van desde las reclamaciones y canalizaciones, pasando por las quejas, gestiones diversas y en su mayoría, orientaciones ante posibles casos de discriminación, como lo muestra la siguiente gráfica:

⁷⁹La información presentada fue extraída del Informe de Atención Ciudadana, COPRED 2017, el cual puede consultarse en la siguiente liga electrónica:
<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a7/b39/bfc/5a7b39bfc3203346483391.pdf>

⁸⁰El análisis de las atenciones, incluidos diversos desgloses, puede consultarse en el *Informe de atención ciudadana* COPRED 2017.

Gráfica 17
Intervenciones por modalidad



Fuente: COPRED, SSE, con base en la información generada por la CAyC, 2017.

Del total de casos, se abrieron 212 expedientes de investigación por presuntas conductas discriminatorias, que representan un 14.1% del total. Este porcentaje aumentó un 4.1% en relación con el 2016, cuando 131 procedimientos cumplieron los requisitos marcados por la Ley para que un posible acto de discriminación tenga implicaciones legales. En cuanto al sexo de las personas peticionarias, 866 son mujeres, 645 hombres y 77 personas no especificaron.⁸¹

Los principales grupos de población atendidos en 2017 coinciden con los de 2016. El principal motivo de discriminación es por embarazo, 63 quejas y 4 reclamaciones, que representan el 30.6% del total. Ello se relaciona con el alto número de denuncias y quejas hechas por mujeres, del total de personas que acuden al Consejo a denunciar.

Tabla 28. Principales grupos de población atendidos		
Grupos de población atendidos	Número de atenciones	Proporción
Mujeres (no LGBTI)	420	26.8%
Hombres (no LGBTI) o con discapacidad	213	13.3%
Personas con discapacidad	144	9%
Población LGBTTTI	133	8.3%

Fuente: COPRED. Informe de Atención Ciudadana, 2017.

⁸¹El total excede al total de atenciones, en tanto algunos casos suponen la atención de más de una persona por caso. Para mayor detalle sobre el desglose de datos y categorías utilizadas, consúltese el Informe de Atención Ciudadana, COPRED 2017 disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/78b/1b8/5a678b1b8e332169843402.pdf>

Otros motivos de discriminación son: la condición de salud, género, edad y discapacidad. La discriminación por género se caracteriza a partir de actos de hostigamiento por parte de personal de las empresas tendientes a coaccionar a la mujer directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por haber cambiado su estado civil o por realizar actividades relativas al cuidado de la familia.

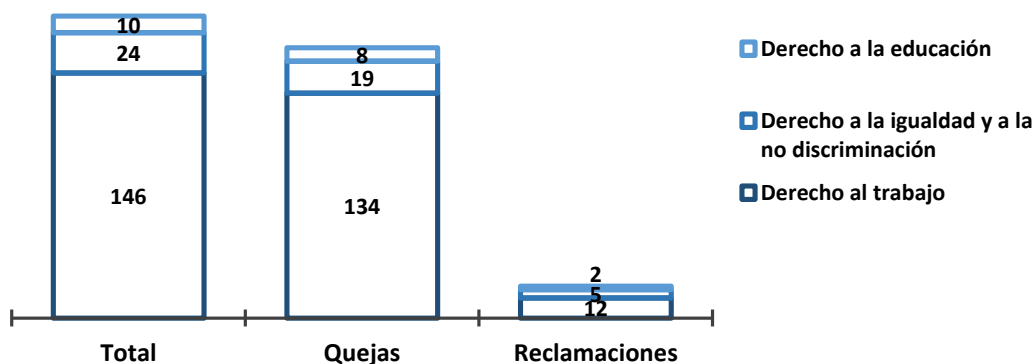
Lo anterior deja ver la ausencia de perspectiva de género, enfoque de derechos humanos en los espacios de sector público y en su mayoría privado, evidenciando prejuicios, estigmas, estereotipos y nula vinculación de la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar.

Tabla 29. Principales motivos de discriminación					
Motivos	Embarazo	Condiciones de salud	Género	Edad	Motivos
Quejas	63	28	13	12	11
Reclamaciones	4	2	5	1	2
Total	67	30	18	13	13
%	30.6%	13.7%	8.2%	5.9%	5.9%

Fuente: COPRED, Informe de Atención Ciudadana, 2017.

En la gráfica 18 se observan los principales derechos que se transgreden, a partir de actos discriminatorios, estos son: el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación y a la educación.

Gráfica 18
Derechos vulnerados en los actos discriminatorios denunciados



Fuente: COPRED, SSyE, con base en la información generada por la CAyC, 2017.

2.3.8.1 Atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación

La canalización es el mecanismo a través del cual presuntas víctimas acuden al Consejo para solicitar atención por presuntos actos de discriminación; el resto de instituciones públicas juegan un papel importante en este proceso ya que en ocasiones, las personas acuden a otras instancias a solicitar información al respecto por lo que son canalizadas al COPRED

Para el 2017, nueve entes públicos hicieron efectivo este mecanismo con un total de 542 canalizaciones.

Tabla 30. Número de canalizaciones a través del mecanismo de referencia y contrarreferencia	
Ente público	Canalizaciones
C5	326
COPRED	139
STyFE	54
INDISCAPACIDAD	15
Metrobús	2
PBI	3
Secretaría de Cultura	1
SEDUVI	1
SG	1
TOTAL	542

Fuente: COPRED, Informe de Atención Ciudadana, 2017.

A su vez, el COPRED canaliza u orienta a las personas que requieren otro tipo de atención que no es el de la presunción de víctimas por discriminación. En el 2017, de 139 personas canalizadas al Consejo, 111 no fueron asuntos de su competencia. Mismas que se realizaron de la siguiente forma: 36 personas a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, para considerarse en el Seguro de Desempleo; 29 a la Procuraduría General de Justicia; 21 a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 13 al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; 13 a Procuraduría de la Defensa del Trabajo; siete a la Defensoría Pública de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales; seis a la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades; cuatro al Instituto para la Atención de los Adultos Mayores; tres al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México; una a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México; una al Instituto de Asistencia e Integración Social; una al Tribunal Superior de Justicia; una a la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia Familiar de la delegación Gustavo A. Madero; una a la Comisión Nacional de Derechos Humanos; una al Instituto de las Personas con Discapacidad; una a la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

2.3.8.2 Opiniones jurídicas

Una opinión jurídica es el conocimiento generado, a partir de la investigación jurídica o socio-jurídica sobre hechos que constituyen un caso de discriminación, que sirva para mejorar la interpretación y entendimiento del ordenamiento jurídico con efecto en la aplicación de las normas locales, nacionales e internacionales en la materia.

En 2017, dos casos resultaron en opiniones jurídicas (Expediente de queja COPRED/DCND/Q-037-2016 y expediente de queja COPRED/DCND/R-017-2016), derivadas de procedimientos de queja o reclamación. La responsabilidad en ellas recayó en la Asamblea Constituyente de la Ciudad de México, por conductas racistas en relación con el origen indígena y en la marca Adolfo Domínguez, por discriminación por motivos de apariencia.

2.3.9 Estudios, reportes, investigación y medición sobre el derecho de igualdad y no discriminación

El Eje 3 del PAPED refiere a Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. El COPRED es el responsable de la mayoría de las líneas de acción contenidas en este eje. Otras fueron reportadas por entes públicos, corresponsables o no de éstas.

Para la línea de acción (3.1) sobre actualización del diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación, en 2017, el Consejo elaboró un Estudio sobre la discriminación hacia las personas adultas mayores en la Ciudad de México, en el ámbito de procuración y administración de justicia. El estudio versa sobre el maltrato a las personas adultas mayores, las denuncias registradas de él, el marco normativo y programático y su acceso a la justicia, así como sobre las acciones de los entes públicos de la Ciudad de México para el acceso a la procuración y administración de justicia para estas personas.

Para la elaboración del documento se contó con información proporcionada por el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, el Instituto de Asistencia e Integración Social y la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

2.3.9.1 Desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio

En 2017, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México otorgó apoyos económicos a 28 proyectos de investigación sobre el fenómeno discriminatorio. Se trata de una línea de acción del PAPED que busca promover indagaciones sobre dicho fenómeno en la Ciudad de México. Para implementarla, se emite una convocatoria para concursar por la beca para el desarrollo de tesis de licenciatura y de posgrado (Maestría).

La implementación consideró un presupuesto de \$418 mil 900 pesos, otorgando apoyos económicos mensuales de \$2,500 pesos a nivel licenciatura y de \$2,800 pesos a nivel posgrado, de julio a noviembre. La siguiente tabla muestra los títulos de los trabajos seleccionados con apoyos económicos otorgados.

