



INFORME DE EVALUACIÓN 2020

Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación
en la Ciudad de México 2019 - 2020

PAPED



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. José Alfonso Suárez del Real

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Dra. Almudena Ocejo Rojo

Secretaria de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de
México

Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández

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



GOBIERNO DE LA
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)

Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta

Adriana Aguilera Marquina

Secretaria Técnica

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Educación

René Uriega Ponce de León

Coordinador de Administración

Marcela Nochebuena

Comunicación Social

Berenice Vargas Ibáñez

Subdirectora de Planeación

María del Carmen López Mendoza

Subdirectora de Evaluación

Coordinación del Informe de Evaluación 2020

María del Carmen López Mendoza

Contenidos

Integrantes de la Subdirección de Evaluación:

V. Sammai Ramírez González

Laura G. Rosales Álvarez



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Asamblea Consultiva 2020

Laura Bermejo Molina, Presidenta de la Asamblea Consultiva
Ana Mercedes Saiz Valenzuela, Directora General de Sin Fronteras IAP
Ari Vera Morales, Presidenta de Almas Cautivas A.C.
Cecilia Elena Guillén Lugo, En Primera Persona
Edgar Sanabria-Ramos, Maestro de Comunicación LSM
Elizeth Altamirano López, Profesor de la Universidad Iberoamericana
Enrique Torre Molina, Activista y consultor por la inclusión LGBT+
Gabriela Torres Soberanes, Gerente de Talento, Diversidad e Inclusión en Scotiabank México
Gilberta Mendoza Salazar, Traductora y perito intérprete del náhuatl
Gerardo Rodríguez Rivera, Coordinador del Ejecutivo del Caracol A.C.
Hugo Arellanes Antonio, Coordinador de Huella Negra
Jorge Luis Pantoja, Coordinador del área de comunicación del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria
Luis Perelman Javnozov, Co-Director del Armario Abierto
Luis Ortiz Hernández, Académico de la UAM Xochimilco
María de los Ángeles Fuentes Vera, Coordinadora del Comité de Derechos Humanos Ajusco
Mónica Garza González, Periodista y reportera de ADN 40
Natalia Cruz Cruz, Coordinadora de proyectos del Centro de Apoyo a las Identidades Trans
Nathan G. Ambriz Mendoza, Coordinador de Trans Masculinidades MX
Pamela Cerdeira Morán, Conductora de radio y TV en Noticias MVS
Tatiana A. Alfonso Sierra, Académica del ITAM

Junta de Gobierno 2020

Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México (SEGOB)
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)
Secretaría de Administración y Finanzas (SAE)
Secretaría de Salud (SEDESA)
Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTEI)
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE)
Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI)



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Agradecimientos

El COPRED agradece la valiosa participación de las siguientes personas en la elaboración del Informe de Evaluación del PAPED 2019-2020:

- Lic. Cristhian Renato Tejada Moreno
J. U. D. Jurídica
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México (CFILMA)
- Carlos Alberto Frausto Martínez
Director General de Derechos Humanos
Fiscalía General de Justicia (FGJ)
- Lcda. Elisa Argüello Gutiérrez
L. C. P. Ciudadanos
Instituto de las Personas con Discapacidad (INDICAPACIDAD)
- Cristian Blancas López
Director de seguimiento institucional
Instituto de Verificación Administrativa (INVEA)
- Soc. María Concepción Martínez Chávez
Coordinadora de equidad de género de derechos de la mujer
Policía Auxiliar (PAUX)
- Dra. Nubia Caballero Mendieta
Personal de honorarios
Secretaría de Educación, Ciencia y Tecnología de la Ciudad de México (SECTEI).
- Mtra. Teresa Castillo Ortiz
Directora para el Trabajo y La Previsión Social
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)
- Dra. Edith Ruiz Rosales
Responsable del área de Programación
Servicios de Salud Pública (Servicios de Salud)
- Lic. José Ramírez Moyao
J. U. D. del Área Jurídica
Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México (CAPITAL 21)



Contenido

Agradecimientos.....4

Presentación.....7

I. Resumen ejecutivo.....9

II. Introducción13

III. Metodología de evaluación14

Enlaces institucionales del COPRED.....15

Instrumentación de la evaluación17

IV. Hallazgos19

Eje I. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México.....19

Igualdad en la Ley20

Igualdad en el marco normativo de las instituciones de gobierno.....20

Medidas para la accesibilidad27

Inclusión en el otorgamiento de bienes y servicios.....28

Accesibilidad digital31

Medidas afirmativas para la conciliación familiar32

Derecho a la salud e igualdad.....33

Eje II. Incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México.....34

Igualdad y No Discriminación en la Agenda Pública.....40

Acciones sociales para la investigación sobre igualdad.....53

Eventos públicos accesibles.....54

Medidas de nivelación para las mujeres55

Accesibilidad y transporte público.....56



Accesibilidad universal e infraestructura	57
Sensibilización para la igualdad	59
Capacitación para la igualdad.....	60
Profesionalización	62
Eje III. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México	63
Difusión para el derecho a la igualdad y a la no discriminación	63
Mecanismos de atención a la discriminación	76
Canalización	79
LOCATEL – Línea de atención.....	81
Opiniones consultivas y opiniones jurídicas	82
Sector privado y no discriminación.....	84
V. Conclusiones.....	87
VI. Recomendaciones.....	88
 Marco normativo y legislación	88
 Medidas para la accesibilidad	88
 Accesibilidad digital	89
 Medidas de nivelación para la conciliación familiar	89
 Derecho a la salud e igualdad.....	89
 Eventos públicos accesibles.....	89
 Capacitación para la igualdad.....	90
 Difusión para el derecho a la igualdad y a la no discriminación	90
 Opiniones consultivas y opiniones jurídicas	90
 Sector privado y no discriminación.....	91
REFERENCIAS	92



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Presentación

Por octavo año consecutivo, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), presenta el *Informe de Evaluación anual al Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019-2020* (PAPED).

El objetivo del presente Informe es reportar los hallazgos tras dos años de la implementación del PAPED, así como informar a la ciudadanía sobre las acciones, políticas y programas realizados por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México en aras de prevenir y atender de manera conjunta el problema de la discriminación.

En el contexto donde se desarrolla la desigualdad estructural, evaluar desde el enfoque de Derechos Humanos cobra relevancia en tanto instrumento de vigilancia en la materia y fuente de retroalimentación de la política pública. En el caso de la discriminación estructural, evaluar el Derecho a la Igualdad y No Discriminación es crucial para establecer directrices para la resolución de este problema público, sobre todo ante circunstancias donde se pone en jaque el papel de los derechos de las personas, como lo es la actual contingencia sanitaria derivada del nuevo coronavirus SARS-CoV-2, que nos aqueja a nivel mundial y que nuevamente ha puesto al descubierto las existentes brechas de desigualdad.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocido en todos los instrumentos internacionales para la protección, garantía, promoción y respeto de los derechos humanos, los cuáles establecen que todas las personas, sin distinción, tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin importar su condición de salud, étnica, edad, religiosa, de género o cualquier otra.

Bajo este contexto, la Ciudad de México cuenta con el PAPED 2019-2020, cuyo objetivo es definir las directrices institucionales para promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en la entidad, mediante acciones coordinadas que involucren a los entes públicos del gobierno capitalino.

El COPRED tiene un papel primordial, ya que trabaja cotidianamente por detonar un cambio social y cultural, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad y con los entes públicos; a través del análisis y evaluación de las políticas públicas y legislativas, procesos educativos, así como con la atención a las personas que viven y transitan en la capital del país.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Es relevante mencionar que la Ciudad de México, a través del Consejo, es pionera en la evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito local. Gracias a este ejercicio, la Administración Pública cuenta con datos relevantes sobre el fenómeno discriminatorio en la entidad, apegándose a los principios de transparencia y rendición de cuentas del quehacer público.

Cabe hacer hincapié que el PAPED 2019-2020 fue un programa con un carácter transitorio, porque cuando se elaboró todavía no estaba disponible el Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024; y adicionalmente, el ordenamiento jurídico que mandata su elaboración, a saber la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México estaba en un proceso de adecuación y armonización legislativa como lo establecía el Transitorio Trigésimo Noveno de la Constitución Política de la Ciudad de México, lo que finalmente se cumplió con las reformas publicadas a la ley en la materia en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 9 de marzo y el 14 de octubre de 2020.

Es oportuno aclarar que el informe se elaboró con la información que los entes públicos le proporcionaron al COPRED. También quisiéramos destacar que el poco avance de algunas líneas de acción fue a consecuencia de que con la emergencia de la pandemia ocasionada por la enfermedad Covid-19, diversas dependencias y organismos tuvieron que reasignar presupuestos y esfuerzos para dar respuesta a los diversos desafíos que ello representó.

Finalmente, queremos destacar que la evaluación es una etapa esencial de la política pública para prevenir y eliminar la discriminación, por lo que este informe será un insumo fundamental para el diseño y elaboración del siguiente Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, que de acuerdo a la reforma más reciente, tendrá un carácter de programa especial y de cumplimiento obligatorio, por lo que pasa a ser un instrumento de planeación, el cual tendrá que armonizarse con el Plan General de Desarrollo y con el Programa de Gobierno, como lo establece la Ley del Sistema de Planeación del Desarrollo de la Ciudad de México.



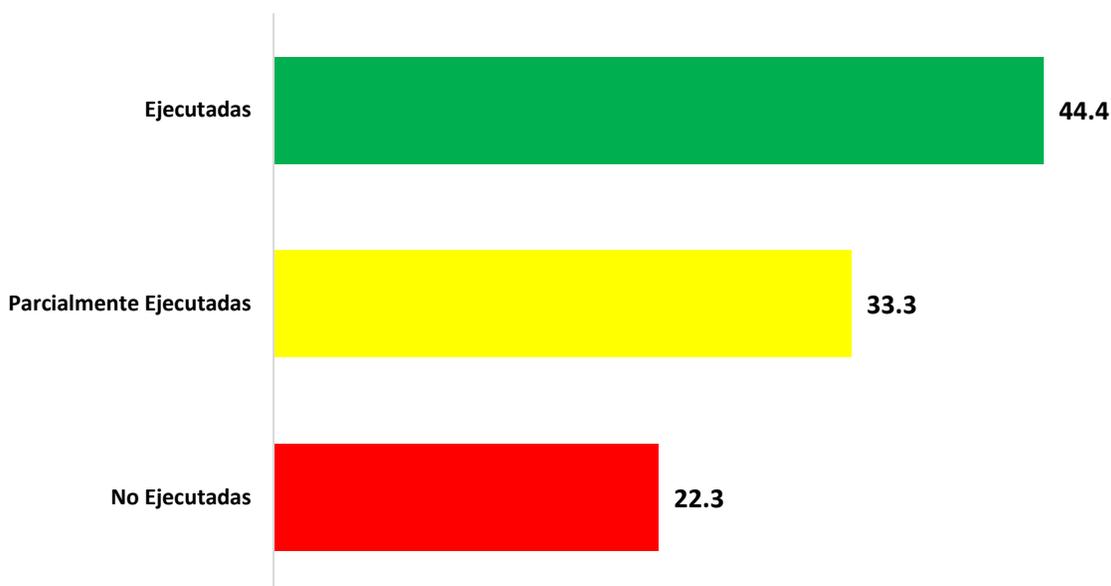
I. Resumen ejecutivo

El presente ejercicio representa un cierre en la evaluación del PAPED 2019 – 2020 y se enmarca, además, en un contexto complejo debido a la llegada a México de la pandemia de coronavirus (COVID-19, por sus siglas en inglés). Estas circunstancias plantearon retos nuevos para los entes públicos en la implementación de acciones para promover la igualdad y prevenir la discriminación, ya que las consecuencias de dicha pandemia, afectaron de forma diferenciada a los grupos de atención prioritaria, por tanto, los programas de trabajo sufrieron modificaciones para atender las nuevas circunstancias.

No obstante, las instituciones replantearon su programación y con ello, se logró llegar a la meta en 44.4% de las 27 líneas de acción que conforman el Programa, incluso en la sección de *Hallazgos de la evaluación*, observará que varias líneas de acción rebasaron significativamente la meta planteada. El 33.3% de las líneas se ejecutaron parcialmente y 22.3% no se llevaron a cabo. Lo anterior se observa en la Gráfica 1.

En este sentido, el Programa presenta un 77.7% de avance global en el cumplimiento de las líneas de acción para el ejercicio 2020, pese a la pandemia y el confinamiento, se logró 9.7% más de lo registrado en 2019.

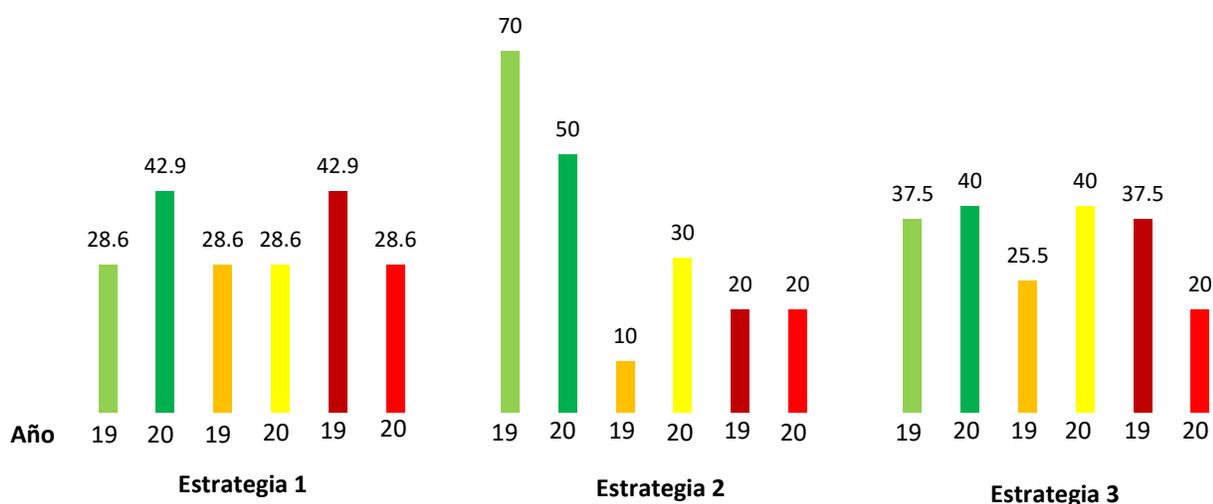
Gráfica 1. Proporción de líneas de acción, según su ejecución en 2020.





De forma particular, la Gráfica 2 muestra que la Estrategia 2 "Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México", tiene el mayor porcentaje de líneas ejecutadas, seguida de la Estrategia 1 "El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México" y, en tercer lugar, se encuentra la Estrategia 3 "Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México".

Gráfica 2. Proporción de líneas de acción, según su nivel de ejecución y estrategia, por año.