Tabla 31. Apoyos económicos para trabajos de investigación otorgadas por el COPRED	
Título de la investigación	Institución de procedencia
Políticas Públicas basadas en acciones afirmativas en favor del colectivo LGBTTTTI en la Ciudad de México. Problemas de resultados por planteamiento, implementación y seguimiento de 2014 a 2016.	UNAM. Facultad de Derecho
Ser Refugiado en México: Su permanencia y soluciones al futuro.	Universidad del Claustro de Sor Juana
Reinserción laboral de ex convictos.	Universidad Autónoma de la Ciudad de México. San Lorenzo Tezonco
El papel del trabajo no remunerado de las amas de casa, en la reproducción del sistema capitalista: trabajo doméstico y de cuidados de la Ciudad de México 2000-2016.	UNAM Facultad de Economía
Análisis de los procesos de gestión cultural en proyectos de intervención artística con grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México.	Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Centro Histórico
El trabajo sexual en el Centro Histórico de la Ciudad de México: estrategias de resistencia que adoptan las mujeres frente a la discriminación en la sociedad contemporánea.	Universidad Autónoma de la Ciudad de México. San Lorenzo Tezonco
Personas que viven con VIH/SIDA en la Ciudad de México, realidades y desafíos; un estudio jurídico-social.	Universidad Autónoma Metropolitana. Azcapotzalco
Promoción de la Salud: Hacia la visibilidad de las cuidadoras informales de las personas que viven con Síndrome de Down.	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Memes como una expresión de la violencia clasista naturalizada: estudio de caso sobre memes del CONALEP.	UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
Crímenes por odio, feminicidio y transgénero.	Universidad Autónoma Metropolitana. Azcapotzalco
Formación de la no Discriminación como un Derecho Humano en Educación primaria.	Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco
Salud en la diversidad. Análisis antropológico de "las casas de medicina tradicional" de la Ciudad de México.	Escuela Nacional de Antropología
Construcción y conocimiento del mundo desde la ceguera.	Escuela Nacional de Antropología

Crónicas de la desposesión, ¿es el diseño con perspectiva de género una alternativa de equidad en el espacio?	UNAM, Facultad de Arquitectura.
Propuesta de formación de autogestores para estudiantes con discapacidad en la Facultad de Filosofía y Letras (CADUNAM).	UNAM, Facultad de Filosofía y Letras.
Diversidad Sexual en las Instituciones educativas mexicanas: Invisibilización ante una problemática de tolerancia a la diversidad sexual en escuelas secundarias de la Ciudad de México.	Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco
Estrategia de adaptación en alumnos con discapacidad física en la UAM-Iztapalapa.	Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa
Entornos educativos accesibles.	UNAM, Facultad de Filosofía y Letras.
La discriminación contra las mujeres en la Delegación Venustiano Carranza.	UNAM, Facultad de Economía.
Políticas públicas en la Ciudad de México para el tratamiento e inclusión de las personas con padecimientos mentales.	UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos e interculturalidad. El caso del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México 2016-2021, Capítulo Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas.	UNAM, Facultad de Derecho.
Discriminación, representación y participación de las mujeres en el Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.	Universidad Autónoma de la Ciudad de México. San Lorenzo Tezonco
Diseño de modelo de intervención artístico-cultural en jóvenes con discapacidad intelectual.	Escuela Nacional de Trabajo Social. UNAM
Estrategias de manejo de grupo para la educación básica en el comienzo del siglo XXI.	Facultad de Filosofía y Letras. UNAM/SUA
Los derechos políticos y los cambios de la representación política en la Ciudad de México. Una perspectiva de género, 2000-2015.	Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa
Vivir en familia, un derecho negado a las mujeres que sobreviven en las calles.	Posgrado de Derecho. UNAM
Análisis sobre la representación de las personas transgénero en la película Laurence Anyways.	Universidad Simón Bolívar
Neurociencias, educación inclusiva: Aprendizaje memorístico vs aprendizaje significativo como vía para erradicar la discriminación por orientación sexual en jóvenes estudiantes del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 15 "Diódoro Antúnez Echegaray" de la delegación Milpa Alta en el ciclo escolar 2017-II"	Instituto de Enlaces Educativos

Los derechos de igualdad y no discriminación, como ejes transversales, para la transformación de climas de convivencia escolar en la Ciudad de México, desde un enfoque intercultural.	Universidad Pedagógica Nacional
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación con base en la información proporcionadas por la SAP, 2017.	

En el marco del concurso de tesis, se realizó una sesión metodológica, para proponer herramientas para el diseño de la investigación. Los temas abordados, fueron: ¿Qué es la investigación científica?; Pasos del método científico; Conceptos básicos (Método, Paradigma, Técnica, Diferencia entre método y metodología, y Métodos en la investigación social); Niveles / Tipos de investigación; Tradiciones en la investigación social; Instrumentos metodológicos para la investigación social y El enfoque mixto en la investigación: cualitativo / cuantitativo (surgimiento, utilidad, complementariedad metodológica y diseños mixtos).

Asimismo, se llevó a cabo un Coloquio sobre investigación de la Discriminación. El coloquio es un evento que se ha desarrollado en diversas ediciones del concurso. Los objetivos fueron:

Presentar los avances de las investigaciones desarrolladas por las personas ganadoras del 5o. Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio de la Ciudad de México;

Intercambiar los principales hallazgos acerca de cómo construir y problematizar la no discriminación a partir de las investigaciones y,

Reconocer propuestas viables de replicar y generar el vínculo con la entidad pública competente para hacerlo.⁸²

Se realizó el Foro: la investigación como herramienta fundamental en el fenómeno discriminatorio, con fecha 19 y 20 de octubre de 2017 y como parte de las actividades de Octubre: mes del trato igualitario.

El Foro reunió a las personas ganadoras del concurso de tesis desde su primera edición (2013) a la cuarta (2016), con la finalidad de compartir el conocimiento generado a través de las investigaciones. Como producto del foro, se editó la memoria del mismo.

En cuanto a la línea de acción del PAPED (3.3), ésta busca promover que los estudios e investigaciones desarrolladas por los entes públicos de la Ciudad de México consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación. Cuatro de los entes responsables reportaron estudios, investigaciones y diagnósticos que consideran contenidos de no discriminación difundidos para el

⁸²Información reportada por la Subdirección de Análisis y Propuesta del COPRED.

conocimiento del público en general, mismos que se abordan en la siguiente sección.

2.3.9.2 Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación

El COPRED elaboró el Informe especial sobre discriminación a personas con discapacidad el cual valora avances y tareas de la Administración Pública de la Ciudad de México para garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Se enfatiza como grupo de población las niñas, niños y adolescentes, a quienes se considera víctimas de discriminación al no serles favorables los contextos sociales en que se desenvuelven. El documento fue elaborado por Acción Social Ririki, A.C., a partir de Convenio de colaboración. La erogación del gasto fue de \$200,000.00

Por su parte, el INMUJERES actualizó la Carpeta informativa “Datos de violencia contra las mujeres en la Ciudad de México” y generó el documento “Violencia contra las mujeres en la Ciudad de México. Principales resultados, ambos basados en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016”.

La Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS) de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) difundieron los siguientes estudios. La DGIDS presentó en mayo el Diagnóstico Interinstitucional sobre la Atención a las personas LGTBTTTI 2015-2017. El DIF publicó el libro “Sistema de Garantías para la construcción del bienestar social en la CDMX” y la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo desde un Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

2.3.9.3 Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México, 2017

La encuesta es un método de recolección de información cuantitativa que consiste en interrogar a una muestra de personas, con base en las preguntas de un cuestionario estructurado.⁸³ Este tipo de instrumentos son de utilidad para conocer la percepción de las personas acerca de una problemática social. Por ello es utilizada en la Administración pública para conocer la opinión de las personas sobre un asunto público, la satisfacción de un servicio, entre otras cuestiones. El COPRED desde el 2013, ha considerado importante contar con la percepción sobre la discriminación y su prevalencia (testimonios).

Es de señalar que las encuestas sobre percepción de la discriminación, han sido parte de la programación de acciones tanto a nivel federal como local. La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS), cuenta con un desglose

⁸³Pujol Bengoechea, Bruno. Diccionario de Marketing de Cultural S.A., Edición 1999, pp. 113.

por zonas metropolitanas,⁸⁴ para el COPRED resultaba importante contar con cifras que atendieran particularmente la situación de la discriminación en la Ciudad de México. En consecuencia, en el 2013 se realizó la primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS CDMX),⁸⁵ considerando que la población objetivo no sólo son los habitantes que viven, sino también las personas que transitan en la capital del país.

Con el fin de actualizar los datos relacionados con la percepción y prevalencia de la discriminación, en 2017 se levantó la segunda EDIS CDMX, con el objetivo de generar indicadores e información acerca de la situación del fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México; el presupuesto erogado fue de \$1,085,760.00.

La EDIS-CDMX 2017 se aplicó del 17 al 25 de junio entrevistándose a 5 mil 200 personas: 4 mil 800 residentes en la Ciudad de México (300 por cada delegación); y 400 personas en tránsito con residencia fuera de la ciudad y que realizan alguna actividad (trabajar, estudiar o comprar). De acuerdo con la casa encuestadora, el diseño de muestra garantiza que en al menos 95 de cada 100 veces, el error no sobrepasa 1.4% para la Ciudad de México y 5.7% para cada delegación.

Los principales hallazgos señalan el derecho a la salud, identificado como el más importante por las y los ciudadanos, seguido del derecho a la educación. En el 2013 la pobreza se asociaba más con el término discriminación y para 2017 la ciudadanía lo vincula con la falta de respeto, la desigualdad, el maltrato, las humillaciones y el racismo. En cuanto al grado de existencia de discriminación en la Ciudad, en una escala del 0 (no existe) al 10 (sí hay mucha discriminación), las personas encuestadas otorgaron la calificación promedio de 7.7.

Además del documento de hallazgos generales, el COPRED puso a disposición en la página web institucional,⁸⁶ 16 documentos con resultados para las Delegaciones políticas y 41 para grupos específicos de población, a decir: 1) Hombres, 2) Madres Solteras, 3) Mujeres, 4) Mujeres Embarazadas, 5) Niñas y Niños, 6) Personas Adultas Mayores, 7) Personas Afrodescendientes, 8) Personas Bisexuales, 9) Personas con Antecedentes Penales, 10) Personas con Diferentes Preferencias a las Heterosexuales, 11) Personas con Discapacidad, 12) Personas con Distinta Lengua, Idioma o Forma de Hablar, 13) Personas con Malformaciones Genéticas, 14) Personas con Nivel Educativo Bajo, 15) Personas con o sin Religión, 16) Personas con Piel Morena, 17) Personas con Preferencias Políticas Distintas, 18) Personas con Preferencias Sexuales Distintas a las Heterosexuales, 19) Personas

⁸⁴La ENADIS 2010, Resultados por regiones geográficas y zonas metropolitanas, está disponible en la siguiente liga <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-RyZM-ACCSS.pdf>

⁸⁵La EDIS CDMX 2013, está disponible en la siguiente liga:
http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/Encuesta_sobre_Discriminacion_en_CDMX.pdf

⁸⁶<http://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis-2017>

con Problemas de Salud, 20) Personas con Sobrepeso, 21) Personas con Tatuajes, 22) Personas con VIH-Sida, 23) Personas de Estado distinto a la CDMX, 24) Personas de Estatura Baja, 25) Personas Divorciadas, 26) Personas Extranjeras, 27) Personas Gays, 28) Personas Indígenas, 29) Personas Integrantes de la Población Callejera, 30) Personas Intersexuales, 31) Personas Jóvenes, 32) Personas Judías, 33) Personas Lesbianas, 34) Personas LGBTTTI, 35) Personas Pobres, 36) Personas Trabajadoras del Hogar, 37) Personas Trabajadoras Sexuales, 38) Personas Transexuales, 39) Personas Transgénero, 40) Personas Travestis y 41) Empleadas Embarazadas.

2.3.9.4 Monografías sobre grupos de población en situación de discriminación

La línea de acción relativa a la elaboración de monografías sobre grupos de población en situación de discriminación contribuye al objetivo de promover la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en estudios e investigaciones. Al respecto, dos entes públicos reportaron haber elaborado este tipo de documentos, las cuales suman 14 elaborados en 2017; 12 a cargo del Consejo y una elaborada por el Inmujeres CDMX.

El COPRED actualizó⁸⁷ 12 monografías sobre las personas trabajadoras del hogar, personas adultas mayores, personas en situación de calle, mujeres, indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas con VIH, niñas, niños y adolescentes, población LGBTTTI. Asimismo, se elaboró la relacionada con el Derecho a la no discriminación.

En el caso del INMUJERES, difundió la Gaceta Inmujeres CDMX No. 1, Año 2017 "Ciudad Segura y Amigable para Mujeres y Niñas". A través de este documento se busca promover el conocimiento y ejercicio de los Derechos de las mujeres y las niñas, así como combatir todas las formas de discriminación que se presenten en espacios de participación ciudadana, desarrollo sustentable, cultura y esparcimiento.

⁸⁷Las actualizaciones consisten en que se incorporan datos recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2017), de la Encuesta Nacional de la Dinámica de Relaciones en Hogares (ENDIREH 2016), de la Encuesta de Discriminación de la Ciudad de México (EDIS CDMX 2017) y datos o información reciente de documentos publicados por las instancias especializadas en cada tema.

2.3.9.5 Formatos y registros administrativos

Tres líneas de acción del PAPED se refieren a formatos y registros administrativos usados para medir el fenómeno discriminatorio.⁸⁸ Respecto a la implementación del formato de referencia y contrarreferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación, durante 2016 y 2017, el Consejo remitió a las instituciones públicas, a través de los/as enlaces institucionales el formato de referencia y contrarreferencia, en el que se establecen contenidos básicos para que otros entes de gobierno remitan al Consejo asuntos de presuntas víctimas de discriminación para ser atendidos.

El COPRED y el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA) reportaron implementar este formato durante 2017.

El IAPA incorporó el formato único de canalización de presuntas víctimas de discriminación al proceso de visitas de supervisión a los Centros de Atención a las Adicciones para identificar, y en su caso, canalizar a personas usuarias en tratamiento de adicciones que sean presuntas víctimas de discriminación.

En relación a los reportes estadísticos de presuntas víctimas de discriminación, en 2017, tres entes informaron contar con uno: el COPRED, el IAPA y la PGJ.

El COPRED, busca contar con una herramienta de registro de las presuntas víctimas de discriminación para un mejor control en los procesos de atención. Desde el 2017, implementa el sistema de registro de datos de atención ciudadana.

La línea de acción se aplica al conjunto de la administración pública local. Los registros administrativos son importantes dado que ofrecen una fuente primaria de datos relacionados con las personas a las que se dirige la acción pública. Dicha información puede usarse por ejemplo, para focalizar las acciones de los entes públicos hacia los grupos que más las necesitan de acuerdo con los datos de su situación social que arrojan los registros.

El IAPA cuenta con una base de datos para el registro administrativo de las personas presuntas víctimas de discriminación, la cual se usa en el proceso de canalización. Los Ministerios Públicos (órganos de la PGJ) implementan desde 2015 el Sistema Informático de uso obligatorio por parte de los Ministerios Públicos (SIAP) en la integración de las averiguaciones previas, de los expedientes, así como de las carpetas de investigación.

Por último, la línea de acción relativa a la población privada de la libertad que tiene hijas e hijos menores de edad que viven en Centros de reclusión (3.10), la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, reportó que en 2017, 12 niñas y niños

⁸⁸Estas líneas son 3.8, 3.9 y 3.10. Para mayor detalle consulte el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018. Óp. Cit.

vivían con sus madres en los centros de reclusión.⁸⁹ Conocer este dato en proporción con el total de la población privada de la libertad en centros de reclusión permite a la entidad pública asignar recursos y programar actividades que promuevan, preserven y garanticen los derechos de las niñas, los niños, las madres y padres en los centros penitenciarios.

Ésta línea se vincula con la que se refiere al número de reclusorios del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con espacios para garantizar la convivencia de las personas privadas de la libertad que son tutoras o tutores con sus hijas e hijos. Al respecto, la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, ente responsable del mismo, reportó la rehabilitación del CENDI en el reclusorio Santa Martha Acatitla.

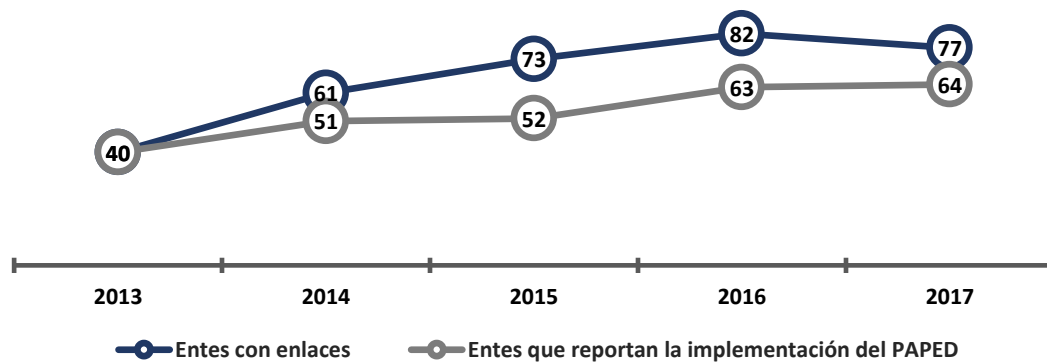
⁸⁹No se reporta el total de la población, por lo cual el indicador no se presenta como proporción.