En la Tabla 1 se muestra el nivel de cumplimiento de la meta de cada una de las 27 líneas de acción que conforman el PAPED 2019-2020. Es pertinente mencionar que algunas metas fueron rebasadas, por lo cual se observará que algunas de ellas superan el 100%

Tabla 1. Porcentaje de cumplimiento de la meta por cada línea de acción, en 2020		
No.	Línea de Acción	%
1.1	Establecer los criterios para la incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer legislativo a través de la elaboración de un manual para Congresistas de la Ciudad de México.	100%
1.2	Incorporar el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en los reglamentos, decretos de creación y estatutos que rigen el actuar interno de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	61%
1.3	Incorporar a los Programas Internos de Protección Civil rutas de evacuación accesibles, sin obstáculos y debidamente señalizadas y hacerlos comprensibles para personas con discapacidad.	41%



Tabla 1. Porcentaje de cumplimiento de la meta por cada línea de acción, en 2020		
No.	Línea de Acción	%
1.4	Impulsar que los trámites y servicios que brindan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con información y formatos accesibles tanto en versión digital como física.	18%
1.5	Reducir la brecha digital en el acceso a la información pública a través de los sitios web de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	100%
1.6	Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	99%
1.7	Establecer protocolos de atención para los grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud.	0%
2.1	Elaborar diagnósticos, estudios, investigaciones e informes en materia de igualdad y no discriminación o grupos de atención prioritaria para el diseño de políticas públicas y programas.	260%
2.2	Llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados cuyo propósito sea introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública.	170%
2.3	Promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.	93%
2.4	Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México.	2%
2.5	Fomentar la lactancia materna a través de la instalación o mantenimiento de lactarios en inmuebles utilizados por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	64%
2.6	Promover la accesibilidad en las estaciones y en las unidades de transporte público no concesionado.	347%
2.7	Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México.	41%
2.8	Implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación	1,273%
2.9	Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	107%
2.10	Implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación.	24%
3.1	Diseñar campañas de difusión para prevenir la discriminación en la Ciudad de México.	46%
3.2	Difundir entre la población y las personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México, contenidos sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación y sobre grupos en dicha situación.	816%
3.3	Brindar atención jurídica ante actos de discriminación a los peticionarios que acudan al COPRED.	100%
3.4	Canalizar a presuntas víctimas de discriminación a las instituciones competentes.	220%
3.5	Proporcionar servicios de atención jurídica y psicológica a través de la Línea de la No Discriminación.	152%



Tabla 1. Porcentaje de cumplimiento de la meta por cada línea de acción, en 2020		
No.	Línea de Acción	%
3.6	Emitir opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos discriminatorios.	30%
3.7	Emitir opiniones consultivas relacionadas con el derecho a la igualdad y la no discriminación cuando sean solicitadas por instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.	93%
3.8	Brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación cometidos en la Ciudad de México.	44%
3.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias visibles.	2%
3.10	Promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sector privado a través de la entrega de reconocimientos a empresas que cumplan con los criterios establecidos por el COPRED por llevar a cabo acciones enfocadas en la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.	42%

Con este Informe, se cierra el ciclo del PAPED 2019 – 2020 y queda como insumo para el diagnóstico de la próxima edición del Programa, que, gracias a la reforma de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (LPEDCM) en 2020, se convertirá en una herramienta de la planeación de la Ciudad de México, al adquirir un estatus de Programa Especial y de carácter transversal.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

II. Introducción

La *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* (antes de las reformas de 2020), mandaba al COPRED a diseñar, emitir, difundir, verificar y evaluar el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación.¹ Bajo esta premisa, se diseñó la quinta y última edición del PAPED, su temporalidad bienal y diseño son una respuesta a la coyuntura política dada por la entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como el cambio de Gobierno en la entidad. La primera, establece que el Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México, el instrumento rector de las políticas públicas en la Capital, entraría en vigor en octubre de 2020 y que su prospectiva sería a veinte años. Lo anterior, aunado al cambio administrativo, que dificultó la alineación programática del PAPED 2019-2020 y la llegada a México en el primer trimestre del 2020 del virus SARS-CoV-2, sin duda, propiciaron un escenario de implementación del PAPED inusual y el presente ejercicio evaluativo del último año de ejecución da cuenta de ello.

El primer capítulo del *Informe de Evaluación* es un resumen ejecutivo, mismo que brinda un panorama de los hallazgos detectados tras la revisión de la información reportada por los entes públicos involucrados en el Programa.

La presente evaluación implica “la emisión de juicios valorativos fundados sobre evidencia empírica acerca de la marcha de las políticas públicas a fin de mejorarlas”². El proceso facilita la identificación, recolección e interpretación de datos útiles como parte del proceso de transparencia y rendición de cuentas. También es un mecanismo que permite aprender de la experiencia pasada, mejorar los servicios prestados e informar el desarrollo de futuras mejoras. Su fin es proveer retroalimentación para apoyar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos definidos e informar la toma de decisiones en el futuro.³

¹Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Artículo 37, fracción I. Última reforma publicada el 14 de octubre de 2020. https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/a894ebef98adb3b1e64dd927e0b0656e.pdf

²Neirotti N. “Hacia un nuevo paradigma en evaluación de Políticas Públicas” en *La evaluación de las políticas públicas: reflexiones y experiencias en el escenario actual de transformaciones del Estado*. (Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús, 2015). <https://clear-lac.org/3d-flip-book/la-evaluacion-de-las-politicas-publicas/>, p-14.

³ BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Guía Básica para la Evaluación de Proyectos. (2012). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-para-la-evaluaci%C3%B3n-de-proyectos-Tecnolog%C3%ADas-para-la-educaci%C3%B3n.pdf>. P-7.



En este sentido, el presente documento evalúa el cumplimiento en la ejecución del programa, para ello en un tercer apartado se presenta la metodología con la que se evalúa y donde se establece una semaforización según el rango de cumplimiento porcentual de las líneas de acción con base a las metas programadas. La cuarta parte, y la más extensa, corresponde a los hallazgos sobre el cumplimiento de las metas para las 27 líneas de acción que conforman el PAPED. Finalmente, los últimos capítulos retoman las lecciones aprendidas a manera de conclusión y se realizan algunas recomendaciones al respecto.

III. Metodología de evaluación

La *Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México (LCDHCDMX)*⁴ establece, en el Título quinto “Obligaciones en materia de derechos”, que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) podrá, en términos de la ley que lo crea, desarrollar mecanismos para coordinar, diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, así como para dar seguimiento y evaluar las acciones de los entes públicos en materia de prevención y erradicación de la discriminación (artículo 113).

El COPRED, es el organismo descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), encargado de prevenir y combatir la discriminación en la Ciudad de México. Además, se encarga de conducir la aplicación y velar por el cumplimiento de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México* (artículo 37, fracción III). Al mismo tiempo le corresponde diseñar, emitir y difundir el *Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México*⁵ (PAPED), así como verificar y evaluar su cumplimiento, en coordinación con el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.

⁴ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México. Publicada el 8 de febrero de 2019. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/ley-constitucional-de-derechos-humanos-y-sus-garantias-de-la-ciudad-de-mexico.pdf>

⁵ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Última reforma el 14 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>



La evaluación verifica que las entidades de la administración pública de la Ciudad y las Alcaldías alcancen las metas anuales establecidas en el programa. Se valora la evidencia de la ejecución de las líneas de acción con el fin de fortalecer la política de transversalización de la igualdad y no discriminación.

El proceso de evaluación del Programa comienza con el diseño de los indicadores y culmina con la publicación del Informe de Evaluación e involucra diversas tareas que se clasifican en tres fases (Ver tabla 2).⁶

Tabla 1. Fases del proceso de evaluación del PAPED 2019-2020		
Fase	Nombre	Actividades
1	Actividades preliminares	Involucra la construcción conjunta con las entidades públicas de las Líneas de Acción, así como el diseño de los indicadores e instrumentos para la evaluación, la elaboración y socialización de guías para su llenado y la construcción de bases de datos para la gestión de la información, entre otras.
2	Actividades de gestión interna	La red de enlaces institucionales se encarga de recopilar y sistematizar información estratégica (relacionada con los objetivos, metas y líneas del programa) para su posterior envío al COPRED.
3	Análisis, síntesis y evaluación	El COPRED recibe la información proveniente de los entes de la administración pública y las alcaldías para su cotejo, sistematización, codificación y análisis. Una vez analizada la información, se sintetiza en el Informe de Evaluación del PAPED.

Fuente: Elaboración propia con base en el PAPED 2019-2020.

Enlaces institucionales del COPRED

Como se mencionó en la Tabla 2, la Red de enlaces institucionales proporciona la información estratégica para el proceso evaluativo. El COPRED solicita a las y los titulares de los entes públicos la designación de una persona servidora pública como enlace con el Consejo.

⁶Informe de Evaluación del PAPED 2019. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-de-evaluacion-2019-paped.pdf>



A la segunda quincena de febrero, se contó con 102 personas designadas como enlaces (titulares y operativos) de 76 instituciones, entre entidades públicas y alcaldías (Tabla 3). El Consejo también tiene asignadas líneas de acción dentro del PAPED, cuenta con enlaces internos y reporta la información como el resto de los entes públicos.

Tabla 2. Entes públicos con enlace designado			
No.	Ente público	No.	Ente público
1	Alcaldía Álvaro Obregón	39	Instituto de Vivienda
2	Alcaldía Azcapotzalco	40	Instituto del Deporte
3	Alcaldía Benito Juárez	41	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa
4	Alcaldía Coyoacán	42	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones
5	Alcaldía Cuajimalpa de Morelos	43	Instituto para la Seguridad de las Construcciones
6	Alcaldía Cuauhtémoc	44	Junta de Asistencia Privada
7	Alcaldía Gustavo A. Madero	45	Policía Auxiliar
8	Alcaldía Iztacalco	46	Policía Bancaria e Industrial
9	Alcaldía Iztapalapa	47	PROCDMX, S.A. de C.V.
10	Alcaldía La Magdalena Contreras	48	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial
11	Alcaldía Miguel Hidalgo	49	Procuraduría Social
12	Alcaldía Milpa Alta	50	Red de Transporte de Pasajeros
13	Alcaldía Tláhuac	51	Secretaría de Administración y Finanzas
14	Alcaldía Tlalpan	52	Secretaría de Cultura
15	Alcaldía Venustiano Carranza	53	Secretaría de Desarrollo Económico
16	Alcaldía Xochimilco	54	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
17	Agencia Digital de Innovación Pública	55	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
18	Autoridad del Centro Histórico	56	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil
19	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano CDMX	57	Secretaría de Gobierno
20	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	58	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social
21	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	59	Secretaría de la Contraloría General
22	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social	60	Secretaría de las Mujeres
23	<i>Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México</i>	61	Secretaría de Movilidad
24	Escuela de Administración Pública	62	Secretaría de Obras y Servicios
25	Fideicomiso del Centro Histórico	63	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes
26	Fideicomiso Educación Garantizada	64	Secretaría de Salud



Tabla 2. Entes públicos con enlace designado

No.	Ente público	No.	Ente público
27	Fiscalía General de Justicia	65	Secretaría de Seguridad Ciudadana
28	Fondo de Desarrollo Económico	66	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
29	Fondo para el Desarrollo Económico y Social	67	Secretaría de Turismo
30	Fondo para el Desarrollo Social	68	Secretaría del Medio Ambiente
31	Heroico Cuerpo de Bomberos	69	Servicio de Transportes Eléctricos
32	Instituto de Capacitación para el Trabajo	70	Servicios de Salud Pública
33	Instituto de Educación Media Superior	71	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
34	Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores	72	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México Metrobús
35	Instituto de la Juventud	73	Sistema de Transporte Colectivo Metro
36	Instituto de las Personas con Discapacidad	74	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
37	Instituto de Reinserción Social	75	Sistema Público de Radiodifusión
38	Instituto de Verificación Administrativa	76	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
77	Universidad de la Policía		

Fuente: Elaboración propia con base en los registros de enlaces designados en 2020.

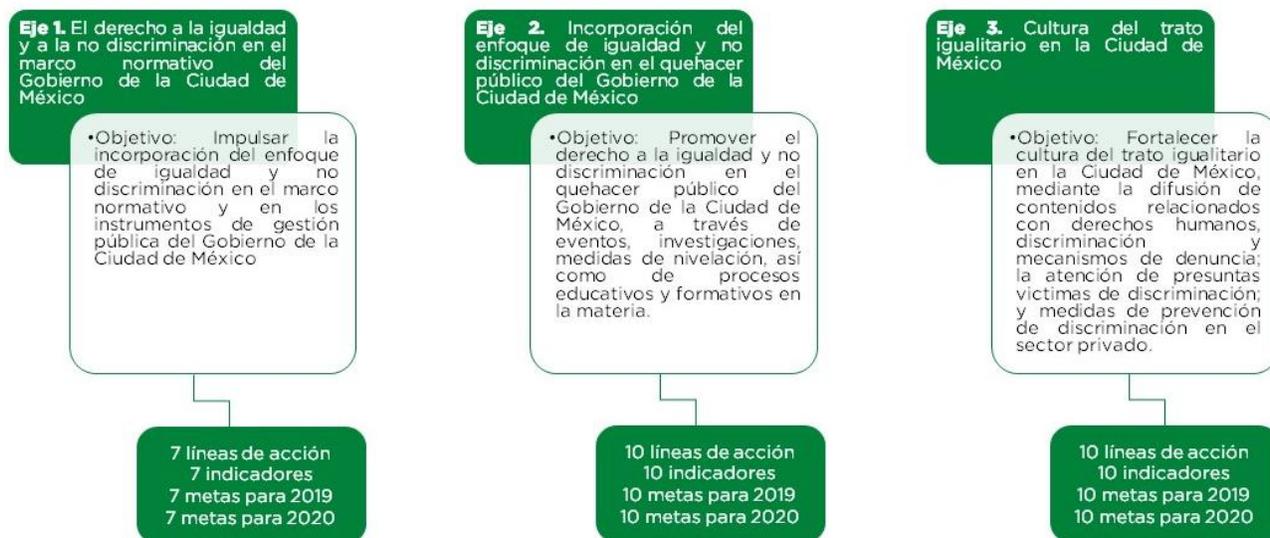
Instrumentación de la evaluación

El PAPED 2019-2020 se integra de cinco secciones: en la primera se exponen los antecedentes del Programa; en la segunda se encuentra el marco legal en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México; el tercer apartado aborda la discriminación como problema público; la cuarta (y en la que este reporte centrará su atención) se relaciona con toda la parte programática del PAPED; finalmente, en la quinta sección se tocan temas que versan en el seguimiento y evaluación del Programa.

De esta forma, el PAPED cuenta con 3 estrategias y 27 líneas de acción, cada una con una meta para 2019 y otra planteada para 2020. Con el fin de contar con un mecanismo de evaluación, se incluyen 27 indicadores.



Figura 1. Estructura del PAPED 2019 - 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en el PAPED 2019-2020.

Cada una de las líneas de acción que componen el PAPED tiene una meta a cumplir. Con el propósito de hacer una valoración, se desarrolló una escala a manera de semáforo, que asigna un color a las líneas de acción que indica el porcentaje de cumplimiento con respecto a la meta. En la tabla se puede apreciar la escala.

Tabla 3. Escala de cumplimiento.

Semáforo	Porcentaje de cumplimiento de la meta
	96% a 100%
	80% a 95%
	65% a 79%
	40% a 64%
	0% a 39%

Fuente: Subdirección de Evaluación del COPRED.



IV. Hallazgos

En este apartado se presentan los hallazgos en el cumplimiento de las 27 líneas de acción que integran el Programa. Para su comprensión, la información se sistematizó en un cuadro por cada línea de acción, la cual está acompañada del indicador que permite conocer su ejecución con respecto a la meta establecida. En la sección del desempeño se puede encontrar la línea base, la meta planeada para la meta alcanzada y el porcentaje de avance.

Las cifras y datos expuestos en la línea base, provienen de la medición realizada en 2018. Es por este motivo, que algunas de las líneas de acción no cuentan con información al respecto, especialmente aquellas que fueron diseñadas exclusivamente para el PAPED 2019-2020. Algunas líneas base tienen cifras superiores a las metas establecidas; la disminución se explica entre otras cosas, por la reducción de personal al interior de las instituciones, los cambios administrativos, así como la reducción de recursos destinados a determinados sectores y rubros derivada de la política de austeridad en el Gobierno.

Es importante señalar que la meta planteada fue aquella derivada de la serie histórica del programa. En la mayoría de los casos, las mismas representan la suma de los esfuerzos de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México y las Alcaldías. En este sentido, la meta alcanzada y el porcentaje de avance igualmente reflejan las acciones acumuladas de todas las entidades de la Ciudad.

Finalmente, la última columna del cuadro por línea de acción, ilustra el porcentaje de avance y utiliza los colores en el semáforo de avance para clarificar el grado de cumplimiento de la meta.

Eje I. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México

Si bien el PAPED es un instrumento de política pública, la Ley constituye el fundamento para su diseño, implementación y evaluación por parte del Ejecutivo; razón por la cual, resulta crucial incidir en la actividad legislativa con pleno respeto de la división de poderes, fomentando que el marco jurídico de las políticas públicas de la Ciudad garantice, respete, promueva y proteja el derecho a la igualdad y a la no discriminación.



Igualdad en la Ley

Por lo anterior, el PAPED 2019-2020 estableció una línea de acción para promover la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación a través de la elaboración de un manual para legisladoras y legisladores.

El *Manual para Legislar sin Discriminación*, se elaboró en 2019 y se actualizó en 2020, para que las/los diputados/as del Congreso de la Ciudad de México cuenten con una guía que les permita desempeñar sus funciones, incluyendo el enfoque de igualdad y no discriminación.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.1	Establecer los criterios para la incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer legislativo a través de la elaboración de un manual para Congresistas de la Ciudad de México	Número de manuales para Congresistas elaborados	Línea base 2018	0	
			Meta planeada 2019	1	
			Meta alcanzada 2019	1	
			Meta planeada 2020	1	
			Meta alcanzada 2020	1	
			Porcentaje de avance 2019-2020	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Igualdad en el marco normativo de las instituciones de gobierno

El PAPED estableció en su segunda línea de acción que las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México armonicen su marco jurídico con el enfoque de igualdad y no discriminación; para ello, el COPRED les hizo llegar los *Criterios para la inclusión del principio de igualdad*, insumo que señala las pautas básicas para incluir la cláusula antidiscriminatoria, lenguaje incluyente, formas de discriminación directa e indirecta, entre otras.



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
			Línea base 2018		
1.2	Incorporar el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en los reglamentos, decretos de creación y estatutos que rigen el actuar interno de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de reglamentos, acuerdos y estatutos modificados, desagregado por ente.	Línea base 2018	ND	
			Meta planeada 2019	1 por institución (63)	
			Meta alcanzada 2019	48	
			Meta planeada 2020	1 por institución (67)	
			Meta alcanzada 2020	40	
			Porcentaje de avance 2019-2020	69%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

En el año 2020, fueron 21 instituciones las que modificaron su marco normativo mientras que se realizaron 40 modificaciones a los instrumentos, lo que representó un avance, para el periodo, del 61%, considerando que la meta establecida en el PAPED consistía en que hubiera 1 instrumento modificado por institución, es decir, 67 instrumentos.⁷ Si agrupamos los instrumentos normativos por tipo, los tres tipos que sufrieron más modificaciones fueron: Reglas de Operación de Programas Sociales (24%), reglamentos (17%) y lineamientos (14%).

Se debe considerar que esta edición del PAPED es bienal, por lo que el indicador de cumplimiento debe considerar lo logrado en 2019 y adicionarlo a lo avanzado en 2020. Por lo anterior, se sumaron los instrumentos normativos modificados y se dividieron entre la suma de las instituciones que reportaron en cada año. El resultado es que para el periodo 2019-2020 la línea tuvo un avance del 69%.

En la siguiente tabla se encuentran los instrumentos que sufrieron alguna modificación, el tipo y si fue publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (GOCDMX).

⁷Teniendo como referencia que en el Cuestionario de Evaluación 2020, se recibió información de 67 entidades además del COPRED.



Tabla 4. Instrumentos que incorporan el enfoque de igualdad y no discriminación.

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
Alcaldía Álvaro Obregón	Reglas de operación del Programa de Autocuidado y envejecimiento digno de las personas.	Inclusión de paridad de género.	27 de febrero de 2020
Alcaldía Azcapotzalco	Manual Administrativo de la Dirección Ejecutiva de Igualdad de Género, Derechos Humanos e Inclusión y las unidades administrativas que la integran.	Nueva creación.	Pendiente de publicación.
Alcaldía Cuauhtémoc	Política de "Igualdad Laboral y No Discriminación".	Nueva creación.	No se publicó en la GOCDMX.
Autoridad del Centro Histórico	Código de Conducta de las Unidades Administrativas y Unidades administrativas de Apoyo Técnico Operativo adscritas a la Autoridad del Centro Histórico.	Nueva creación.	10 de febrero de 2020.
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Código Contra la Discriminación de la Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México.	Nueva creación.	No se publicó en la GOCDMX.
COPRED	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.	Se reforman y se homologa el cuerpo normativo y se modifica el artículo 27, fracción V, y se adiciona una fracción IX.	9 de marzo 2020
	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.	Disposiciones diversas en materia de igualdad y no discriminación	14 de octubre 2020
Fideicomiso Educación Garantizada	Reglas de operación del programa social Seguro contra accidentes personales de escolares "va segur@" 2020	Incorporación de lenguaje inclusivo.	31 de diciembre de 2020.
Fondo para el Desarrollo Social	Reglas de Operación del Programa de Financiamiento del Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Lenguaje inclusivo.	12 de noviembre del 2020.
Instituto de la Juventud	Programa Los Jóvenes Unen al Barrio 2020.	Continuidad de las modificaciones en materia de igualdad	06 de febrero de 2020
	Programa Memorial New'sDivine 2020.	Modificaciones en materia de igualdad	06 de febrero de 2020
	Programa social Núcleos Urbanos de Bienestar Emocional (NUBE).	Modificaciones en materia de igualdad	25 de febrero de 2020
Instituto de las Personas con Discapacidad	Estatuto INDISCAPACIDAD.	Nueva creación	21 de febrero de 2020
Instituto de Verificación Administrativa	Estatuto Orgánico del Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México.	Modificaciones a los artículos 6 para incluir los principios igualdad sustantiva y equidad de género, igualdad y no discriminación, así como el artículo 17, apartado A, fracción V para indicar la unidad administrativa responsable de	11 de septiembre de 2020



Tabla 4. Instrumentos que incorporan el enfoque de igualdad y no discriminación.

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
		promover las actividades en la materia	
Instituto del Deporte	Reglamento Interno para el correcto funcionamiento y uso de las Instalaciones de la Pista Olímpica de Remo y Canotaje "Virgilio Uribe".	Inclusión de cláusula antidiscriminatoria	24 de marzo de 2020
	Reglamento Interno Para el correcto funcionamiento y uso de las Instalaciones del Centro Social y Deportivo "Rosario Iglesias Rocha".	Inclusión de cláusula antidiscriminatoria	24 de marzo de 2020
	Lineamientos para el uso de las instalaciones del Gimnasio en el Centro Social y Deportivo "Rosario Iglesias Rocha".	Inclusión de cláusula antidiscriminatoria	24 marzo de 2020
	Reglamento Interno para el correcto funcionamiento y el uso de las instalaciones de la cancha frontón, en las instalaciones de la alberca olímpica "Francisco Márquez".	Inclusión de cláusula antidiscriminatoria	24 de marzo de 2020
Junta de Asistencia Privada	Lineamientos de reacción inmediata para la búsqueda de personas mayores ausentes desaparecidas o no localizadas, usuarias de los servicios de asistencia social de las Instituciones de Asistencia Privada.	Nueva creación	18 de febrero del 2020
	Guía básica para el reclutamiento, selección e integración de los expedientes del personal a contratar para atender e intervenir de forma directa con el grupo de atención prioritaria de las IAP.	Nueva creación	18 de febrero del 2020
	Lineamientos de actuación para las Instituciones de Asistencia Privada en caso de conocer o identificar algún tipo de violencia en contra de las personas usuarias de los servicios de asistencia social.	Nueva creación	18 de febrero del 2020
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	Políticas Generales de Administración de la PAOT.	Lenguaje incluyente	No se publica en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México
Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.	Decreto por el que se reforma la fracción IV y se adicionan las fracciones V y VI, recorriéndose en su orden la subsecuente, del artículo 24; y se reforma el primer párrafo, se adicionan las fracciones III y IV del artículo 42, recorriéndose en su orden la subsecuente.	14 de octubre 2020



Tabla 4. Instrumentos que incorporan el enfoque de igualdad y no discriminación.

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
	Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México.	Se adiciona un tercer párrafo al artículo 15, usando lenguaje incluyente.	12 de octubre 2020
	Lineamientos Generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.	Nueva creación.	9 de septiembre 2020
	Acuerdo para la actuación policial en la prevención de violencias y actos que transgreden el ejercicio de derechos durante la atención a manifestaciones y reuniones de la Ciudad de México.	Nueva creación.	Boletín 414/2020
	Reglas de Operación del Programa Social "Apoyo a mujeres en situación de violencia de género 2020"	Nueva creación.	27 de enero 2020
	Protocolo interinstitucional de atención integral a personas que viven en situación de calle en la Ciudad de México.	Nuevo modelo de atención y cadena de responsabilidades.	5 de marzo 2020
Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México.	Lenguaje incluyente, se promueve la erradicación del acoso y hostigamiento, particularmente a mujeres.	15 de septiembre de 2020
Secretaría de Seguridad Ciudadana	Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.	Nueva creación. Uso de lenguaje incluyente.	25 de febrero de 2020
	Acuerdo 33/2020 por el que se crea la Unidad de Atención y Referencia Psicológica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.	Promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, en este contexto se proporciona apoyo psicológico inmediato a las policías que se encuentren en situación de crisis, derivada de alguna intervención en el desempeño de sus funciones.	17 de junio de 2020
	Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México, abroga las Reglas para el Establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal.	Se estableció como uno de los objetos del Desarrollo Policial, entre otros, la igualdad de oportunidades. • Se precisó que, el Servicio Profesional de Carrera Policial deberá realizarse en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. • Se utilizó lenguaje incluyente en todo el documento, particularmente en la denominación de grados que comprenden la Carrera Policial.	18 de noviembre de 2020



Tabla 4. Instrumentos que incorporan el enfoque de igualdad y no discriminación.

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
	Convocatoria para la Selección de las y los Jefes de Cuadrantes Policiales de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.	Se estableció una disposición con la finalidad de promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Convocatoria para Jefes y Jefas de Cuadrantes Policiales, de la manera siguiente: “Atendiendo a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, como una medida especial de carácter temporal y de promoción encaminada a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, se asignará por lo menos, el 30% de las plazas a concursar al personal femenino que participe en el presente proceso de promoción”.	Documento no publicado en Gaceta, entró en vigor el día de su suscripción por parte del titular de la Secretaría (21 de septiembre de 2020).
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Aviso por el cual se dan a conocer las Reglas de Operación del programa, “Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México” (FOCOFESS 2020), para el ejercicio fiscal 2020.	Cuando no sea posible o suficiente la focalización territorial, se priorizará a las Organizaciones Sociales y/o Cooperativas, que entre sus miembros cuenten con personas incluidas en grupos de atención prioritaria, conforme al artículo 11 “Ciudad incluyente” de la Constitución Política de la Ciudad de México.	31 de enero de 2020
	Lineamientos para el proceso de selección y otorgamiento del Apoyo Económico a Beneficiarios Facilitadores de Servicios (personas verificadoras) que realicen diversas acciones asociadas con la planeación, operación, diagnóstico, supervisión, seguimiento, verificación, promoción y evaluación, dentro del marco del programa, “Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México” (FOCOFESS 2020), para el ejercicio fiscal 2020, entre otras acciones de fomento y fortalecimiento a la economía social y solidaria.	Cuando no sea posible o suficiente la focalización territorial, se priorizará a las personas incluidas en grupos de atención prioritaria, conforme al artículo 11 “Ciudad incluyente” de la Constitución Política de la Ciudad de México. Incorporación de cláusula antidiscriminatoria.	5 de marzo de 2020



Tabla 4. Instrumentos que incorporan el enfoque de igualdad y no discriminación.

Institución	Nombre del instrumento	Modificaciones	Fecha de publicación en la GOCDMX
	Reglas de Operación Programa Social "Seguro de Desempleo" para el ejercicio fiscal 2020.	Precisa los grupos de población objetivo, entre los que se describen en el numeral 8.2 Inciso B) Población en situación de Atención Prioritaria de conformidad con el artículo 11 Incisos A) y B) de la Constitución Política de la Ciudad de México, así mismo en los numerales 6.2 y 9 se establece el criterio de priorización para otorgar el apoyo económico a aquellos sectores de la población en situación de vulnerabilidad, como una medida positiva y compensatoria a las personas y grupos en situación de discriminación. Uso de lenguaje incluyente.	Publicación inicial 31 de enero, Modificatorios: 03 y 15 de abril, 04 y 14 de mayo, 18 y 29 de junio y 13 de julio respectivamente.
Secretaría del Medio Ambiente	Formato para participar en la Licitación Pública Nacional de la Ciudad de México de la SEDEMA.	Inclusión cláusula anti discriminatoria.	Documento no publicado en Gaceta. Solicitud del oficio SEDEMA/DGAF-SACH/ 03824/2020 entra en vigor a partir del 26 de noviembre de 2020.
Sistema de Transporte Colectivo Metro	Estatuto Orgánico del Sistema de Transporte Colectivo.	Se modificó la parte legal conforme a la nueva Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, se incluyó lenguaje incluyente con enfoque de igualdad y No discriminación.	La versión actualizada aún no se ha publicado, se está en espera de coincidir la parte administrativa derivado de la propuesta de reestructuración orgánica del STC.
	Manual Administrativo del STC.	Se lleva a cabo la actualización del Manual Administrativo en su parte de procedimiento con lenguaje incluyente y con enfoque de igualdad y No discriminación, en su parte de organización se encuentra en revisión en espera de dictamen de la propuesta de reestructuración orgánica del STC.	No se ha gestionado la publicación del citado instrumento normativo toda vez que se continúa con su actualización.
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Protocolo de Prevención y Atención Psicológica y Reeducativa para Hombres Generadores de Violencia hacia las Mujeres.	Nueva creación.	No se publicó en GOCDMX pero desde el 18 de diciembre 2020 está disponible en: https://www.dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5fe/a8d/32a/5fea8d32a8a0f517726289.pdf

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020.



Medidas para la accesibilidad

Los Programas de Protección Civil en la Ciudad de México son instrumentos de planeación que permiten salvaguardar la integridad física de las personas que laboran, estudian o habitan en un inmueble. El diseño de estos programas, así como del inmueble, debe ser universal. Es decir, deberían poder ser utilizados por todas las personas sin requerir un diseño especializado.⁸ Además, no deben tener barreras físicas, pues éstas se traducen para las Personas con Discapacidad (PcD) en obstáculos que dificultan, entorpecen o impiden su libre tránsito.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.3	Incorporar a los Programas Internos de Protección Civil rutas de evacuación accesibles, sin obstáculos y debidamente señalizadas y hacerlos comprensibles para personas con discapacidad.	Número de Programas Internos de Protección Civil que incorporaron rutas libres de obstáculos y que son accesibles.	Línea base 2018	ND	
			Meta planeada 2019	1 por institución	
			Meta alcanzada 2019	0.4	
			Meta planeada 2020	1 por institución	
			Meta alcanzada 2020	0.31	
			Porcentaje de avance 2019-2020	38%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

El PAPED programó como meta para 2020 que cada institución de Gobierno de la Ciudad tuviera un Programa Interno de Protección Civil con rutas de evacuación accesibles y traducido a Lengua de Señas Mexicana (LSM) o Braille. Del total de entidades que reportaron información al COPRED (67), el 64% reportó contar con un Programa Interno de Protección Civil; el 3% reportó que el mismo estaba traducido a Braille (2); el 1% reportó que se tradujo a LSM (1); y otro 1% reportó la traducción a una lengua indígena.

⁸De acuerdo con la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, artículos 26, 27 y 28.



Para el periodo 2020, el 44% (30) de las instituciones que reportaron dijeron contar con rutas de evacuación 100% accesibles (para personas con discapacidad física, visual o con cualquier otro tipo de discapacidad); 54% (37) dice que las rutas de evacuación son libres de obstáculos; y 50% (34) informa que las rutas cuentan con todas las señalizaciones.

Para establecer el avance en esta línea, se promediaron los porcentajes anteriores (contar con rutas 100% accesibles libres de obstáculos; que tengan todas las señalizaciones; y tener un programa traducido a Braille o LSM), dando un avance para el 2020 de 31%.⁹ Al promediar dicho avance con el avance del 2019 se obtiene un avance acumulado del 38%.

Inclusión en el otorgamiento de bienes y servicios

La Ciudad de México se caracteriza por ser pluricultural y pluriétnica. En el Censo Nacional de Población y Vivienda 2020 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que 1.4% de la población está formado por personas de 3 años de edad y más hablantes de lengua indígena y el 0.8% (1,032 personas) de la población son personas de 3 años y más hablantes de una lengua indígena que no habla español.

Imbricadas con la diversidad étnica y cultural, se encuentran las lenguas indígenas. Aquellas que observan una mayor prevalencia en la Capital son el náhuatl (30%) el mixteco (12.3%), otomí (10.6%), mazateco (8.6%), zapoteco (8.2%) y mazahua (6.4%).¹⁰

Además de la diversidad cultural y lingüística, también se tiene presencia de personas con discapacidad (PcD) lo que impone retos mayores; según el Censo de Población y Vivienda realizado en 2020 por el INEGI, en la Ciudad de México, habitaban 1 millón 209 mil 944 personas con discapacidad, de estas 244 mil 406 no caminan, no suben o bajan o bien lo hacen con dificultad, 210 mil 900 no pueden ver o ven con dificultad aun usando lentes, mientras que 114 mil 412 personas no pueden escuchar o escuchan con dificultad aun usando aparato auditivo y 59 mil 979 no pueden o con dificultad hablan o se comunican.