III. Continuidad de las acciones realizadas

La importancia de dar continuidad a las acciones, radica en el hecho de no observarlas como actividades aisladas, sino de entenderlas como parte de una política pública que pretende alcanzar a largo plazo un objetivo mayor, en este caso, la prevención y eliminación de la discriminación. Es por ello que se deben mirar los antecedentes en la materia y tomarlos en cuenta para las acciones que se programen a futuro.

Bajo esta premisa, la gráfica 19 contrasta el recorrido de 2013 a 2017 con el número de entes públicos con los que se tiene un enlace y el número de entes que envían información al COPRED sobre las acciones ejecutadas. Al respecto, los números señalan que si bien los entes que reportan información van en aumento, todavía existen instituciones que no están generando información o reportándola. Sin embargo, la expresión gráfica de los datos muestra que la diferencia que se presentaba entre estas dos variables en los años 2015 y 2016, ha ido a la baja, en otras palabras, el porcentaje de entes que no ejecutan o reportan acciones en 2017 asciende al 16.9%. El valor porcentual en 2016 fue de 23.2% y de 28.8% para 2015.

Gráfica 19
Número de entes que reportan información para la Evaluación del PAPED



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.

El conjunto de entes que reportan dar continuidad a las acciones implementadas comparado con el número total de entes que brindan información, se reduce. Una de las razones probables es la rotación del personal de estructura en las instituciones de la Administración Pública, lo que desemboca, en la mayoría de los casos, en un reajuste de la programación de trabajo y en la pérdida de la continuidad en la implementación de acciones. Adicionalmente y como ya se ha comentado, la falta de registros administrativos dificulta la permanencia de acciones para las

nuevas administraciones. A pesar de ello, la tabla 33 indica que, del 2014 al 2017, más del 70% de los entes continúan con la puesta en marcha de acciones en materia de derechos humanos y a favor de grupos en situación de discriminación.

Tabla 32. Acciones de continuidad				
Año	Entes públicos que reportaron acciones	Entes públicos que dan continuidad a las acciones	% de entes que dan continuidad a las acciones	No. de acciones con continuidad
2014	51	45	88.2	245
2015	52	40	76.9	266
2016	63	54	85.7	337
2017	64	45	70.3	367

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2014 -2017.

También es importante mencionar que el número de acciones con continuidad ha ido en aumento desde el primer año de reporte en 2013. En la tabla 34 se describen específicamente el tipo de acciones que se siguen ejecutando de 2014 a 2016, se observa que los procesos de sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas, la difusión de temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, así como eventos públicos, son las tres acciones que año con año desarrollan en mayor medida las instituciones de la administración pública local.

Tabla 33. Tipo de acciones con continuidad	
Año	Acciones con continuidad
2014	Sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas; difusión en materia de igualdad y no discriminación; eventos con población en general y con grupos de población en situación de discriminación; eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM; eventos: foros, coloquios, seminarios sobre Derechos humanos e igualdad y no discriminación; diseño de materiales sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.
2015	Sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas; difusión en materia de igualdad y no discriminación; eventos con población en general y con grupos de población en situación de discriminación; elaboración de reportes e informes sobre igualdad y no discriminación; diseño de materiales; adecuación normativa y reglamentaria; cambios a inmuebles para la accesibilidad; eventos: foros, coloquios, seminarios sobre Derechos Humanos, igualdad y no discriminación.
2016	Sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas, difusión sobre temas igualdad y no discriminación; eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM; reportes e informes con temáticas de igualdad y no discriminación; cambios o adecuaciones físicas a inmuebles del servicio público; eventos: foros, coloquios, seminarios; diseño de materiales sobre igualdad y no discriminación.

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2014 -2016.

Para 2017, un mayor número de entes siguió reportando acciones relacionadas con procesos de capacitación y sensibilización como de continuidad, así como la

difusión de materiales relacionados con el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Es decir, desde 2013 es notorio que las acciones más desarrolladas son sensibilización, capacitación y difusión, además que también son de las que no se han dejado de ejecutar desde ese periodo a la fecha.

En contraste, las investigaciones y estudios sobre estos temas, además del diseño de políticas públicas con elementos del enfoque, fueron continuadas por un número menor de instituciones, tal como lo muestra la tabla 35.

Tabla 34. Acciones con continuidad del PAPED de 2013 -2017

Tipo de acciones	No. de entes que reportan continuidad	Tipo de acciones	No. de entes que reportan continuidad
Capacitación a personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación	45	Elaboración de manuales, guías, mecanismos, entre otros	6
Sensibilización a personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación	41	Reportes e informes sobre igualdad y no discriminación	16
Profesionalización a personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación	9	Investigaciones o estudios sobre igualdad y no discriminación	5
Adecuación de normatividad y reglamentación de acuerdo al enfoque de I y ND	14	Diseño de protocolos de atención con contenidos no discriminatorios	13
Diseño, elaboración e implementación de proyectos, programas o políticas públicas de acuerdo al enfoque de I y ND	6	Implementación de los protocolos de atención	11
Diseño e implementación de lineamientos, acuerdos, circulares	14	Protocolos de actuación	10
Diseño o adecuación de programas educativos y de formación con contenidos no discriminatorios	13	Firma de Convenios de colaboración para el desarrollo de acciones de igualdad y no discriminación	9
Acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación	40	Canalización de presuntos casos de discriminación	13
Diseño de materiales en relación a la igualdad y no discriminación	19	Impulso o promoción de medidas positivas o acciones afirmativas	11

Eventos con población en general con temáticas de igualdad y no discriminación	17	Foros, coloquios, seminarios sobre DH, igualdad y no discriminación	15
Eventos con grupos en situación de discriminación	11	Cambios o adecuación a inmuebles (oficinas)	10
Desarrollo de eventos con intérprete traductor de Lengua de Señas Mexicana			19
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2017.			

Para monitorear la continuidad de las acciones, es elemental el reporte sostenido por las instituciones públicas, con base en las líneas de acción del PAPED. Durante los cinco años de evaluación, 17⁹⁰ han entregado año con año insumos, a través de los instrumentos de medición, que son contemplados en los Informes de evaluación. Esto no quiere decir que los demás no entreguen, a lo que se refiere es que éstos son los que han mantenido continuidad a lo largo de cuatro años.

Lo anterior no es necesariamente un aspecto negativo si esto se observa como parte del proceso de institucionalización del PAPED y de la metodología del mismo, mostrando el crecimiento en el número de instituciones públicas que se han sumado a lo largo de los años en la ejecución de las líneas de acción, de acuerdo a sus atribuciones.

Por otro lado, existe un área de oportunidad en la continuidad de acciones relacionadas que atiendan a otras obligaciones del Estado en cuanto a los derechos humanos, como son la garantía, el respeto y la protección de los derechos, así como las que tienen que ver con el cierre de brechas de desigualdad a través de las acciones afirmativas, las medidas compensatorias y las de nivelación. Si bien, los procesos formativos y las acciones de difusión son pieza clave en la promoción de los derechos, se tienen que fortalecer y complementar con otro tipo acciones conjuntas para avanzar gradualmente en el establecimiento de los medios y mecanismos para la satisfacción y goce de los derechos humanos.

Se han identificado desafíos en la operatividad y efectividad de la actuación de los entes públicos respecto de la ejecución de las líneas de acción, es por ello que a pesar de contar con acciones implementadas de forma continua y en aumento a lo largo del tiempo, es necesario diseñar estrategias para impulsar aquellas acciones que no tienen continuidad pero que no por ello son menos importantes, tales como el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y acciones con enfoque de igualdad y no discriminación, investigaciones o estudios en la materia para conocer el estado de la cuestión y cómo se ha avanzado en atender la problemática, diseño y revisión de documentos normativos así como documentos operativos (manuales, guías técnicas, entre otros).

⁹⁰En este conteo no se contempla al COPRED.

IV. Acciones y/o estrategias transversales implementadas para la implementación de las Líneas de Acción del PAPED 2017

La implementación de las líneas de acción del PAPED tiene como referente el enfoque de política pública, los enfoques de tipo transversal: de derechos humanos, igualdad y no discriminación. A ellas se suma la inclusión de la participación de la sociedad civil en algunas etapas del ciclo de política pública.

Una de las estrategias que se utiliza en la implementación de las líneas de acción del Programa es la coordinación y la articulación interinstitucional, es decir, el establecimiento de sinergias y complementariedades entre las instituciones para focalizar, articular, optimizar y operacionalizar acciones tendientes a prevenir y eliminar la discriminación desde el servicio público.

Dentro de los espacios de participación interinstitucional más usados, se observan las mesas interinstitucionales y de trabajo, de nueva cuenta figuran a la cabeza los procesos de capacitación y sensibilización, las acciones y campañas de difusión, las temáticas abordadas son sobre derechos de las mujeres y violencia, discriminación, derechos humanos, de las personas con discapacidad, de los niños y las niñas y, derechos de la población LGBTTTI como se observa en la siguiente tabla 36. No debe perderse de vista que estos procesos son de gran utilidad; sin embargo, deben ser visto como un medio y no como fin.