⁹Es decir, el porcentaje promedio de instituciones que reportaron tener rutas 100% accesibles, contar con rutas libres de obstáculos, todas las señalizaciones y estar traducidos al sistema Braille o LSM.

¹⁰ Este porcentaje retoma como total el número total de hablantes de una lengua indígena (129 mil personas). Fuente: Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes. Disponible en: <https://www.sepi.cdmx.gob.mx/lenguas-indigenas>.



Ante la diversidad mencionada, el COPRED incluyó una línea de acción en el PAPED 2019-2020 dedicada a la traducción de formatos a Sistema Braille, Lengua de Señas Mexicana (LSM) y alguna lengua indígena, la cual tiene como objetivo incrementar los niveles de accesibilidad en los bienes y servicios brindados al público.

Los hallazgos obtenidos en la presente evaluación exponen que sólo 12 instituciones llevaron a cabo al menos un tipo de traducción. El tipo de formatos traducidos se puede apreciar en la tabla.

Tabla 5. Formatos traducidos a LSM, Sistema Braille o Lengua indígena.					
Formatos traducidos a LSM		Formatos traducidos a Sistema Braille		Formatos traducidos a una lengua indígena	
No.	Nombre	No.	Nombre	No.	Nombre
1	Línea de Atención COPRED (LSM)	1	Formato de servicios brindados, traducido a Sistema Braille	1	Infografía sobre derechos sexuales y reproductivos en lengua náhuatl
2	Glosario de Lengua de Señas Mexicana en Procuración de Justicia.	2	Escala de Detección de Riesgo Juvenil (EDRJ) 2020	2	Material informativo en materia de transporte público el cuál se usa para informar a las personas operadoras del transporte público y usuarias sobre las medidas que deben cumplir quienes conducen una unidad de transporte público.
3	Escala de Detección de Riesgo Juvenil (EDRJ) 2020	3	Formato de caja de ahorro (Titular)	3	Convocatoria BECA PILARES en lengua náhuatl.
4	Video Institucional del Trámite de “Ventanilla Única”	4	Servicios sobre información cultural en el Teatro de la Ciudad Esperanza Iris	4	Folleto de información de los servicios de la SEPI
5	Servicios en el Museo Nacional de la Revolución	5	Mis sentidos	5	Folleto ¿Qué es la SEPI?
6	Información en salas de exposición del Museo Nacional de la Revolución	6	Información de servicios que brinda la SEPI		
7	Mis manos hablan	7	Cédula de Quejas y Sugerencias		
8	Nuestras manos hablan	8	Sana distancia		
9	Yo puedo, tú puedes	9	Liquidación de caja de ahorro (Beneficiario)		
10	Nosotros podemos	10	Devolución por ser aval		
11	Convocatoria empleo temporal	11	Servicios sobre información cultural en el Teatro Sergio Magaña		
12	Cuidados para prevenir COVID	12	Aprendemos con nuestros sentidos		



Tabla 5. Formatos traducidos a LSM, Sistema Braille o Lengua indígena.

Formatos traducidos a LSM		Formatos traducidos a Sistema Braille		Formatos traducidos a una lengua indígena	
No.	Nombre	No.	Nombre	No.	Nombre
		13	Aprende a ser independiente		
		14	Jugando a ser autosuficiente		
		15	Comparecencia de la Glosa del Primer Informe de Gobierno de la titular de la SEPI		

Fuente: Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020, COPRED.

Durante 2020, se tradujeron 32 formatos a LSM, Sistema Braille o alguna lengua indígena, esa cifra representa un avance del 47% de para el periodo. Esta proporción, resulta de considerar el número de instituciones que reportaron información (68). Mientras que para obtener el avance acumulado se calculó el promedio de los porcentajes de avance en 2019 y 2020, teniendo un avance bienal del 35%, como se observa en el siguiente semáforo.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.4	Impulsar que los trámites y servicios que brindan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con información y formatos accesibles tanto en versión digital como física.	Número de formatos traducidos a LSM, Sistema Braille o lenguas indígenas por ente	Línea base 2018	46	
			Meta planeada 2019	1 por institución	
			Meta alcanzada 2019	15	
			Meta planeada 2020	1 por institución (68)	
			Meta alcanzada 2020	32	
			Porcentaje de avance 2019-2020	35%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.



Accesibilidad digital

En esta misma materia, se consideró que el Programa tuviera una línea de acción para los portales de Gobierno de la Ciudad de México con el propósito de reducir la brecha digital en el acceso a la información pública.

En este sentido, la meta planteada fue de 996 trámites con criterios accesibles, a través del Portal de Trámites de la Ciudad de México que gestiona la Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP).

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.5	Reducir la brecha digital en el acceso a la información pública a través del sitio web "Portal de Trámites" de la Ciudad de México.	Número de trámites con información con criterios accesibles	Línea base 2018	0	
			Meta planeada 2019	889*	
			Meta alcanzada 2019	0	
			Meta planeada 2020	996	
			Meta alcanzada 2020	996	
			Porcentaje de avance 2019-2020	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

* En 2019, la meta consideraba 89 portales del Gobierno accesibles, por el contexto político-administrativo aunado a la pandemia por el COVID-19, se modificó el indicador y por tanto la meta para 2020.

De acuerdo con lo reportado por la Agencia Digital de Innovación Pública, se realizó un rediseño del Portal de Trámites de la Ciudad de México, lo que incrementó la proporción de trámites con criterios para la accesibilidad. Entre las mejoras que se realizaron están: 1) Reordenamiento de la estructura en *html* e inclusión de textos alternativos (favorecen el funcionamiento de los lectores de pantalla para recorrer el camino lógico del texto); 2) Mejora en el tamaño de la tipografía del sitio; y 3) Alto contraste, modo oscuro y claro del sitio (beneficia a usuarios con daltonismo).



Medidas afirmativas para la conciliación familiar

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha impuesto nuevos retos a los Estados. Existen avances normativos a nivel local como la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en la Ciudad de México*, que en su artículo 21, fracción II señala que los hombres también deben gozar de una licencia de paternidad. La medida pretende contribuir a desincentivar los roles tradicionales que depositan en las mujeres las labores de crianza y de cuidados, involucrando en ella más a los hombres que son padres de familia.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
1.6	Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Porcentaje de licencias de paternidad de al menos 15 días naturales otorgadas a los padres de recién nacidos o que adopten,	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada 2019	94%	
			Meta planeada 2020	100%	
			Meta alcanzada 2020	99%	
			Porcentaje de avance 2019-2020	97%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Para el año 2020, 32 instituciones reportaron otorgar licencias de paternidad. De acuerdo con los datos recabados a través del Cuestionario de Evaluación de PAPED, el Gobierno de la Ciudad de México otorgó 1,495 de ellas, de las cuales la mayor parte fueron de quince días naturales o más (1,483), lo que representó el 99% de avance en la línea de acción. El avance anterior promediado con el avance del año 2019 da un avance bienal del 97%.



Derecho a la salud e igualdad

La igualdad en el pleno goce del derecho a la salud requiere de medidas afirmativas que eliminen las barreras que los grupos históricamente discriminados enfrentan al recibir bienes y servicios en este sector. Por este motivo, el PAPED estableció una línea de acción para que se elaboraran protocolos de atención para uno o varios grupos de atención prioritaria; la línea no muestra avance en 2020, no obstante que los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México operan los siguientes Programas de atención a personas en situación de vulnerabilidad y/o discriminación:

- Programa de Atención a Personas con Discapacidad.
- Programa de Atención a la Población en Situación de Calle.
- Programa de Atención a Población Migrante.
- Programa “Fortalecimiento a la Atención Médica (PFAM)”, programa que acerca los servicios de salud a la población que habita en zonas marginadas, con alta dispersión y difíciles condiciones de acceso debido a su ubicación geográfica.
- Programa “Salud en tu Casa”, programa en donde participan brigadas de salud cuyo objetivo es localizar e identificar a personas que por su condición de salud no pueden trasladarse a la unidad médica para su atención, dirigidos a adultos mayores, personas con discapacidad, postrados, enfermos terminales.

Otras acciones operadas por los Servicios de Salud Pública que no constituyen un Programa pero que abonan a la eliminación de factores de discriminación son:

- Actividad Institucional de Prevención de la Violencia y Combate a la Discriminación.
- Actividad Institucional de Interculturalidad en Salud (incluye entre otras actividades la atención en salud a población indígena y afroamericana).

De manera permanente, se difunden acciones sobre los derechos de las poblaciones de atención prioritaria y otras que promueven la igualdad tanto la interior como al exterior de los Servicios, tal es el caso de infografías sobre aborto seguro; salud sexual y reproductiva; desplazamiento y población en riesgo ante COVID-19; masculinidades; información del coronavirus en lenguas indígenas; derechos de la infancia; entre otras.



Eje II. Incorporación del Enfoque de Igualdad y No Discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México.

La transición de la administración pública a una Gestión por Resultados (GpR), impuso que las políticas públicas estén basadas en una sólida evidencia y que se rediseñen, prolonguen, suspendan o mantengan según sus resultados. Por lo anterior es importante contar con información sobre el problema público de la discriminación, su magnitud, prevalencia, vías de solución, causas, efectos, marco normativo, entre otros temas.

Por todo lo mencionado, el PAPED 2019-2020 considera una línea de acción que establece que las entidades del Gobierno de la Ciudad de México, en el marco de sus atribuciones y competencias, elaboren diagnósticos, estudios, investigaciones e informes sobre discriminación o grupos prioritarios que atienden.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.1	Elaborar diagnósticos, estudios, investigaciones e informes en materia de igualdad y no discriminación o grupos de atención prioritaria para el diseño de políticas públicas y programas.	Número de diagnósticos, estudios, investigaciones e informes elaborados en materia de igualdad y no discriminación o grupos prioritarios desagregados por derecho, población de estudio.	Línea base 2018	15	
			Meta planeada 2019	15	
			Meta alcanzada 2019	25	
			Meta planeada 2020	15	
			Meta alcanzada 2020	40	
			Porcentaje de avance 2019-2020	213%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

De acuerdo con la información recabada a través del Cuestionario de evaluación del PAPED 2020, se realizaron 40 productos de investigación relacionados con el derecho a la igualdad y a la no discriminación del Gobierno de la Ciudad de México. La meta alcanzada fue de más del doble (260%) de la meta



programada. El avance acumulado de la meta bienal se calculó con el promedio de ambas proporciones, lo que dio un avance del 213%.

En la siguiente tabla se encuentran listados los temas de las 40 investigaciones realizadas.

Tabla 6. Investigaciones realizadas sobre igualdad y no discriminación.			
No.	Institución	Nombre de la investigación	Propósito
1	Agencia Digital de Innovación Pública	Ventanilla Única de Discapacidad	Informe descriptivo del funcionamiento del sistema de Ventanilla Única de Discapacidad
2	Alcaldía Tlalpan	Acción social Apoyo a personas con discapacidad permanente frente al COVID19, Informe final	Contribuir a que las personas con discapacidad permanente, que habitan en la Alcaldía Tlalpan, cuenten con apoyo económico para solventar necesidades derivadas de la emergencia sanitaria por COVID-19.
3	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social	Infancias en la Ciudad de México	Mostrar la situación que enfrenta la infancia en la Ciudad de México, así como los retos en términos de política pública para aminorar las desigualdades de este grupo vulnerable.
4	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social	Ciudad de México. Un diagnóstico de la desigualdad socio territorial	Mostrar las desigualdades que enfrentan los habitantes de la Ciudad de México (acceso a vivienda, acceso a servicios de salud, agua y drenaje, seguridad, etc.).
5	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Prácticas discriminatorias y estrategias de resiliencia para jóvenes LGBT+: el caso de violencia doméstica durante COVID-19	Identificar situaciones donde se involucran actos de violencia y discriminación, así como revisar las capacidades con las que cuentan, o no, las personas y las instituciones para enfrentar las crisis, como la experimentada en 2020 con el COVID 19
6	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Diagnóstico de retroalimentación con miras a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS) 2020	Analizar el conjunto de preguntas que conformó el instrumento de la encuesta en la aplicación de 2017, así como proponer nuevas categorías y variables con base en las necesidades gubernamentales; valorar y proponer muestreos que favorezcan en la calidad de la información recogida y la debida aplicación del instrumento; redefinir y proponer indicadores en el marco del programa de gobierno de la Ciudad de México 2019-2024; dar cuenta de los cambios que tiene por objeto identificar actos y vivencias de discriminación, así como una cultura de la igualdad.
7	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Impactos diferenciados. Los efectos de la pandemia sobre la situación laboral de las mujeres en México.	Identificar los efectos de la crisis económica global provocada por el SARS-CoV-2 sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano.



Tabla 6. Investigaciones realizadas sobre igualdad y no discriminación.

No.	Institución	Nombre de la investigación	Propósito
8	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	La vida en rojo. Diagnóstico sobre la Gestión Menstrual en las Mujeres y Personas que integran Poblaciones Callejeras	Diagnóstico sobre la gestión menstrual y acceso a la salud de personas menstruantes en calle, a través de investigación, entrevistas y grupos focales. El objetivo general del documento es conocer las prácticas, discursos y representaciones relacionados con la menstruación y el ejercicio de los derechos a la salud sexual, reproductiva y menstrual de las mujeres que integran poblaciones callejeras, a fin de obtener recomendaciones para el diseño de propuestas de salud pública.
9		Universidades seguras. Guía de acción. Vol. 2	Este segundo documento integra, por un lado, las obligaciones jurídicas que tienen las universidades en el tema; por otro, los argumentos empíricos basados en los datos disponibles sobre la experiencia de las personas en las universidades; y, por último buenas prácticas en términos de políticas que las universidades pueden implementar para prevenir y atender casos de violencia, con un énfasis importante en políticas que busquen no solamente la disminución de la violencia, sino la construcción de la igualdad.
10		Cartografía de la Discriminación en la Ciudad de México	La cartografía tiene por objetivo contribuir a entender las circunstancias que generan la discriminación en la Ciudad de México, así como aportar en el diagnóstico que el COPRED promueve permanentemente para detectar cambios ocurridos en materia de discriminación en la ciudad, además de identificar alcances o carencias institucionales para eliminar las condiciones que perpetúan las desigualdades y vulneran los derechos humanos.
11		Revista Digital Especializada en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública	Ser un espacio para la publicación de las distintas reflexiones acerca del problema de la discriminación en la Ciudad de México y de las estrategias para lograr la igualdad entre las personas. Es importante mencionar que la revista deriva del trabajo de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID).
12		La Ciudad de México y el problema de la discriminación: enfoques, actores y política pública	Reunir en un ejemplar, y a través de distintos capítulos, investigaciones que han sido ganadoras en alguno de los ocho concursos de tesis. Asimismo, dar a conocer estas investigaciones, para que éstas puedan ser consultadas y constituyan insumos que aporten al debate y desarrollo del conocimiento sobre el fenómeno de la discriminación.



Tabla 6. Investigaciones realizadas sobre igualdad y no discriminación.

No.	Institución	Nombre de la investigación	Propósito
13	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Guía para no discriminar en el trabajo.	Que las personas empleadoras deben consideren la adopción de medidas positivas, tanto con las personas que emplean como con sus proveedores o clientes que se encuentren en algún grupo en situación de vulnerabilidad. De lo contrario, podrían verse involucrados en un posible caso de discriminación.
14	Instituto de las Personas con Discapacidad	Medidas Básicas de Accesibilidad y Ajustes Razonables en la Información y las Comunicaciones	Garantizar la accesibilidad en la comunicación e información para todas las personas con discapacidad, así como los ajustes razonables necesarios para que las personas que habitan en la ciudad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.
15		Versión en Lectura Fácil de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Garantizar el conocimiento de sus derechos a las personas con discapacidad intelectual.
16		Covid-19 Medidas de atención y protección personas con discapacidad	Garantizar que la atención para personas con discapacidad sea accesible, asequible e incluyente.
17	Metrobús	Encuesta de la situación de género en Metrobús en 2020 1 (septiembre-octubre)	Obtener, a través de la aplicación de encuestas a usuarias y usuarios del Metrobús, la información sobre la situación y desigualdad de género en el servicio de transportación prestado por esta Entidad, así como conocer el grado de satisfacción de las y los usuarios en pro de la igualdad de género (políticas públicas).
18		Encuesta de la situación de género en Metrobús en 2020 2 (noviembre-diciembre)	Obtener, a través de la aplicación de encuestas a usuarias y usuarios del Metrobús, la información sobre la situación y desigualdad de género en el servicio de transportación prestado por esta Entidad, así como conocer el grado de satisfacción de las y los usuarios en pro de la igualdad de género (políticas públicas)
19		Focus Groups con personas con discapacidad	Identificar áreas de oportunidad, problemáticas y necesidades de las personas con discapacidad que hacen uso del Sistema
20	Red de Transporte de Pasajeros	Violencia de Género en las becarias de RTP del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	Fortalecer la perspectiva de género, atención, prevención al acoso sexual dentro de la RTP
21	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Informe de Sondeo de opinión sobre diversas violencias y propuestas en PILARES.	Sondear la percepción sobre diferentes violencias, recoger propuestas de construcción de paz en PILARES y detectar necesidades de capacitación de los beneficiarios facilitadores de servicios de tales sedes.
22	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	Percepción de Género y Grupos de Atención Prioritaria	Identificar el grado de conocimiento en perspectiva de género y grupos de atención prioritaria del personal.



Tabla 6. Investigaciones realizadas sobre igualdad y no discriminación.

No.	Institución	Nombre de la investigación	Propósito
23	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	Diagnóstico sobre Acoso y Hostigamiento sexual y Violencia Laboral	Conocer el estado del ambiente laboral respecto a situaciones de violencia en la institución a través de la aplicación de un instrumento cuyos resultados permitan identificar el estado y la generación de estrategias para su atención.
24		Instrumento de Validación de Calidad y Calidez	Verificar la ejecución del cumplimiento de los objetivos principales de los programas sociales, acciones institucionales y servicios sociales, para mejorar su diseño e implementación y la toma de decisiones para mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos empleados. Documento interno en proceso de aprobación.
25	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	Estrategia Social de la Ciudad de México COVID-19	Presentar las acciones que componen la Estrategia Social de la Ciudad de México ante la emergencia de la salud derivada del COVID-19, tomando como referencia los acuerdos, decretos y avisos emitidos por el Gobierno de la Ciudad de México (GCDMX), seguido de la presentación de acciones extraordinarias implementadas por cada Unidad Administrativa que componen la dependencia, así como las acciones ordinarias cuyo curso continúa durante la contingencia, y las que han sido canceladas.
26	Secretaría de las Mujeres	Mujeres y niñas de la Ciudad de México.	Proporcionar estadísticas básicas para identificar la condición general de las mujeres y las niñas en la Ciudad de México.
27		Mujeres y acceso a una vida libre de violencia.	Exponer qué es la violencia de género, su integración al marco internacional de los derechos humanos de las mujeres y puntualizar qué es la alerta de violencia de género, y la alerta por violencia contra las mujeres.
28		Mujeres, trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.	Analizar y visualizar la importancia del trabajo doméstico y de cuidados en la Ciudad de México, analizando algunos resultados de la Encuesta Intercensal 2015.
29		La igualdad de género, las niñas y las adolescentes.	Identificar la situación de las niñas y las adolescentes de la Ciudad de México para la inclusión del enfoque de género.
30		Mujeres, seguridad laboral y salud ¿Por qué es necesaria la perspectiva de género en tiempos de la COVID-19?	Esbozar un escenario de la situación laboral de las mujeres en la Ciudad de México con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para visualizar riesgos frente a la emergencia sanitaria por COVID-19.
31	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Directorio de Médicas y Médicos Tradicionales de la Ciudad de México	Se elaboró y presentó el Directorio de Médicas y Médicos Tradicionales Indígenas por parte de la SEPI, el cual se encuentra enfocado en la visibilización de las y los especialistas de los modelos médicos indígenas que coexisten en la Ciudad, como conocedores de las diferentes prácticas terapéuticas de la medicina tradicional indígena.



Tabla 6. Investigaciones realizadas sobre igualdad y no discriminación.

No.	Institución	Nombre de la investigación	Propósito
32	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Informe sobre el Impacto del COVID-19 en los pueblos indígenas	Con el objetivo de contribuir al Informe sobre el Impacto del COVID-19 en los pueblos indígenas, del Sr. Francisco Calítzay, Relator Especial de las Naciones Unidas. Se enviaron y presentaron las acciones, medidas, programas y apoyos que se han llevado desde el Gobierno de la Ciudad de México, a través de la SEPI, en atención a este sector de la población.
33		Informe Anual sobre la situación de implementación y cumplimiento de los derechos de pueblos y barrios originarios y de comunidades indígenas residentes	Diagnóstico y análisis del grado de avance en el cumplimiento e implementación de derechos de pueblos y barrios originarios y comunidades indígena residentes de la Ciudad de México.
34		La igualdad de género, las niñas y las adolescentes.	Identificar la situación de las niñas y las adolescentes de la Ciudad de México para la inclusión del enfoque de género.
35	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Investigación de la violencia en Adultos Mayores	Eradicar la violencia hacia ese grupo social
36	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Reporte sobre jóvenes de 15 a 29 años en la Ciudad de México.	Conocer el perfil de las personas jóvenes en la CDMX y su desenvolvimiento en el mercado laboral.
37		Reporte sobre personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México	Conocer el perfil de las trabajadoras del hogar de la CDMX así como sus condiciones laborales
38		Reporte sobre las mujeres en el mercado laboral en la Ciudad de México	Conocer el perfil de las mujeres que participación en el mercado laboral de la CDMX y sus condiciones laborales.
39	Servicio de Transportes Eléctricos	Protocolo de Prevención y Atención al Acoso Sexual en el STE	Atender los casos de violencias sexuales al interior del organismo
40	Servicios de Salud Pública	Formato I-1. Diagnóstico de Salud Intercultural y no discriminación 2020.	Identificar los factores y actores que enfatizan la magnitud, trascendencia, vulnerabilidad, pero también fortalezas en las unidades para generar las acciones interculturales, de igualdad y no discriminación en los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, con énfasis a grupos vulnerables en apego a los derechos humanos.

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

Con la información de la tabla anterior se destaca el interés por la influencia de la pandemia por Covid-19 ya que 5 de los estudios se realizaron considerando dicha situación de emergencia.



Igualdad y No Discriminación en la Agenda Pública

La agenda pública es un término que designa el proceso a través del cual determinados asuntos o problemas públicos se posicionan, adquieren un interés general y son trasladados al nivel de la decisión gubernamental mediante distintas estrategias y políticas públicas para su atención.¹¹ Este posicionamiento es resultado de estrategias de difusión que diseminan conocimiento en torno al asunto en diversos sectores, estableciendo la importancia y urgencia para atenderlo. Tal posicionamiento es el resultado de estrategias de difusión que diseminan conocimiento en torno al asunto en diversos sectores, estableciendo la importancia y urgencia para atenderlo.

Debido a esta razón, el PAPED estableció una línea de acción específica sobre eventos para que las entidades del Gobierno de la Ciudad de México diseminan conocimiento relacionado con la igualdad y la no discriminación. En 2020, el 51% (35) de las instituciones que reportaron, realizaron más de 19 mil eventos. Es menester recordar que la línea de acción 2.2 ciñe los eventos especializados; contando aquellos que generan un producto o insumo que tiene la función de incorporar el derecho a la igualdad en las políticas públicas.

A este respecto, el número de eventos especializados sobre igualdad y no discriminación en el Gobierno de la Ciudad de México fue de 68, incluyendo seminarios, coloquios, talleres, conversatorios, conferencias y otros. En este sentido, la meta fue superada ya que alcanzó una ejecución para 2020 del 170%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.2	Llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados cuyo propósito sea introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública	Número de seminarios, coloquios y eventos especializados para introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda pública	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	30	
			Meta alcanzada 2019	43	
			Meta planeada 2020	40	

¹¹Alzate, Mary Luz & Morales, Gerardo. La agenda pública en sus teorías y aproximaciones metodológicas. Una clasificación alternativa. Revista Enfoques. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320180652_La_agenda_publica_en_sus_teorias_y_aproximaciones_metodologicas_Una_clasificacion_alternativa_The_public_agenda_in_their_theories_and_methodological_approach_es_An_alternative_classification/citation/download



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
			Meta alcanzada 2020	68	
			Porcentaje de avance 2019-2020	157%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Los eventos reportados, cuyos propósitos fueron variados, se pueden consultar en la Tabla 8. Estos tuvieron una asistencia de 3 mil 761 personas, cifra que es un aproximado a la cifra real, calculado con los datos reportados por todas las instancias de gobierno y las Alcaldías de la Ciudad de México a través del Cuestionario de evaluación del PAPED 2020.

Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación						
No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
1	Alcaldía Álvaro Obregón	LGBTTIQ+	Seminario	Miradas, historias y derechos	05/11/2020	20
2	Alcaldía Cuauhtémoc	Taller digital: Ley Olimpia y violencia digital	Taller	Reflexionar para promover acciones concretas en la era digital que abonen a la eliminación de todas las formas de violencia por razón de género contra las mujeres.	12/10/2020 a 16/10/2020	200
3	Alcaldía Cuauhtémoc	Rutas de atención de violencia	Taller	Informar a la ciudadanía los instrumentos institucionales que tienen para afrontar una situación de violencia	10/11/2020	30
4	Alcaldía Cuauhtémoc	Taller Violencia Digital "Ley Olimpia"	Taller	Sensibilizar y dotar a la población de las herramientas técnicas y de conocimientos necesarias para entender, prevenir y actuar frente a una situación de ciberacoso, difusión de contenido íntimo sin consentimiento y extorsión en medio digitales.	30/11/2020 a 02/12/2020	200
5	Alcaldía de Magdalena Contreras	Conferencia sobre los feminismos	Conferencia	Visibilizar las condiciones de las mujeres históricamente en lo social, política, económica, jurídica, cultural y educativa	NR	3 ponentes y 20 asistentes



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
6	COPRED	Seminario Web "Inclusión en la época de COVID-19" la Coalición Internacional de Ciudades Inclusivas y Sostenibles de la UNESCO - ICCAR	Seminario	Intercambiar experiencias y conocimientos especializados sobre la forma de abordar la crisis de COVID-19 en los planos mundial y local. Se hizo hincapié en las dimensiones sociales del objetivo de las Naciones Unidas de "no dejara nadie atrás" y en las medidas que se han adoptado para combatir los crecientes incidentes de racismo y discriminación.	27/04/2020	NR
7	COPRED	Webinar Masculinidades	Seminario	Debatir sobre el tema de las masculinidades en tiempos y destiempos de Covid-19 y las acciones para generar narrativas positivas en torno al significado de hombre.	22/06/2020	NR
8	COPRED	WEBINAR: Discriminación, acoso y hostigamiento sexual: manifestaciones y mecanismos de atención en organismos públicos y privados- Sesión 1	Seminario	Reflexionar sobre la construcción social y cultural del género y distinguir los conceptos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual para establecer un conocimiento común entre las personas participantes.	23/11/2020	NR
9	COPRED	WEBINAR: Discriminación, acoso y hostigamiento sexual: manifestaciones y mecanismos de atención en organismos públicos y privados - Sesión 2	Seminario	Conocer herramientas para la prevención, atención y eliminación de la discriminación por género, el acoso y el hostigamiento sexual desde la perspectiva de distintos sectores.	25/11/2020	153
10	COPRED	WEBINAR: Discriminación, acoso y hostigamiento sexual: manifestaciones y mecanismos de atención en organismos públicos y privados - Sesión 3	Seminario	Conocer sobre la justicia restaurativa y otras alternativas no punitivas de atención a este fenómeno.	30/11/2020	171



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
11	COPRED	WEBINAR: Discriminación, acoso y hostigamiento sexual: manifestaciones y mecanismos de atención en organismos públicos y privados- Sesión 4	Seminario	Dialogar sobre cómo tener una visión integral y enfocada en el respeto a los derechos humanos hacia las personas involucradas en los casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.	02/12/2020	171
12	COPRED	II Asamblea Extraordinaria de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris	Coloquio	Favorecer el diálogo entre gobiernos locales de América Latina y el Caribe miembros de la RLCA sobre acciones que las ciudades realizan para la atención de la población LGBTI frente a la pandemia.	18/05/2020	NR
13	COPRED	Webinar "La interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género de las ciudades y la respuesta a la COVID-19"	Coloquio	En el webinar se habló sobre el concepto de interseccionalidad, la aplicación de la perspectiva interseccional en las políticas públicas locales y, en particular, en las políticas de diversidad sexual y de género, las experiencias concretas de incorporación de la perspectiva interseccional en la respuesta a la crisis social generada por la COVID-19, las oportunidades y limitaciones para la incorporación de esta perspectiva y sobre recomendaciones para aplicar la interseccionalidad en las políticas metropolitanas enfocadas a las respuestas contra la crisis de la COVID-19.	30/06/2020	NR
14	COPRED	Reunión de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)	Coloquio	Conocer cómo han vivido en los países la contingencia sanitaria y los retos que han enfrentado, compartir buenas prácticas en el combate de la discriminación en el contexto de la "nueva normalidad" y, finalmente, acordar la fecha para la VII Reunión Extraordinaria para retomar las actividades y pendientes de nuestra Red.	23/09/2020	50
15	COPRED	Sensibilización trabajo sexual	Taller	Sensibilizar sobre el derecho a la no discriminación y el procedimiento de denuncia.	05/02/2020, 18/02/2020, 03/03/2020	NR



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
16	COPRED	Master Class sobre racismo UNESCO-COPRED	Taller	Explicar y sensibilizar a personas sobre las prácticas y discursos racistas y de discriminación que se viven en la cotidianidad, se enfatiza en el impacto que estos tienen en las personas de los grupos de atención prioritaria que señala la Constitución Política de la Ciudad de México.	19/11/2020	NR
17	COPRED	Conferencia Regional "Desarrollando una Estrategia Regional para Contrarrestar la Xenofobia y Desinformación"	Conferencia	Desarrollar un plan de acción regional para combatir la xenofobia y la desinformación que mejore el acceso a la información para migrantes y refugiados	25/02/2020 a 28/02/2020	NR
18	COPRED	Videoconferencia RLCA "Población LGBTI+ ante la pandemia por la COVID-19"	Conferencia	Declaración de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris por el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo) y primer borrador de las acciones de las ciudades.	17/05/2020	NR
19	COPRED	Conversatorio Virtual "La discriminación en el ámbito laboral: empresas incluyentes"	Conversatorio	Conversatorio virtual sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación en el ámbito laboral, así como las formas en las que este fenómeno se presenta frente a la crisis actual (pandemia COVID-19 y retos a partir de esta).	07/05/2020	NR
20	COPRED	Conversatorio Virtual: Igualdad y No Discriminación en el ámbito laboral: retos y problemáticas frente al Coronavirus	Conversatorio	Conversar sobre las manifestaciones, causas y consecuencias de la discriminación en el ámbito laboral, así como las formas en las que este fenómeno se presenta frente a la crisis actual (pandemia COVID-19 y retos a partir de esta).	09/06/2020	NR
21	COPRED	UNESCO Urban Solutions: Learning From Cities' Responses To Covid-19	Conversatorio	Hablar sobre cómo las ciudades abordan y abordarán la fase de recuperación frente al COVID y cuáles son las medidas para ir reactivando los distintos sectores y que las ciudades recuperen su papel como centros sociales, culturales y económicos para la región o el país.	25/06/2020	NR
22	COPRED	Conversatorio internacional "La paz es libertad, con los colores de la diversidad": El futuro arcoíris en Latinoamérica	Conversatorio	Debatir sobre las acciones que realizan las ciudades a favor de la población LGBTTTI+. Desde la Ciudad de México se expresó la importancia de incluir la perspectiva interseccional, la consulta a las poblaciones objetivo y la vinculación con redes de ciudades y trabajo con organismos	30/06/2020	NR