35. Evolución de las acciones interinstitucionales por año			
Año	Temáticas tratadas en los espacios interinstitucionales	Espacios de participación interinstitucional	Actividades interinstitucionales
2014	Promoción de derechos humanos, de la no discriminación, prevención de la violencia y sobre el Día Internacional de la Mujer	Sin datos	Capacitación, Sensibilización, Acciones de difusión, Convenios de colaboración.
2015	Violencia contra las mujeres, No Discriminación, Trato igualitario, Derechos de las mujeres	Mesas interinstitucionales, Espacios de participación del PDHCDMX y Mesas de trabajo	Sensibilización y capacitación; Diseño de acuerdos y lineamientos; Campañas de difusión sobre igualdad y no discriminación y Acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación.
2016	Violencia contra las mujeres, No Discriminación, Trato igualitario,	Mesas interinstitucionales, Capacitación/talleres/pláticas; Espacios de participación del	Sensibilización y Capacitación/talleres/pláticas; Acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación;

	Derechos de las mujeres y Derechos personas con discapacidad	PDHCDMX y Mesas de trabajo	Acciones de prevención de la violencia; Acciones de prevención de la discriminación
2017	Violencia contra las mujeres; No Discriminación; Trato igualitario; Derechos de las mujeres; Derechos de las niñas y los niños y Derechos de la población LGBTTTI	Mesas interinstitucionales; capacitación/talleres/pláticas y mesas de trabajo	Sensibilización y capacitación; campañas de difusión sobre igualdad y no discriminación; promoción sobre la igualdad y no discriminación; acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación y acciones de prevención de la violencia.
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación 2014 - 2017.			

Otra de las estrategias usadas en la implementación de las líneas de acción del PAPED son las acciones intersectoriales, es decir, acciones con el Gobierno Federal, empresas del sector privado, con la asistencia privada, con organizaciones de la sociedad civil y con la academia. Dentro de las estrategias transversales se han mantenido las actividades intersectoriales como procesos de educación y formación y actividades de promoción de la cultura de la no discriminación.

La tabla 37 muestra la evolución de los principales espacios, temáticas y tipo de actividades que se realizan dentro de las acciones intersectoriales, las que se han mantenido a lo largo de los años, donde destacan temáticas como la violencia contra las mujeres y sus derechos, la no discriminación y el trato igualitario.

Tabla 36. Acciones intersectoriales por año			
Año	Entes que desarrollaron acciones intersectoriales	% de entes que realizaron acciones intersectoriales	Tipo de actividades intersectoriales
2014	30	58.8	Capacitación y sensibilización, difusión y convenios de colaboración.
2015	18	34.6	Participación en el diseño de documentos, procesos de formación y educación; promoción de la cultura de la denuncia y para la igualdad de trato; participación en eventos: foros y seminarios.
2016	33	52.4	Participación en el diseño de documentos; procesos de educación y formación, difusión, promoción de cultura de la denuncia; participación en eventos: foros y seminarios; firma de convenios; implementación de proyectos, programas o protocolos

2017	26	40.6	Capacitaciones, sensibilizaciones; campañas de difusión sobre igualdad y no discriminación; firma de convenios de colaboración; reuniones/mesas de trabajo
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación 2014 - 2017			

Desde 2014, la mayoría de entes públicos que llevan a cabo vinculación intersectorial, lo hacen con organizaciones de la sociedad civil, seguidas de acciones con entes del Gobierno Federal y en menor medida realizan acciones con el sector privado y fundaciones.

La finalidad de llevar a cabo acciones intersectoriales como interinstitucionales, radica en la importancia de incrementar efectos de dichas acciones y fortalecer los vínculos con otros sectores y entre instituciones para capitalizar los recursos disponibles en beneficio de la sociedad y para materializar el derecho a la igualdad y no discriminación.

III. Reflexiones y hallazgos acerca de la implementación del PAPED en 2017

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal mandata a los entes públicos incorporar en las políticas, programas, proyectos, acciones y considerando sus ámbitos de competencia, mecanismos que tutelen y garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como diseñar, promover, ejecutar y evaluar programas y políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la entidad, para lo cual podrá coordinarse con las instituciones públicas, académicas y organizaciones de la sociedad civil.

Con el diseño e implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, desde 2013 ha ido permeando en la Administración Pública local, el enfoque de igualdad y no discriminación, y se ha avanzado en su transversalización e institucionalización.

Con las evaluaciones realizadas al Programa, se observa que no es sólo el COPRED quien implementa la política antidiscriminatoria, sino que es obligatorio para la Administración Pública centralizada, descentralizada, paraestatal, auxiliar y delegaciones políticas. Resultado de ello es el diseño de las Reglas de operación de Programas sociales, la inclusión de contenidos de igualdad y no discriminación en la reglamentación de los entes, así como de acciones afirmativas y de medidas de inclusión y nivelación en la gestión pública. Otro dato importante a destacar es que, año con año ha aumentado el número de entes que reportan acciones que abonan al avance en la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación.

La prevención y eliminación de la discriminación deben encausarse a través de guías programáticas que orienten el quehacer público hacia la consecución de resultados del modo más efectivo y coordinado, en aras de prevenir y eliminar aquellas situaciones que vulneran y restrinjan los derechos de las personas.

La última edición del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2016 – 2018 enmarca actualmente la política antidiscriminatoria de la Ciudad. Éste es el documento programático rector de la misma, donde se establecen metas anuales concretas a lo largo de 60 líneas de acción, las cuales necesitan ser monitoreadas cada año. El instrumento es fruto de un esfuerzo de diseño para seguir transversalizando el enfoque de igualdad y no discriminación, que debe capitalizarse.

El diseño de la política antidiscriminatoria contempla la delineación de la forma cómo se valorarán los avances y esfuerzos por avanzar en la eliminación de la discriminación. La evaluación del PAPED es elemental para la promoción de la cultura de la evaluación en la Administración pública local, la cual implica el reporte sostenido de la información sin la cual la evaluación es imposible.

Los resultados que se han mostrado a través de los Informes anuales de evaluación del PAPED elaborados por el COPRED evidencian los esfuerzos de la Administración pública de la Ciudad de México en la prevención y la eliminación de la discriminación. A cinco años de la primera emisión del Programa, existen indicadores y líneas de acción que los entes públicos desarrollan y a las que dan continuidad, así como también aquellos que representan áreas de oportunidad en cuanto a su diseño e implementación.

La evaluación de la política antidiscriminatoria en la ciudad muestra avances puntuales a partir de los seis ejes que integran el Programa.

Derivado de la valoración de la implementación de las 60 líneas de acción en el ejercicio 2017, se considera un avance satisfactorio en la implementación del Programa, sobre todo con base en el cumplimiento de las metas. Existen indicadores cuyo desempeño va a la alza pese a las condiciones adversas para implementar y reportar las acciones relativas al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Estas condiciones incluyen no contar con presupuesto específico para el desarrollo de acciones ni con registros administrativos o que éstos sean deficientes y de débil coordinación al interior de la institución para la recopilación de la información relativa a la política antidiscriminatoria que implementan, entre otros.

Las acciones relacionadas con la difusión de la igualdad y no discriminación, así como los procesos de sensibilización, capacitación y el desarrollo de eventos públicos son las acciones que los entes públicos implementan en mayor medida. A ello se suma que desde el COPRED se proveen insumos y distintos materiales para la difusión relacionados con la temática y durante el año se comparte a las instituciones públicas la agenda para asistir a los cursos que imparte el Instituto Nelson Mandela.

El COPRED ofrece procesos de capacitación que no representan un ejercicio de presupuesto u otros capitales financieros para las instituciones públicas. Asimismo, la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México realiza procesos de formación y de profesionalización para que las personas servidoras públicas fortalezcan habilidades y capacidades de los enfoques transversales como derechos humanos, perspectiva de género, igualdad y no discriminación, con el propósito de hacer más eficiente el servicio público y avanzar en la generación de valor público en los programas y políticas públicas libres de estereotipos.

Para cumplir con los objetivos de la política antidiscriminatoria de acuerdo con las obligaciones y atribuciones de cada entidad, la programación debe alinearse no sólo con el Programa General de Desarrollo, el Programa Sectorial y los Institucionales, sino también con los programas trasversales como el Programa de Derechos Humanos PDHCDMX, el PAPED y el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres 2015-2018 (PEIODMCDMX).

Esta cuestión es central para que toda actividad institucional se diseñe, implemente y evalúe con enfoque transversal de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

El proceso de programación y presupuestación es una herramienta fundamental para que las instituciones formulen, discutan, aprueben y ejecuten las acciones de acuerdo con los resultados esperados, atendiendo con ello prioridades y objetivos en beneficio de la sociedad. Deben establecerse metas y programarse las actividades y acciones para los diferentes trimestres o semestres del año, es decir, distribuir el plan de trabajo de tal manera que se aprovechen los recursos disponibles previendo los tiempos que se utilizan para su desarrollo.