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
				internacionales para consolidar la agenda hacia esta población.		
23	COPRED	Conversatorio ¿Cómo lograr la integración de personas refugiadas y migrantes en los centros de trabajo?	Conversatorio	Dar a conocer la situación de personas refugiadas y migrantes, los obstáculos sociales y económicos que enfrentan para acceder a sus derechos. En ese sentido, se extendió la invitación a personas de distintas organizaciones expertas en el tema y empresas para debatir sobre las acciones para lograr la inclusión laboral de personas migrantes y refugiadas en los centros de trabajo. Dicha acción surge como parte de los esfuerzos que el COPRED en conjunto con organizaciones y empresas para la promoción del trato igualitario y la no discriminación en el sector privado de la Ciudad de México.	10/09/2020	NR
24	COPRED	Diálogo virtual "Impactos diferenciados por COVID-19 y movilidad humana: una mirada desde las ciudades"	Conversatorio	Obtener un acercamiento al contexto de la movilidad humana en el marco de la pandemia por la COVID-19 y los impactos diferenciados que se han tenido. La actividad se realizó en conjunto con UNESCO.	07/10/2020	NR
25	COPRED	Conversatorio "Transfeminicidio y Feminismos Incluyentes"	Conversatorio	Incentivar reflexiones frente al feminismo radical, las violencias que persisten en contra de la población trans – en concreto mujeres trans-, el nivel de seguridad que hace falta tener para que se desenvuelvan en distintos espacios, así como los obstáculos existentes para el acceso y goce de sus derechos. La construcción del diálogo pretendió abonar y dirigir la perspectiva hacia la adopción del feminismo incluyente e interseccional.	13/11/2020	NR
26	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: Trabajo sexual	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	11/05/2020	NR



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
27	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: Poblaciones callejeras	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	12/05/2020	NR
28	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: LGBTI+	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	15/05/2020	NR
29	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: Personas con Discapacidad	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	18/05/2020	NR
30	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: Personas Mayores	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	19/05/2020	NR



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
31	COPRED	Impactos diferenciados ante la Covid-19: Personas privadas de la libertad	Conversatorio	Visibilizar los contextos, los obstáculos en el acceso a derechos (acceso a servicios de salud, acceso a una vida libre de violencia, acceso a bienes básico, como vivienda, alimentación, educación y trabajo; y acceso a la información) y las propuestas de las organizaciones de la sociedad civil para evitar que, durante este escenario pandémico y otras posibles emergencias de este tipo, el acceso a derechos esté garantizado de manera igualitaria y libre de discriminación.	25/05/2020	NR
32	Fiscalía General de Justicia	Seminario de atención e investigación de violencia de género.	Seminario	Desarrollar conocimientos y habilidades en las personas servidoras públicas que participan en actividades vinculadas con atención e investigación de violencias de género.	29/09/2020	SIN ESPECIFICAR
33	Instituto de Educación Media Superior	Personas LGTBTTIQA	Taller	Dar a conocer las herramientas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación a todas las personas LGTBTTIQA	26/02/2020	11
34	Instituto de Educación Media Superior	Redes Sociales	Taller	Tiene por objeto dar elementos necesarios para su autocuidado dentro de las redes sociales	11/03/2020	22
35	Instituto de Educación Media Superior	Buen trato y vida libre de violencia	Taller	Sensibilizar a los estudiantes sobre los derechos fundamentales del buen trato y una vida libre de violencia	11/03/2020	15
36	Instituto de las Personas con Discapacidad	Jornada para la inclusión de las mujeres	Seminario	Promover los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como acercar los servicios que tiene el gobierno de la CDMX a favor de este grupo de atención prioritaria, a fin de que se les permita desarrollarse en igualdad de condiciones y obtener una mejor calidad de vida preservando y garantizando sus derechos.	06/03/2020	144
37	Instituto de las Personas con Discapacidad	Semana de los derechos político electorales	Seminario	Promover y difundir el reconocimiento y respeto a los derechos político electorales de las PcD	31/08/2020 AL 04/09/2020	78
38	Instituto de las Personas con Discapacidad	Foro internacional un día para todas	Seminario	Promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y el desarrollo, así como concientizar sobre su situación en todos los aspectos de la vida política, social económica y cultural	03/12/2020 Y 04/12/2020	80



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
39	Instituto de las Personas con Discapacidad	Encuentro digital sobre los derechos de las personas con discapacidad	Seminario	Contribuir en la promoción, difusión, y respeto de los derechos humanos de las PcD, propiciar el intercambio de ideas y debates sobre temas trascendentes para las personas con discapacidad	28/07/2020 AL 08/09/2020	61
40	Instituto de las Personas con Discapacidad	Webinar análisis y medidas de atención para las personas con discapacidad durante la contingencia covid-19	Seminario	Difundir medidas para asegurar que la atención para personas con discapacidad sea accesible, asequible e incluyente.	21/05/2020	430 personas y 10 organizaciones de la sociedad civil
41	Instituto de las Personas con Discapacidad	Ciclo de conferencias de mujeres, violencia y discapacidad	Conferencia	Generar conciencia sobre la discriminación, desigualdad de género y toda forma de violencia que viven las mujeres, adolescentes y niñas con discapacidad, así como visibilizar las medidas adoptadas por el gobierno para su prevención y erradicación	23/11/2020 a 25/11/2020	86
42	Instituto de las Personas con Discapacidad	Ciclo internacional de conferencias e intervenciones asistidas, perros de servicio y asistencia.	Conferencia	Fomentar el conocimiento sobre los derechos a la movilidad personal y a la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad, a través del sistema animal para que puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental y social que facilite su inclusión y participación plena en todos los aspectos de su vida.	17/06/2020	80
43	Instituto de las Personas con Discapacidad	Segundo Ciclo Internacional de Conferencias, Intervenciones asistidas, perros de servicio y asistencia	Conferencia	Profundizar en el conocimiento de la formación de los perros de servicio y asistencia, con técnicas específicas para personas con discapacidad, teniendo en cuenta los parámetros de bienestar animal, así como analizar las barreras a las que se enfrentan las personas usuarias de perros de asistencia y servicio a efecto de trabajar en propuestas para su movilidad y accesibilidad.	26/08/2020	90
44	Instituto de las Personas con Discapacidad	Consulta a las personas con discapacidad	Curso	Promover el reconocimiento y respeto al derecho de participación de las personas con discapacidad en la vida pública.	07/09/2020 al 11/09/2020	29
45	Instituto de las Personas con Discapacidad	La Lengua de Señas Mexicana” como patrimonio cultural y lingüístico de México	Mesa de análisis	Reconocer la importancia de implementar planes y programas de interpretación e investigación de la lengua de señas mexicana con el propósito de fortalecer y atender los derechos lingüísticos de las personas	30/09/2020	131



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
				sordas descritos en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, destacando la importancia de la formación y profesionalización de las y los intérpretes de lengua de señas mexicana para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad auditiva en todos los ámbitos de la vida diaria.		
46	Instituto de las Personas con Discapacidad	Diversidad Sexual y discapacidad	Conversatorio	Generar un espacio de reflexión sobre la diversidad sexual y la discapacidad en el ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad, bajo un trato digno igualitario y libre de cualquier forma de violencia y discriminación motivada por razones orientación sexual, identidad o expresión de género y discapacidad.	26/06/2020	82
47	Instituto de las Personas con Discapacidad	Encuentro Nacional de Buenas Prácticas para el Ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad	Encuentro	Realizar un intercambio de experiencias y buenas prácticas a nivel nacional que permita enriquecer y fortalecer las políticas públicas en materia de discapacidad.	02/12/2020	111
48	Instituto de las Personas con Discapacidad	Salud Mental: Rompiendo paradigmas	Foro	Incorporar diversos enfoques de la salud mental como un tema para todas las personas y desde una perspectiva de discapacidad y derechos humanos.	18/11/2020 al 19/11/2020	100
49	Instituto de las Personas con Discapacidad	Nuevos aprendizajes para diseñar entornos inclusivos post COVID-19	Conversatorio	Dialoga sobre los nuevos retos para la accesibilidad en el espacio público ante la pandemia por covid-19.	07/08/2020	64
50	Instituto de las Personas con Discapacidad	Documental "Yes we fuck"	Cinedebate	Fomentar una culta de igualdad y no discriminación, a efecto de incidir en el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, así como la libertad de expresar y vivir su sexualidad, promoviendo la lucha contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas, provocadas por el desconocimiento y falta de información entorno a su sexualidad y expresiones de vida.	12/03/2020	128
51	Instituto de las Personas con Discapacidad	Foro Internacional de Personas con Talla Baja,	Foro	Identificar y visibilizar las situaciones de discriminación que enfrentan las personas con talla baja, que limitan su derecho a la accesibilidad, la educación, la salud, el empleo y el trato	22/10/2020	179



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
				digno, con el fin de construir la base para diseñar e implementar políticas y medidas adecuadas para prevenir y eliminar la visión cultural estereotipada y estigmatizante que mantiene la sociedad sobre este tipo de discapacidad.		
52	Instituto de las Personas con Discapacidad	Día nacional de las personas sordas: hacia el reconocimiento de la diversidad cultural y lingüística	Foro	Identificar y fortalecer las herramientas y mecanismos que garanticen los derechos humanos de las personas sordas descritos en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, incluido el reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, promoviendo el uso de la lengua de señas mexicana y la promoción de la cultura de la comunidad sorda, para garantizar su inclusión en todos los ámbitos de la vida diaria.	27/11/2020	160
53	Junta de Asistencia Privada	Séptimo coloquio de trabajo social. Buenas prácticas de trabajo social ante una emergencia.	Coloquio	Abrir un espacio de intercambio de experiencias que permita al profesional en Trabajo Social hacer frente a la crisis institucional ante una situación de emergencia para atender las necesidades de los grupos de atención prioritaria.	27/08/2020	NR
54	Junta de Asistencia Privada	Séptimo Coloquio de docencia. Retos, Oportunidades y Futuro de la educación en tiempos de COVID-19	Coloquio	Identificar retos, oportunidades y futuro de las Instituciones de Asistencia Privada, dedicadas a la educación de grupos de atención prioritaria en tiempos de COVID-19.	25/09/2020	NR
55	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	"Ventanas de la diversidad"	Seminario	Formación del equipo de talleristas de diversidad sexual y funcional	10/08/2020, 17/08/2020, 24/08/2020, 31/ 08/2020, 07/09/2020, 14/09/2020, 21/09/2020, 28/09/2020, 05/10/2020, 12/10/2020, 19/10/2020, 26/10/2020, 09/11/2020, 23/11/2020, 30/11/2020 y 07/12/2020	96



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
56	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Webinar Eje Salud y bienestar	Seminario	Recabar la opinión de especialistas y funcionarios de la Administración Pública, con el objetivo de promover acciones de aprendizaje a lo largo de toda la vida en nuestra respectiva competencia, apegados a los objetivos de desarrollo sostenible plasmados por la UNESCO en la Red de Ciudades del Aprendizaje	11/06/2020	156
57	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Webinar Eje Educación a distancia	Seminario	Recabar la opinión de especialistas y funcionarios de la Administración Pública, con el objetivo de promover acciones de aprendizaje a lo largo de toda la vida en nuestra respectiva competencia, apegados a los objetivos de desarrollo sostenible plasmados por la UNESCO en la Red de Ciudades del Aprendizaje	18/06/2020	77
58	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Webinar Eje Economía	Seminario	Recabar la opinión de especialistas y funcionarios de la Administración Pública, con el objetivo de promover acciones de aprendizaje a lo largo de toda la vida en nuestra respectiva competencia, apegados a los objetivos de desarrollo sostenible plasmados por la UNESCO en la Red de Ciudades del Aprendizaje	25/06/2020	139
59	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	Webinar Eje Derechos Humanos y Ciudadanos	Seminario	Recabar la opinión de especialistas y funcionarios de la Administración Pública, con el objetivo de promover acciones de aprendizaje a lo largo de toda la vida en nuestra respectiva competencia, apegados a los objetivos de desarrollo sostenible plasmados por la UNESCO en la Red de Ciudades del Aprendizaje	02/07/2020	55
60	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	Primer Coloquio. Comunicando la Gestión Integral de riesgos desde la Perspectiva de Género	Coloquio	Conocer y reflexionar en torno a las formas en que las socio-construcciones intervienen en las intersecciones de género, GIRD, resiliencia y comunicación hacia la transformación de patrones y la identificación de líneas de trabajo conjunto, propiciando un espacio de discusión entre especialistas, periodistas y sociedad civil, creando alianzas para la comunicación del riesgo, así como para la prevención y la reducción de vulnerabilidades de las mujeres ante situaciones de emergencia o desastre	07/10/2020 y 08/10/2020	NR
61	Secretaría de Inclusión y	WEBINAR Discriminación,	Seminario	Prevención de la discriminación, acoso y hostigamiento sexual.	03/12/2020	6



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
	Bienestar Social	acoso y hostigamiento sexual.				
62	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	Ciudades y territorios de Paz	Seminario	Con el objetivo de avanzar en las líneas de trabajo y propuestas surgidas en las dos primeras ediciones, se pretende generar un proceso abierto que continúe y amplíe la reflexión y el debate, a fin de colocar la cultura de paz en las agendas locales y globales. La presencia de la pandemia de COVID-19 ha determinado una reflexión sobre contenidos y formato del Foro, en esta ocasión incorporando las herramientas del trabajo virtual y reafirmando el espíritu del Foro, el cual no solo es un evento puntual sino un proceso más amplio de reflexión, incidencia y acción.	06/10/2020 a 08/10/2020	No se pudo realizar la contabilización debido a la manera de realización
63	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	Taller de Prevención de la Violencia	Taller	Prevención de la violencia con vecinos de la Alcaldía Cuauhtémoc	01/02/2020	18
64	Secretaría del Medio Ambiente	Perspectiva de Género e Inclusión Social como pilar de acción climática de las políticas de calidad del Aire	Taller	Identificar iniciativas o mecanismos que permitan fortalecer este vínculo en los instrumentos de planeación, actualmente en diseño	09/10/2020	100
65	Secretaría del Medio Ambiente	Programa Cosecha de Agua de Lluvia desde un enfoque de género para la Unidad Técnica operativa	Taller	Proporcionar herramientas conceptuales y metodológicas para promover la participación social desde un enfoque de género en la implementación del Programa Sistema de Cosecha de Agua de Lluvia.	22/10/2020 y 23/10/2020	80
66	Secretaría del Medio Ambiente	Programa de Educación y Cultura Ambiental mujeres Polinizadoras	Taller	Capacitar a mujeres en un oficio de jardinería con especialización en polinizadores, para que cuenten con herramientas técnicas que puedan ser desarrolladas laboral y personalmente, y que contribuyan al fomento de los Jardines polinizadores y la reapropiación de espacios públicos.	octubre y noviembre	93
67	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	"Violencia de género y masculinidades"	Taller	Reflexionar acerca de la construcción social de las identidades masculinas, su subjetividad y los mecanismos sociales que confirman la identidad masculina tendiente a la violencia contra las mujeres	03/12/2020	183



Tabla 7. Eventos especializados en materia de igualdad y no discriminación

No	Institución	Nombre del evento	Tipo de evento	Propósito	Fecha	Núm. de asistentes
68	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	Buenas prácticas en tiempos de Covid 19, para las mujeres y adolescentes en reclusión	Conferencia	Conocer las principales acciones que se realizan para erradicar la violencia de género en los centros penitenciarios y en áreas administrativas de esta subsecretaría	25/11/2020	112

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

Acciones sociales para la investigación sobre igualdad

Para fomentar la investigación académica sobre derechos humanos en general y sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en particular, el COPRED ha destinado una *Acción social* que apoya a los estudiantes de licenciatura y posgrado que se encuentran en proceso de titulación en modalidad de tesis.

Los beneficiarios de esta acción son seleccionados a través del Concurso de Tesis, mismo que en 2020 celebró su octava edición otorgando durante cinco meses, una cantidad de \$2,700.00 M.N. y \$2,900.00 M.N. mensuales a cada persona becaria de licenciatura o posgrado, respectivamente. En el año 2020, se entregaron 28 becas en 5 ministraciones para 20 tesis de licenciatura y 8 tesis de posgrado. La cifra anterior significó un avance en la meta del 97%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.3	Promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México	Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el problema de la discriminación en la entidad.	Línea base 2018	30	
			Meta planeada 2019	30	
			Meta alcanzada 2019	30	
			Meta planeada 2020	30	
			Meta alcanzada 2020	28	
			Porcentaje de avance 2019-2020	97%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.



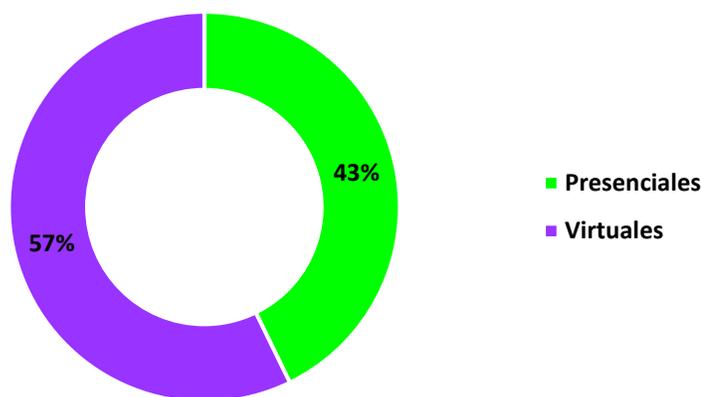
Eventos públicos accesibles

En el marco de accesibilidad para personas con discapacidad sensorial y funcional, el Gobierno de la Ciudad de México, a través de las circulares 002/2013 y 003/2013, promovió la ejecución de medidas de nivelación. Fue la circular 003 la que requirió a todas las entidades públicas que, en los actos o eventos oficiales públicos, contaran con una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM), con el objetivo de lograr la integración de las personas con discapacidad auditiva.

De acuerdo con lo reportado en el Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020, en la administración pública local se llevaron a cabo 20 mil 12 eventos¹² durante ese año, de los cuales, solamente 416 contaron con una persona Intérprete de Lengua de Señas Mexicana, lo que significa que sólo el 2% de los eventos tuvieron las condiciones necesarias para la inclusión de las PcD auditiva.

De los 416 eventos que contaron con persona intérprete de LSM, el 57% fueron en modalidad virtual y el 43% en modalidad presencial.

Gráfica 1. Eventos con persona intérprete de LSM por tipo de evento.



Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020.

¹²Esta cifra es un aproximado, proveniente del número de eventos que reportaron en el Cuestionario de Evaluación las instituciones que sí realizan eventos públicos. Sin embargo, dado que no hay un registro oficial del número de eventos, pueden presentarse variaciones con la cifra real.



Para el indicador bienal se calculó el promedio de las metas alcanzadas para cada año, teniendo un cumplimiento del 8%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.4	Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos de las instituciones de Gobierno de la Ciudad de México	Porcentaje de eventos públicos que contaron con intérprete de Lengua de Señas Mexicana.	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada 2019	14%	
			Meta planeada 2020	100%	
			Meta alcanzada 2020	2%	
			Porcentaje de avance 2019-2020	8%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Medidas de nivelación para las mujeres

La instalación de lactarios en los inmuebles del Gobierno de la Ciudad es una acción afirmativa para las mujeres que son madres, mandatada en la *Ley de Salud del Distrito Federal*, misma que establece¹³ que todos los entes públicos deberán administrar los recursos necesarios, personal y espacio adecuados para la disposición de un lactario en cada una de sus sedes.

Por lo anterior, el Programa estableció como línea de acción su instalación. De acuerdo con el Cuestionario de evaluación del PAPED 2020, 41 instituciones del Gobierno de la Ciudad reportaron contar con al menos un lactario, lo que representó un avance en la meta del 64%. El cálculo del avance acumulado se obtuvo al promediar el nivel de cumplimiento de ambos años, lo que colocó el avance en 71% con color ámbar.

¹³Artículo 50, Fracción VII.



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.5	Fomentar la lactancia materna a través de la instalación o mantenimiento de lactarios en inmuebles utilizados por los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México	Número de entes públicos que cuentan con 1 lactario	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	70% de los entes (43.4)	
			Meta alcanzada 2019	78%	
			Meta planeada 2020	100%	
			Meta alcanzada 2020	64%	
			Porcentaje de avance 2019-2020	71%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Accesibilidad y transporte público

El derecho a la movilidad en una metrópoli como la Ciudad de México requiere garantizar este derecho para las personas con discapacidad y con movilidad reducida, en tanto éste permite o restringe el acceso a otros derechos; al trabajo, a la educación, a la recreación, a la salud, entre otros.

Por lo anterior el PAPED contempló una línea de acción para promover la accesibilidad en el transporte público, misma que estableció que para 2020, hubiera al menos 600 unidades de transporte público y estaciones con medidas para la accesibilidad. De acuerdo con los datos obtenidos a través del Cuestionario para la Evaluación del PAPED, en los Sistemas de Transporte Público (Sistema de Transporte Colectivo Metro; Servicio de Transportes Eléctricos¹⁴, Metrobús y Red de Transporte de Pasajeros) en 2020 existían 2,079 unidades cien por ciento accesibles; lo que representó sobrepasar la meta establecida para 2020.

¹⁴Incluye tren ligero y trolebús.



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.6	Promover la accesibilidad en las estaciones y en las unidades de transporte público no concesionado	Unidades de transporte accesibles y con espacios exclusivos para personas con discapacidad	Línea base 2018	378	
			Meta planeada 2019	500	
			Meta alcanzada 2019	1,269	
			Meta planeada 2020	600	
			Meta alcanzada 2020	2,079	
			Porcentaje de avance 2019-2020	300%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

El promedio del avance para 2019 y 2020 da como avance bienal el 300%. En el Cuestionario de Evaluación también se solicitó el número de estaciones de transporte público en la Ciudad, mismas que ascienden a 1 mil 171, de las cuales, 278 indicaron contar con medidas para la accesibilidad, lo que representa el 24% del total.

Accesibilidad universal e infraestructura

El propósito de esta línea de acción consistió en que las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México realizaran adecuaciones al inmueble de la institución para hacerlo más accesible. En este sentido, durante 2020 fueron 19 las instituciones que reportaron realizar algún tipo de modificación, mismas que ascendieron a 71.

En la siguiente gráfica pueden observarse dichas modificaciones por tipo.



Gráfica 2. Tipo de modificaciones para el diseño universal por número de instituciones que las realizaron



La meta para el ejercicio 2020 es de 150 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México con elementos para el acceso universal. La línea de acción, para este ejercicio, se reporta con un avance de ejecución del 41%. Sin embargo, ya que el programa es bienal se debe reportar el avance en ambos años, el cual se obtuvo al promediar el avance de los dos años.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.7	Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México	Número de inmuebles con elementos (rampas, puertas, elevadores, señalamientos, etc.) para la accesibilidad	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	1 por ente público	
			Meta alcanzada 2019	9 de 63	
			Meta planeada 2020	150 inmuebles	
			Meta alcanzada 2020	71 ¹⁵	
			Porcentaje de avance 2019-2020	31%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

¹⁵Suponiendo una modificación igual a un inmueble.



Sensibilización para la igualdad

El objetivo de contar con procesos pedagógicos es propiciar la visibilización, comprensión y reflexión en torno a la magnitud, la dinámica, los orígenes y los efectos de la discriminación, además de la negación, exclusión, distinción, menoscabo o restricción impuesta a algunas personas, grupos y/o comunidades a través de estereotipos, estigmas, prejuicios, entre otros elementos socioculturales que niegan u obstruyen el pleno goce de derechos.

Dentro de los procesos educativos, se encuentran los procesos de sensibilización implementados por los entes públicos de Gobierno, los cuales se llevan a cabo a través del PAPED, que cuenta con una línea de acción enfocada en sensibilizar al sector público, el sector privado, a las organizaciones de la sociedad civil y al público en general.

La meta establecida para el año 2020 fue de 1,300 personas sensibilizadas, misma que fue rebasada en más de 12 veces, pues fueron sensibilizadas 16,553 debido a la nueva oferta en línea por parte no solo del COPRED, sino de diversas entidades que tuvieron que actualizar sus contenidos y ajustarse a las nuevas medidas sanitarias, lo que permitió llegar a más personas.

Al considerar el tipo de contratación de las personas sensibilizadas se observa que se sensibilizó mayormente al personal de nómina 8 (11%) y personal sindicalizado (10%), mientras que el 9% fue desde titular del ente hasta enlace, el restante 70% corresponde a la categoría otros.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.8	Implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación	Número de personas sensibilizadas en materia de igualdad y no discriminación desagregadas según el sector al que pertenecen	Línea base 2018	1,021	
			Meta planeada 2019	1,200	
			Meta alcanzada 2019	3,495	
			Meta planeada 2020	1,300	
			Meta alcanzada 2020	16,553	
			Porcentaje de avance 2019-2020	782%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

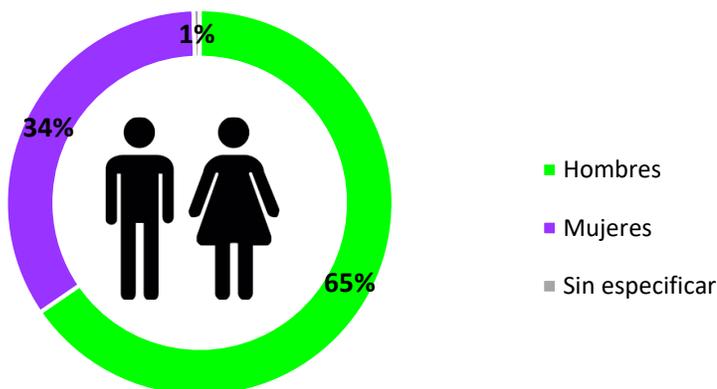


Capacitación para la igualdad

La capacitación es un proceso educativo que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el buen desempeño laboral”.

A través del Cuestionario de Evaluación, las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México reportaron un total de 57 mil 81 personas servidoras públicas capacitadas, de las cuales, el 65% eran hombres y 34% mujeres.

Gráfica 3. Distribución por sexo de personas servidoras públicas capacitadas



Fuente: Cuestionario de evaluación del PAPED 2020

Sin embargo, la línea de acción no considera a todas las entidades de la administración pública como responsables de la ejecución. Las entidades responsables ejecutoras y transversalizadoras, capacitaron a 6,420 personas, lo que representó un avance en el año del 107%. Al promediar el avance mencionado con el de 2019, el avance bienal es de 193%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.9	Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	5,000	



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
		igualdad y no discriminación	Meta alcanzada 2019	13,933	
			Meta planeada 2020	6,000	
			Meta alcanzada 2020	6,420	
			Porcentaje de avance 2019-2020	193%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Al desagregar el total de personas servidoras públicas capacitadas en 2020 por el tipo de mando se observa que más de la mitad (51.47%) son personas sindicalizadas, los mandos medios¹⁶ son casi el 4% de las personas capacitadas, mientras que los cuatro niveles de mando más altos¹⁷ no alcanzan el 1% (0.65%).

Tabla 8. Proporción de personas servidoras públicas capacitadas por nivel de mando.	
Tipo de mando	Proporción
Titular del ente	0.17%
Coordinación	0.11%
Dirección General	0.06%
Dirección Ejecutiva	0.00%
Dirección de Área	0.31%
Subdirección	0.51%
Jefatura de la Unidad Departamental	2.38%
Líder Coordinador de Proyectos	1.10%
Enlace	1.13%
Personal de Nómina 8	3.09%
Personal sindicalizado	51.47%
Otro	39.67%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

¹⁶Incluye Subdirección, Jefatura de la Unidad Departamental y Líder Coordinador de Proyectos.

¹⁷Incluye Titular del ente, Coordinación, Dirección General, Dirección Ejecutiva y Dirección de Área.



Profesionalización

En la administración pública, la profesionalización es un proceso que permite profundizar y ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, con el fin de que estos cuenten con mayores elementos para desarrollar su función de manera eficaz, eficiente y productiva.

La profesionalización tiene como fin, generar impacto social a través del buen desempeño de los servidores públicos y en el caso de la igualdad y no discriminación, este proceso pretende que las personas servidoras públicas se formen como especialistas en la materia.

Derivado de esta evaluación y de la información reportada, se observó que, en total, 110¹⁸ personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México recibieron algún proceso de profesionalización relacionado con el derecho a la igualdad y a la no discriminación durante 2020. Esta cifra, representó el 24%. El promedio del avance en ambos años representa un avance acumulado del 69%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
2.10	Implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación	Número de personas servidoras públicas que concluyeron un proceso de profesionalización en materia de igualdad y no discriminación	Línea base 2018	593	
			Meta planeada 2019	400	
			Meta alcanzada 2019	455	
			Meta planeada 2020	450	
			Meta alcanzada 2020	110	
			Porcentaje de avance 2019-2020	69%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

En los procesos cursados por las personas servidoras públicas destacan los siguientes:

Proceso	Duración	Institución responsable	Objetivo
Contenidos abordados en las sesiones 11, 12 y 13 del Módulo I de la Maestría en Gestión Pública	9 hrs.	Escuela de Administración Pública	Profesionalizar a las personas servidoras públicas en materia de

¹⁸Destaca que el 90% de las personas que concluyeron un proceso de profesionalización lo hicieron en la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.



Proceso	Duración	Institución responsable	Objetivo
para la Buena Administración (MGPBA)			Derechos Humanos y la perspectiva de género en las políticas públicas.
Elaboración e implementación de protocolos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en la administración pública	15 hrs.	Policía Bancaria e Industrial	Fortalecer el proceso de creación de las acciones e instrumentos requeridos en materia de prevención de la violencia contra las mujeres.

Eje III. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México

Difusión para el derecho a la igualdad y a la no discriminación

Visibilizar y fomentar la reflexión en torno al problema público de la discriminación, así como la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación que constituye la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de derechos a una persona por sus características, es el principal propósito de las acciones de difusión. Para esto, el PAPED contó con dos líneas de acción: la primera, estable el diseño de campañas de difusión en la materia y la segunda la difusión de contenidos relacionados con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En la información del Cuestionario de evaluación 2020, se identificó que se llevaron a cabo 31 campañas de difusión relacionadas con el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Esta cifra representa el 46% de avance.¹⁹

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.1	Diseñar campañas de difusión para prevenir la discriminación en la Ciudad de México	Número de campañas de difusión para prevenir y combatir la discriminación, desagregadas por tema, público objetivo y medio de difusión	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	1 campaña por ente	
			Meta alcanzada 2019	29 campañas	
			Meta planeada 2020	1 campaña por ente	
			Meta alcanzada 2020	31 campañas	
			Porcentaje de avance 2019-2020	45%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

¹⁹Teniendo en cuenta que el total de instituciones que reportaron fueron 68.



En la tabla siguiente, se encuentra el detalle de cada una de las campañas emprendidas en la Ciudad.

Tabla 9. Campañas sobre igualdad y no discriminación.					
No	Entidad	Nombre	Propósito	Mes de inicio	Mes de finalización
1	Alcaldía Álvaro Obregón	Jornadas de servicios	Dar a conocer derechos y servicios a los grupos de atención prioritaria	Agosto	Diciembre
2	Alcaldía Iztacalco	Brigada informativa	Entrega de condones, lubricantes, y trípticos informativos	Febrero	Diciembre
3	Alcaldía Venustiano Carranza	Octubre: mes de la cultura por la no discriminación	Difusión al público en general en portal institucional	Octubre	Octubre
4	Alcaldía Xochimilco	"Mes de la Cultura por la No Discriminación"	Fomentar el respeto a los Derechos Humanos de grupos en condición de vulnerabilidad	Octubre	Octubre
5	C5	No discriminación	Sensibilizar y concientizar	Febrero	Septiembre
6	COPRED	Encuesta LGBTTTI	Esta campaña contempla el lanzamiento y difusión de una encuesta dirigida a población LGBTTTI para conocer los impactos diferenciados de la Covid-19, en conjunto con Yaaj.	Agosto	Agosto
7	COPRED	Encuesta trabajadoras del hogar	Esta campaña contempla el lanzamiento y difusión de una encuesta dirigida a trabajadoras del hogar, con diversas organizaciones que trabajan en favor de esta población.	Agosto	Septiembre
8	COPRED	Concurso de vídeo como niña, niño o adolescente ¿cómo ha impactado la pandemia en mi vida?	Esta campaña contempla el lanzamiento y difusión de un concurso de vídeo para niñas, niños y adolescentes.	Septiembre	Octubre
9	COPRED	Despido por Covid-19 (reforzamiento)	Reforzamiento y ampliación de campaña gráfica para informar a las personas sobre la imposibilidad de ser despedidos de su trabajo por razones relacionadas con Covid-19.	Septiembre	Septiembre
10	COPRED	No Discriminación en el Deporte	Esta campaña contempla la difusión, en conjunto con INDEPORTE, del mensaje de No discriminación en la práctica de los deportes.	Diciembre	Diciembre
11	Fiscalía General de Justicia	Día internacional para la tolerancia	Fomentar el respeto entre todas las personas sin importar su preferencia sexual, condición social o física	Noviembre	Noviembre



Tabla 9. Campañas sobre igualdad y no discriminación.