Como medida para solventar la problemática actual en la planeación-programación de acciones gubernamentales, desde la Subdirección de Seguimiento y Evaluación del COPRED se generan materiales como la Ruta de trabajo para la implementación y evaluación de PAPED de forma anual y se compila una carpeta de insumos para la implementación de acciones relativas al derecho a la igualdad y la no discriminación. Ésta se provee a los entes públicos a través de las y los enlaces institucionales con la finalidad de que cuenten con las condiciones para desarrollar acciones que abonen a la prevención de la discriminación a lo largo del periodo.

Un proceso de evaluación resulta difícil si no hay acciones que evaluar. Ahí se ubica la importancia de las etapas de diseño e implementación del ciclo de la política pública. Por lo anterior, es fundamental fortalecer el diseño de las políticas con perspectiva de igualdad y no discriminación, pero sobre todo la etapa de implementación por parte los entes públicos y generar sinergias sólidas con el COPRED y con otros sectores para que aquellas acciones que no requieren presupuesto específico se impulsen y para que en las que son menor implementadas, se tracen rutas de trabajo que fomenten su desarrollo.

Otra de las estrategias que desde el COPRED se tiene para solucionar el problema en la etapa de implementación, es el seguimiento y el acompañamiento o la asesoría continua a las y los enlaces, ya sea de manera presencial o vía remota. El uso de estos recursos requiere, de nueva cuenta, de la disposición y voluntad de las instituciones públicas. Los resultados de esas prácticas se reflejan en avances en la etapa de evaluación, así como en el llenado eficiente de los instrumentos de seguimiento y evaluación.

Con base en los resultados de la evaluación del PAPED es evidente el papel destacado del COPRED en la implementación de la política antidiscriminatoria. Ello resalta al mirar los resultados en las líneas de acción de los que el ente es responsable, lo cual es un factor en el avance en los ejes donde se encarga de un número importante de las medidas. Así, por ejemplo, el Eje 1 que se refiere a la Política legislativa, normativa y reglamentaria tiene un grado de implementación de

casi la totalidad de las líneas de acción. Esto se traduce en propuestas para que los contenidos del marco legal de la Ciudad de México sean acordes al marco internacional y nacional en igualdad y no discriminación y ello a su vez en contar con los instrumentos jurídicos que permiten hacer exigible el derecho.

En cuanto a los mecanismos de exigibilidad y la cultura de la denuncia de la discriminación, hay avances y asuntos pendientes. Se observa que los objetivos de entes dentro de su marco de actuación, se consiguen: la cantidad de acciones de difusión que contribuyen a una cultura de la denuncia de la discriminación y que divulgan los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación⁹¹ es importante.⁹² Estas acciones son fácilmente realizables para los entes cuando se hacen a través de medios que no necesitan ejercer presupuesto (como los digitales).⁹³

Las líneas de acción relativas a la atención frente a actos discriminatorios instrumentados por el COPRED y los que dan cuenta de las canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación también tienen un comportamiento favorable de acuerdo con las metas establecidas en el PAPED. Ello supone el conocimiento cada vez mayor de la existencia del Consejo, y sobre todo de que la exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación permea en la sociedad.

En los mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación, se observan también tareas pendientes para implementar medidas para promoverla. Por ejemplo, promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias; impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED y diseñar Lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación. Esto es último es muy importante dado que un acto discriminatorio produce daños que deben restituirse a la víctima, como acto de justiciabilidad.

En el Eje 3 “Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México” se ha avanzado sostenidamente desde la primera edición del PAPED (2013), de acuerdo con la evolución del comportamiento de sus indicadores y con el cumplimiento de la totalidad de las metas de sus líneas de acción en 2017. Con ello se incorporan elementos del enfoque de igualdad y no discriminación en tales documentos y a partir de la información generada puede mejorarse la implementación de la política pública con base en los datos construidos en los diversos los instrumentos como diagnósticos, tesis, reportes, registros administrativos, entre otros.

⁹¹La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal contempla la implementación de acciones de difusión, en los artículos 18, fracción III y 37, fracción XII.

⁹²Además, estas tareas se facilitan debido a que el COPRED proporciona material en formato electrónico e impreso (este último a solicitud del ente público).

⁹³Las redes sociales y la página web institucional son los medios que utilizan más los entes.

Respecto a las medidas de inclusión, en general su implementación tiene un avance satisfactorio, como se muestra en la semaforización del Eje. No así, las medidas de nivelación, que representan un área de oportunidad para mejorar su desarrollo. En contraste con el desempeño general de este Eje, las medidas de nivelación, han rendido frutos las acciones para promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad de México y con ello garantizar la participación de todas las personas en la vida pública de la entidad, ya que son cada vez más los eventos y entes que los reportan.

Las 52 de las 60 líneas de acción del PAPED que se implementaron durante 2017, dan cuenta de un avance considerable del Programa; sin embargo, a pesar de contar el 87% de implementación, sigue pendiente la ejecución de algunas líneas de acción, las cuales por representan un reto y planteamiento de estrategias diferenciadas para la ejecución del 2018.

IV. Áreas de oportunidad en el quehacer público de igualdad y no discriminación

A partir de los resultados de la implementación del PAPED en 2017, pueden identificarse áreas de oportunidad para el quehacer institucional en materia antidiscriminatoria. Una de ellas consiste en revisar intrainstitucionalmente los recursos con los que se cuenta: materiales, financieros, humanos, a fin de programar el actuar gubernamental con base en ellos y en relación a lo que señalan las líneas de acción y a las metas que deben alcanzarse, con la finalidad de mejorar la acción pública en la materia.

Un área de mejora es robustecer el reporte de información por parte de las instituciones públicas. Desde 2014, son diecisiete las que han reportado de manera ininterrumpida información para la evaluación de las líneas de acción del PAPED a fin de robustecer el seguimiento y la evaluación de tal forma que la implementación y la gestión sean eficaces. Asimismo, el reporte de información al COPRED tendrá que contar con datos cualitativos y cuantitativos de mayor calidad, que recojan evidencia y que permitan demostrar los resultados obtenidos por las instituciones de la Administración Pública local.

Otro aspecto a considerar es la necesidad de contar con un sistema de monitoreo que permita conocer de forma trimestral, semestral y anual los avances de la ejecución de acciones, a la par de contar con una plataforma digital que permita sistematizar los datos y reportes.

En la evaluación del PAPED se han identificado dificultades puntuales como:

- A. Se reporta información escueta e insuficiente. La información cualitativa resulta somera. Ello ocasiona que en ocasiones haya que revisar páginas web o información adicional generada por la entidad, a fin de robustecer o ampliar la que ha enviado.
- B. La información reportada en los instrumentos de seguimiento y evaluación en ocasiones no coincide con el material probatorio enviado, ni entre los instrumentos de evaluación (fichas de indicadores y cuestionario de evaluación). Ello significa un costo de tiempo en la revisión de los datos enviados para el equipo que elabora el Informe; al mismo tiempo refleja dificultades de registro de información al interior de los entes públicos.
- C. Falta de coordinación al interior de la institución para la recopilación de la información. En ocasiones se envía información de determinadas áreas, pero no del conjunto de la entidad.

El diseño de un Programa vigente hasta el 2018 supone áreas de oportunidad que deben considerarse, como las que se detallan y justifican en este apartado. A pesar de que las instituciones aprobaron las metas diseñadas en 2016, una lección

aprendida es que deben considerarse en su diseño las limitantes que han enfrentado en la implementación, como en el reporte de acciones ejecutadas, de modo que se cuente con referentes que las instituciones puedan alcanzar y de cuyo progreso puedan dar cuenta.

Una segunda consideración es que el diseño de las metas se haga con base en líneas de base establecidas. En tercer lugar, las metas deben corresponderse con los indicadores para la medición de su cumplimiento y este trabajo debe realizarse de manera coordinada desde el COPRED y al interior de cada entidad para no contar con metas desarticuladas e inalcanzables.

Otra área de oportunidad se ubica en las acciones de difusión. Una comunicación que impacte en el conocimiento de los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad resulta en el aumento de su uso. Puede plantearse como hipótesis de trabajo a verificar que el aumento de las denuncias en 2017 en relación con el año pasado se deba a la exitosa implementación de acciones de promoción.

En esta línea de acción, en el capítulo de resultados se señalaron asuntos concluyentes sobre los que hay que profundizar para implementar estrategias efectivas. Debe considerarse que no toda la población tiene acceso a internet, un teléfono inteligente o una computadora, lo que implica buscar otras estrategias para la difusión sin abusar de los medios digitales. Algunos de los grupos en situación de discriminación conforman el porcentaje sin acceso. En segundo lugar, hay que evaluar el nivel de notoriedad que tienen las páginas web institucionales y las redes sociales oficiales de los entes en relación con el número de visitantes a quienes pueden dirigirse comunicaciones por ese medio.

También, permanecen retos en la atención al público. Respecto a la violencia escolar, hay que redoblar esfuerzos para ofrecer atención jurídica y psicológica y detectar casos. Como segundo punto, en caso de haber acciones implementadas, se hace necesario reportarlas.

Por otro lado, es importante el aumento de acciones para promover medidas de procuración y administración de justicia de las personas en situación de discriminación que estén en conflicto con la ley penal.

En referencia a las medidas de inclusión, las líneas de acción con que no alcanzaron las metas en este Eje se refieren a los procesos de sensibilización a personas servidoras públicas con una función de primer orden: los elementos adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria e Industrial, policía preventiva/proximidad y a la capacitación de las personas custodias de los centros de reclusión. Es indispensable que el ejercicio de la fuerza pública para salvaguardar la seguridad de las personas se haga con base en derechos humanos y que no se violente a las personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación y en Centros de reclusión.

Dentro de las medidas de inclusión y con áreas de oportunidad se encuentra el reporte de la capacitación en materia de no discriminación y acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte, al respecto no se cuenta con información que permita valorar su avance.

Las medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México son un espacio donde el área de oportunidad es destacable. Es muy relevante que las instituciones locales eliminen los obstáculos de los entornos físicos para facilitar el acceso y el uso de espacios para personas con discapacidad, personas adultas mayores o mujeres embarazadas; que protejan el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley; que implementen las licencias de paternidad y que reporten los respectivos datos, para darles seguimiento.

Por último, en cuanto a las acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación se tiene información parcial, en tanto no se reportaron tres de las líneas de acción del Eje y debido a que las instituciones presentan dificultad en el reporte de la línea relativa a la contratación y registro de personas en situación de discriminación, así como de empresas contratadas por los entes públicos que emplean a personas en situación de discriminación, lo que vislumbra un rediseño de estas líneas o bien, buscar estrategias alternas para el reporte de información al respecto.

Después de cinco años de implementación del PAPED, se observa que el cierre de las brechas de desigualdad es paulatino, pero si no se implementan las medidas especiales contempladas en el PAPED, los grupos en situación de desventaja no conseguirán condiciones de igualdad en el ejercicio de sus derechos, de modo que se alcance su plenitud como horizonte de largo plazo. Entre ellos destacan la población indígena, las personas migrantes, las niñas y niños trabajadores, las y los hijos de personas en reclusión y la población callejera, grupos para los que se reportan menos acciones en comparación con mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores y población LGBTTTTTI.

Es medular el reporte de las acciones para ofrecer atención y para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad,⁹⁴ así como el reporte de las acciones para fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas.

Finalmente, el nuevo diseño del Programa para la siguiente administración, resulta una oportunidad para ajustar tanto los indicadores y las metas como las líneas de acción, sin perder de vista que el enfoque de igualdad y no discriminación debe ser

⁹⁴La implementación de acciones dirigidas a las personas migrantes cobró mayor sentido tras la declaración de la Ciudad de México como “Ciudad santuario”.

transversal a toda la actividad gubernamental de los entes que componen la Administración Pública de la Ciudad de México.

V. Recomendaciones

A partir de la identificación de las áreas de oportunidad en la implementación del PAPED surgen recomendaciones generales y específicas para su mejora. El tiempo de implementación del Programa permite valorar la realización de dos niveles de evaluaciones.

Primero, una evaluación de procesos para contestar preguntas como: ¿Por qué no se están implementando algunas líneas de acción del PAPED?; ¿Por qué no se están cumpliendo metas ubicadas en ejes específicos?; por ejemplo, en el Eje 6, Acciones afirmativas; ¿qué obstáculos están detrás de los resultados obtenidos o no obtenidos?; ¿de qué modo la cultura organizacional de las instituciones públicas influye en la implementación del Programa? ¿Qué compromiso tienen las personas servidoras públicas con el cumplimiento del PAPED? ¿Hasta dónde la obligatoriedad señalada en la Ley se hace efectiva? ¿Cuáles son las capacidades estatales instaladas?

En general y gracias al grado de implementación del Programa, podría empezarse a pensar en segundo término en mediciones que se dirijan a valorar los efectos que han tenido las acciones a las que se les ha dado continuidad hasta ahora.

Una forma de empezar es valorar el cumplimiento de los objetivos que persiguen los procesos de educación y formación, como capacitación y profesionalización, en tanto los efectos de las sensibilizaciones son más complejos de conseguir. Existen metodologías de las que puede echarse mano para ello, elaboradas por organismos internacionales y nacionales,⁹⁵ incluso hacer sinergias con entes como la Escuela de Administración Pública y los organismos evaluadores en el gobierno local.

En segundo lugar, y considerando los recursos humanos y de tiempo disponibles según las capacidades instaladas en la Administración local, podría pensarse en un seguimiento que se plantee objetivos concretos a conseguir con algunos de los entes responsables de líneas de acción específicas del PAPED. Podría darse un acompañamiento focalizado en el monitoreo de ciertas metas, priorizando el avance en las áreas que se consideren más urgentes de atender.

Además de estas recomendaciones generales, existen otras en ámbitos específicos de la implementación del PAPED. En cuanto a la difusión, podrían explorarse otros medios alternativos a los digitales. Para ello, habría que diagnosticar los medios por los cuales la población se informa respecto a la identificación de la discriminación como problema, las causas de la discriminación, a la legislación en la materia y a los mecanismos de denuncia y así identificar cuáles son los más efectivos para

⁹⁵Por ejemplo, puede solicitarse la Metodología de evaluación de capacitaciones elaborada por la Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en conjunto con el Instituto Nacional de Migración.

comunicar los mensajes estratégicos promotores de la igualdad, en relación con el techo presupuestal que tienen las instituciones.

Como se mencionó en la sección Áreas de oportunidad en el quehacer público, para solventar el obstáculo en el reporte de la línea de acción 6.9 sobre Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, los entes públicos pueden incluir entre los criterios para la selección de las empresas que contratan, que cuenten con personal que pertenece a algún grupo en situación de discriminación, así como solicitar como parte de la contratación el acceso a dicha información.

Es necesario incorporar a los procesos de planeación, presupuestación, programación y diseño de acciones, programas, proyectos y políticas, el enfoque y principio de igualdad y la no discriminación. Como se ha insistido, para mejorar la implementación de la política antidiscriminatoria es importante que los entes programen las acciones a realizar y establezcan metas que no estén saturadas al segundo semestre del año, sino distribuidas a lo largo de cada año fiscal ya que al realizar un mayor número de acciones en poco tiempo, se arriesga la calidad del resultado y del reporte de información.

Asimismo, debe fortalecerse la coordinación y generar sinergias intra e interinstitucionales para impulsar aquellas líneas de acción que son en menor medida implementadas; o con más dificultad de llevarlas a cabo en el ámbito interinstitucional, en especial con otras instituciones encargadas de la transversalización de perspectivas en Derechos Humanos. A nivel intrainstitucional es necesario robustecer la articulación y coordinación entre las distintas áreas de los entes públicos, con la finalidad de que cuenten con una visión clara del quehacer a ejecutar (implementación) por la institución, considerando la continuidad y, a partir de ella trazar los objetivos en el corto y mediano plazo.

A nivel interinstitucional es importante dejar planteado que la Constitución de la Ciudad de México establece la creación de dos instituciones con facultades en la transversalización de la perspectiva y en la evaluación de derechos humanos: el Sistema Integral de Derechos Humanos y el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.⁹⁶ Inicia entonces un proceso donde las instancias locales que actualmente se ocupan de estas funciones, como el COPRED, se articulen en el nuevo armado institucional.

⁹⁶El artículo V fracción 6 indica que existirán diagnósticos cuya información estadística e indicadores servirán como base para asegurar la progresividad y no regresividad de los derechos. La constitución establece como funciones a cargo del Sistema el diseño de medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa. La fracción 2 mandata al Instituto de Planeación establecer un sistema de indicadores que permitan fijar metas en el presupuesto anual y evaluar la garantía del cumplimiento progresivo de los derechos.

Es necesario conocer qué se ejecuta, cuánto y para qué, para abonar a la transparencia y rendición de cuentas; contar con registros administrativos de las acciones y actividades sigue siendo una tarea pendiente. Para ello debe retomarse la importancia del papel que juega el/la enlace institucional en la evaluación de la política pública antidiscriminatoria, así como el perfil del/la enlace, ya que es el trabajo de los/as enlaces donde se establecen los canales de comunicación que difunden la necesidad de realizar acciones que prevengan y eliminen la discriminación en el marco de las competencias y atribuciones de cada entidad.

Fuentes y referencias

Documentos oficiales

Manual de programación – presupuestación para la formulación del anteproyecto de presupuesto de egresos 2017. Disponible en: http://www.miguelhidalgo.gob.mx/transparencia/files/DESI/FINANZAS/2DO_2017/Manual_de_Programacion_Presupuestacion_2017.pdf.

Modificaciones a las Reglas de Operación (ROP) de los Programas Sociales que implementó el DIF-CDMX en 2017. Disponible en: http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/9f5d86c74d9dc46af601e155427f974.pdf.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Gobierno de la Ciudad de México, 2016. Disponible en: <http://pdh.cdmx.gob.mx/programa#collapse121>

Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, 2013. Disponible en: http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/522fe67482e50.pdf

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 2016 - 2018. Disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/PAPED-2016-2018.pdf>.

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015. Disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24b/f14/59f24bf14275b771145719.pdf>.

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2014. Disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24b/80c/59f24b80c98fb553670522.pdf>.

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2013. Disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/249/24e/59f24924ef838138159519.pdf>.

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2014-2018. Gobierno del Distrito Federal, 2014. Disponible en: <http://www.sideso.cdmx.gob.mx/documentos/Gaceta%20con%20Prog%20Sect%20Des%20Soc%20Equid%20e%20Inclusion.pdf>.

Proyecto de Presupuesto de Egresos que presentó el Gobierno de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2017

Reglas de Operación del Programa Seguro de Desempleo 2017.

Reporte de seguimiento del PAPED 2017.

Normatividad

Aviso mediante el cual se da a conocer el enlace de internet para consultar el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México

Circulares 002/2013 y 003/2013, emitidas por el Jefe de Gobierno, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. Disponibles en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Distrito%20Federal/wo81436.pdf>.

Decreto de Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el Ejercicio Fiscal 2017. Disponible en: http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/e6f472fabadd79dcad8e06fc7252455d.pdf.

Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal. Disponible en: cgsservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/62.htm.

Ley de Igualdad Sustantiva para Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Disponible en: http://procesos.finanzas.cdmx.gob.mx/ppeg/Leyes_Actualizadas/Normatividad_Local/Ley_de_Igualdad_Sustantiva_entre_Mujeres_y_Hombres_del_Distrito_Federal.pdf.

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf>.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/02/Ley-para-Prevenir-y-Eliminar-la-Discriminaci%C3%B3n-del-Distrito-Federal-LPEDDF-18-Nov-2015.pdf>.

Documentos de trabajo

COPRED- EPADEQ, Metodología de Seguimiento y Evaluación del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en la CDMX, 2015. Disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7b/ccc/591f7bcccfed8218112530.pdf>.

COPRED, Criterios para la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los reglamentos de los entes públicos de la Ciudad de México, 2017.

Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México EDIS CdMx 2017. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/790/d09/5a6790d099f9f244033205.pdf>.

Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México ENADIS 2010. Disponible en:

https://www.google.com/url?q=http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-RyZM-ACCSS.pdf&sa=D&source=hangouts&ust=1521056844856000&usq=AFQjCNE0bh5PnhUS_eEKTm6pSs204POKA.

Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, Curso de Formación de Instructores, EAPDF, Documento de trabajo, 2017.

Informe de Atención Ciudadana, COPRED 2017. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a7/b39/bfc/5a7b39bfc3203346483391.pdf>.

Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 2016. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/7ee/59f3497ee3c4a257480534.pdf>.

Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24c/255/59f24c2552003762421883.pdf>.

Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2014. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24b/b5a/59f24bb5a5cdb852184579.pdf>.

Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2013. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24a/d37/59f24ad377a0f311774421.pdf>.

Informe de resultados de la EDIS CdMx 2017. Disponible en:
<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/790/d09/5a6790d099f9f244033205.pdf>.

Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED 2016 – 2018. Disponible en:

<http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/591/f7c/97d/591f7c97d104a072605012.pdf>.

Reporte de seguimiento del PAPED 2017. Disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/349/ce4/59f349ce477b0650904658.pdf>.

Referencias bibliográficas

Merino, Mauricio. *Políticas públicas*. Ensayo sobre la intervención del estado en la solución de los problemas (2013), CIDE, México.

Miranda, M., *Derechos Humanos y presupuesto*. Una reflexión sobre los modelos presupuestarios (2016). Defensor. Revista de Derechos Humanos. Número 8. 5 – 10.

ACNUDH, *Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de Derechos Humanos* (2010).

Índice de siglas y acrónimos

Acrónimo	Referencia
ACH	Autoridad del Centro Histórico
AEP	Autoridad del Espacio Público de la Ciudad de México
AGU	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México
AOB	Delegación Álvaro Obregón
APS	Agencia de Protección Sanitaria del Gobierno de la Ciudad de México
AZC	Delegación Azcapotzalco
BJ	Delegación Benito Juárez
Bomberos	Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México
C5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México, C5
CAIS	Centros de Asistencia e Integración Social
Capital 21	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México
CAPPyL	Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas
CAPREPOL	Caja de previsión de la policía preventiva de la Ciudad de México
CCDF	Código Civil para el Distrito Federal
CDHDF	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
CDMX	Ciudad de México
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México
CENEVAL	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior
CESCDMX - FESCDMX	Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México)
CFilma	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
CG	Contraloría General de la Ciudad de México
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
COY	Delegación Coyoacán
CUH	Delegación Cuauhtémoc
CUJ	Delegación Cuajimalpa de Morelos
DGBUEA	Dirección General de Bosques Urbanos y Educación Ambiental

DGGCA	
DGIDS	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
EAP	Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México
EDIS CDMX	Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México
Evalúa CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México
FCH	Fideicomiso Centro Histórico de la Ciudad de México
FEMESOR	Federación Mexicana de Sordos
FICEDA	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
FIDEGAR	Fideicomiso de Educación Garantizada
FIDEGAR	Fideicomiso Educación Garantizada
FONDECO	Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México
FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
GOCDMX	Gaceta Oficial de la Ciudad de México
GOCDMX	Gaceta Oficial de la Ciudad de México
HCB	Heroico Cuerpo de Bomberos
IAAM	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
IASIS	Instituto de Asistencia e Integración Social de la Ciudad de México
ICAT	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México
IEMS	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México
IFP	Instituto de Formación Profesional
ILIFE	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México
INCAPE	
INDEPORTE	Instituto del Deporte de la Ciudad de México
INDEPORTE	Instituto del Deporte de la Ciudad de México
INDISCAPACIDAD	Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México
INJUVE	Instituto de la Juventud
INMUJERES CDMX	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México

INVEA	Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México
INVI	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México
ISC	Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México
ITFP	Instituto Técnico de Formación Policial
IyND	Igualdad y No Discriminación
IZP	Delegación Iztapalapa
IZT	Delegación Iztacalco
JAP	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México
Jefatura de Gobierno	Jefatura de Gobierno
JUD	Jefe de Unidad Departamental
LOCATEL	Servicio Público de Localización Telefónica
LPEDDF	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal
LSM	Lengua de Señas Mexicana
MAC	Delegación Magdalena Contreras
Metrobús	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros
MH	Delegación Miguel Hidalgo
MIL	Delegación Milpa Alta
OACNUDH	Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Oficialía Mayor
OM	Oficialía Mayor de la Ciudad de México
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México
PAPED	Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
PAUX	Policía Auxiliar de la Ciudad de México
PBI	Policía Bancaria e Industrial
PDHCDMX	Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
PDT	Procuraduría de la Defensa del Trabajo
PGJ CDMX	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
PROCDMX	Agencia de Promoción, Inversión y Desarrollo para la Ciudad de México
PROSOC	Procuraduría Social de la Ciudad de México
ROP	Reglas de Operación del Programa
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SC	Secretaría de Cultura

SECITI	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDEREC	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
SEDESA	Secretaría de Salud
SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social
SEDU	Secretaría de Educación
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEFIN	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México
SEMOVI	Secretaría de Movilidad
SG	Secretaría de Gobierno
SGCDMX	Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México
SIAP	Sistema Informático de uso obligatorio por parte de los Ministerios Públicos
SM1	Sistema de Movilidad 1 (Red de Transporte de Pasajeros)
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios
SPC	Secretaría de Protección Civil
SPC	Secretaría de Protección Civil
SSE	Subdirección de Seguimiento y Evaluación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
SSP CDMX	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México
sSSP	Subsecretaría de Sistema Penitenciario Sistema Penitenciario
STC Metro	Sistema de Transporte Colectivo Metro
STE	Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México
STE	
STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
TLH	Delegación Tláhuac
TLP	Delegación Tlalpan
TLP	
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UR	Unidades Responsables de Gasto
VCA	Delegación Venustiano Carranza
XOC	Delegación Xochimilco



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

COPRED

53 41-30 10 ○ 55 12-86 39

General Prim 10, Col. Centro,
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06010, CDMX