No	Entidad	Nombre	Propósito	Mes de inicio	Mes de finalización
12	Instituto de la Juventud	Campaña "Si sexo quieres tener, condones debes traer"	Se puso en marcha la campaña "Si sexo quieres tener, condones debes traer", donde se busca promover el ejercicio responsable de la sexualidad con diversas actividades, como talleres sobre el uso de diversos métodos anticonceptivos, la presentación de cortometrajes del Concurso de Cineminuto sobre el VIH, así como pláticas sobre la estigmatización de las personas con esta enfermedad.	Febrero	Febrero
13	Instituto de las Personas con Discapacidad	Campaña social por la discapacidad: hablando de discapacidad	Fomentar el reconocimiento y valoración de la participación y aportaciones de las personas con discapacidad	Junio	Julio
14	Instituto de las Personas con Discapacidad	Mujeres, discapacidad y no discriminación	Visibilizar las barreras actitudinales y del entorno que provoca la intersección entre las condiciones de mujer y discapacidad que generan una realidad muy compleja para el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación.	Enero	Marzo
15	Instituto de las Personas con Discapacidad	Mayo por la Convención	Promover los derechos de las personas con discapacidad a través de la conmemoración No. 12 de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.	Mayo	Mayo
16	Metrobús	Día internacional de la mujer. Espacio exclusivo para mujeres, menores de doce años y personas con discapacidad en Metrobús.	Fomentar entre las y los usuarios de nuestro servicio el respecto a este espacio, el cual permite que las mujeres viajen libres de violencia en los transportes.	Marzo	Marzo
17	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	ND ²⁰	ND	Agosto	Diciembre

²⁰ No se reportó el nombre, pero la temática fue sobre el derecho a la integridad de las personas mayores.



Tabla 9. Campañas sobre igualdad y no discriminación.					
No	Entidad	Nombre	Propósito	Mes de inicio	Mes de finalización
18	Secretaría de Inclusion y Bienestar Social	Derechos de las Personas Mayores	Difusión de los derechos de las personas Mayores	Enero	Noviembre
19	Secretaría de las Mujeres	Día Nacional de la Prevención del Embarazo no planificado en Adolescentes.	SEMUJERES envía a los integrantes del GPEA CDMX 7 videos producidos en Proequidad 2019_INMUJERES para que sean difundidos en redes sociales con motivo del 26 de septiembre, además de 1 DVD "No estaba lista para ser mamá" con lo que se da continuidad a los materiales producidos que contribuyan a acciones de prevención. Además de un banner diseñado para esa fecha.	Septiembre	Octubre
20	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	Campaña contra la Discriminación por Razones Étnicas	Campaña que busca romper con estereotipos y resaltar la profundidad de los conocimientos y sabiduría de los pueblos indígenas, así como invitar a las personas de pueblos y comunidades a sentirse orgullosos y orgullosas de su identidad.	Agosto	Diciembre
21	Servicios de Salud Pública	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres	Hacer visible la violencia contra mujeres y niñas, como una de las violaciones de los Derechos Humanos y las consecuencias para la salud y pleno desarrollo; y realizar acciones para la prevención de la violencia, promover sus derechos y la igualdad sustantiva.	Noviembre	Noviembre

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

Adicionalmente el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, realizó 10 campañas más que se describen en la siguiente tabla.

Tabla 10 b. Campañas sobre igualdad y no discriminación del COPRED.		
No.	Nombre	Descripción
1	¿Dónde denunciar la discriminación?	Se difundió por redes sociales y buscó dar herramientas a la ciudadanía para saber las vías que tiene a su disposición para denunciar actos de discriminación.



Tabla 10 b. Campañas sobre igualdad y no discriminación del COPRED.		
No.	Nombre	Descripción
2	Despido por embarazo.	Refrendó el esfuerzo del COPRED para prevenir y eliminar este tipo de discriminación, la cual sigue siendo una de las primeras causas de discriminación en la Ciudad de México. Igualmente se difundió por redes sociales.
3	Concurso de tesis.	Se imprimieron carteles y se realizó difusión en redes sociales para invitar a las y los universitarios a participar en el 8° Concurso de Tesis del Consejo. En el segundo trimestre del 2020, se realizaron ajustes a los carteles originales de la campaña para hacer difusión de la ampliación de términos del concurso.
4	Cambiando Modelos.	Con motivo del Día Mundial del Síndrome de Down, en conjunto con la organización Cambiando Modelos se diseñó esta campaña con personalidades de diferentes ámbitos y menores que viven con síndrome de Down. La difusión se hizo en redes sociales y en diferentes espacios del Sistema de Transporte Colectivo Metro.
5	Atención y grupos de atención prioritaria ante la Covid-19.	Esta campaña contempló diferentes gráficos para presentar las formas de atención del COPRED ante la contingencia, los canales de comunicación y apoyo para diferentes grupos de atención prioritaria y otros elementos de información necesaria ante la pandemia. Se realizaron un total de 15 banners para la misma.
6	Mes del Orgullo LGBTI.	Con motivo del Mes del Orgullo LGBTI, se realizó una identidad gráfica especial para redes sociales y banners que se difundieron a lo largo del mes con contenidos relativos al tema.
7	Primer Concurso de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral.	Se diseñaron seis materiales gráficos para difundir e invitar a participar a empresas en la Ciudad de México en el Primer Concurso de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral. Se diseñaron seis elementos gráficos.
8	Octubre, Mes de la Cultura por la No Discriminación.	Para esta conmemoración se realizaron nueve banners (palabra en idioma inglés que hace referencia a un tipo de espacio publicitario) y seis stickers (palabra en idioma inglés que hace referencia a algo que se pega como una calcomanía, pero en un contexto digital) que se distribuyeron a todas las dependencias del gobierno capitalino y se difundieron constantemente en redes.
9	Difusión del informe del Primer Foro de Discriminación y Hostigamiento sexual.	Con el fin de darle difusión permanente a los resultados de cada sector, e invitar a la consulta de dicho documento, se trabajaron seis infografías informativas que se publicaron de manera frecuente en redes sociales.
10	Orgullosamente Indígena.	Se desarrolló una campaña en conjunto con la SEPI con el objetivo de eliminar los estigmas hacia las poblaciones indígenas.

Fuente: Coordinación de Comunicación Social, 2020, COPRED.



La segunda línea de acción es difundir entre la población y las personas servidoras públicas contenidos de igualdad y no discriminación, se observó que en *Octubre, mes la cultura por la no discriminación*, quince instituciones del Gobierno de la Ciudad implementaron acciones a favor. Entre las acciones que se implementaron durante este mes estuvieron pláticas, eventos, exposiciones, proyección de documentales, foros, conversatorios conferencias, conciertos, talleres, entre otras.

En 2020, se realizaron 489 mil 482 acciones de difusión. En medios electrónicos se realizaron 101 mil 60 (20.6%) y en medios impresos 383 mil 117 (79.4%). El detalle se puede ver en la siguiente tabla.

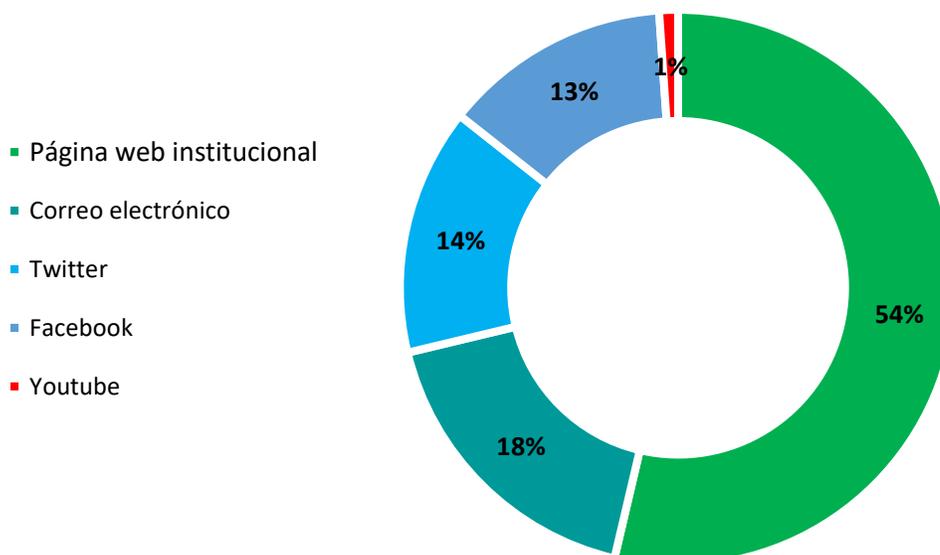
Medio	Acciones	%
Facebook	13,410	2.7%
Twitter	14,541	3.0%
Página web institucional	54,246	11.1%
Correo electrónico	17,760	3.6%
YouTube	1,103	0.2%
Carteles/pósteres	109,695	22.4%
Trípticos	210,507	43.0%
Dípticos	500	0.1%
Folletos	24,046	4.9%
Historietas	0	0.0%
Libros	3,041	0.6%
Lonas/mamparas	3,550	0.7%
Periódico institucional	6,000	1.2%
Revistas	25,000	5.1%
Boletines informativos	11	0.0%
Oficios	518	0.1%
Circulares	79	0.0%
Pronunciamientos	40	0.0%
Anuncios y publicidad	0	0.0%
Pintas de bardas	130	0.0%
Otros	5,305	1.1%
Total	489,482	100%

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

Al considerar sólo las acciones de difusión en medios electrónicos (101 mil 060) como, se observa que el medio electrónico que más se utilizó fue la página web institucional (54%), seguida del correo electrónico (18%), Twitter (14%), Facebook (13%) y YouTube (1%) (Gráfica 6).



Gráfica 4. Acciones de difusión en medios electrónicos por medio.



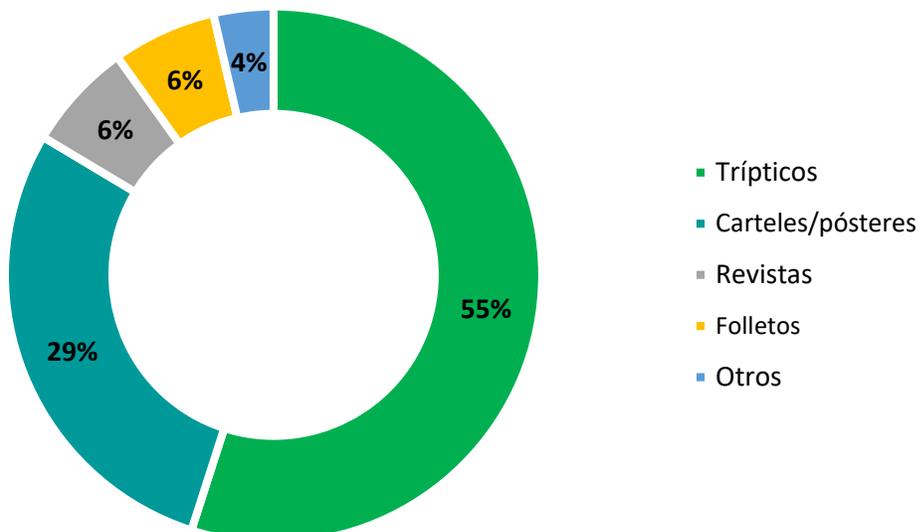
Fuente: Elaboración propia con información del Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

Haciendo un ejercicio similar con las acciones de difusión en medios impresos (383,077), se observa que el principal medio impreso por el que se realizó difusión fueron los trípticos (55%), seguidos de carteles/pósteres (29%), revistas (6%) y folletos (6%), y otros²¹ (4%), (ver Gráfica 7).

²¹Aquí se incluyen periódicos institucionales, lonas/mamparas, libros, oficios, dípticos, pintas de bardas, circulares y boletines informativos.



Gráfica 5. Medios de difusión impresos por tipo de medio.



Fuente: Elaboración propia con información del Cuestionario de Evaluación 2020, COPRED.

El COPRED realizó, durante 2020, 40 pronunciamientos los cuales se desglosan en la siguiente tabla.

Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020			
No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
1	21 de febrero	Lengua materna y derechos lingüísticos	Desde el 2002, el 21 de febrero se conmemora el “Día Internacional de la Lengua Materna” para proteger, promocionar y preservar todos los idiomas, particularmente las minorías lingüísticas. El COPRED se suma a la conmemoración e impedir la discriminación y fomentar el trato igualitario, para lograr la visibilidad y el respeto hacia las diferentes lenguas.
2	20 de febrero	Violencia de género, la más trascendental manifestación de la discriminación: COPRED	COPRED reconoce que la violencia de género es la más trascendental manifestación de la discriminación: impide gravemente que las niñas y mujeres gocen de derechos y libertades en igualdad con el hombre.
3	28 de febrero	Urge incorporar perspectiva de género para eliminar estigmas hacia las personas que viven con VIH/Sida	En conmemoración del Día de la Cero Discriminación, el Consejo exhorta a todas las instituciones de gobierno, organizaciones de la sociedad civil, iniciativa privada y ciudadanía a incorporar la perspectiva de igualdad de género y de derechos humanos en el combate al Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).
4	29 de febrero	Día Nacional de la Familia	El Consejo reconoce y trabaja por la garantía de todos los derechos de igualdad y no discriminación de las familias en cualquiera de sus estructuras, manifestaciones y formas y hace un llamado al respeto y reconocimiento de las afiliaciones basadas en el afecto más allá de la heteronormatividad.



Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020

No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
5	8 de marzo	Igualdad de género y reconocimiento para las diversidades de mujeres	En el marco del Día Internacional de la Mujer, COPRED continuará trabajando para garantizar el acceso a los derechos de todas las niñas y mujeres, y a favor de la eliminación de los estereotipos y roles de género que continúan perpetuando desigualdades y discriminación a las mujeres en todas sus diversidades.
6	20 de marzo	El COPRED insta a todas las dependencias de Gobierno y al Congreso de la Ciudad de México a ser garantes de las convenciones internacionales en materia de discriminación racial	El Consejo insta a todas las instancias de gobierno de la Ciudad de México y al Congreso de la Ciudad de México a ser garantes de las convenciones universales e interamericanas en materia de discriminación racial, de las cuales el Estado mexicano forma parte.
7	21 de marzo	Día Mundial del Síndrome de Down	Para generar conciencia en torno a la población que vive con esta discapacidad, la organización Cambiando Modelos y COPRED lanzan la campaña “Cambiando Modelos. Creando un mundo para todas y todos”.
8	30 de marzo	Ante pandemia COVID-19, fundamental reconocer y garantizar derechos de trabajadoras del hogar	La conmemoración de esta fecha tiene la intención de colocar en la agenda pública la situación de discriminación sistemática que han vivido y viven las trabajadoras del hogar, y reivindicar los derechos de este sector, compuesto en su mayoría por mujeres indígenas o en condiciones de pobreza.
9	31 de marzo	Reconocimiento a las infancias trans, un pendiente	En el marco del Día Internacional de la Visibilidad Trans, el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas trans sigue siendo un pendiente, en particular en cuanto al derecho de niñas, niños y adolescentes a modificar su acta de nacimiento por la vía administrativa.
10	17 de abril	Día Internacional de los Pueblos Originarios	En la conmemoración del Día Internacional de los Pueblos Originarios, la Ciudad de México se ha consolidado como una de las ciudades latinoamericanas comprometidas con el reconocimiento, la preservación y defensa de los derechos humanos de los pueblos indígenas, primero al reconocerse como una entidad pluricultural, plurilingüe y pluriétnica.
11	29 de abril	COPRED exhorta a velar por el bienestar de niñas, niños y adolescentes durante la pandemia	COPRED llama a fortalecer las medidas específicas para proteger a NNA que viven en condiciones vulnerables, como pobreza y falta de vivienda adecuada; con discapacidad; en situación de migración, desplazamiento, campamentos o asilo, con condiciones de salud delicadas o que viven en centros de reclusión con sus madres.
12	1 de mayo	COPRED llama a mantener una perspectiva de derechos humanos en el ámbito laboral ante la COVID-19	En este Día Internacional del Trabajo, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ha impulsado estrategias de difusión de buenas prácticas en torno al derecho al trabajo y a las condiciones laborales fundamentales para su pleno goce y ejercicio. Entre éstas, los materiales emitidos por el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, plataforma de vinculación con el sector privado.



Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020

No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
13	7 de mayo	COPRED llama a reflexionar sobre el privilegio de quedarse en casa	El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha alertado sobre los impactos diferenciados de las políticas que son neutrales en su diseño, pero tienen efectos diferenciados en poblaciones en situación de vulnerabilidad, sobre todo aquellas atravesadas por la marginación, la pobreza y la precarización laboral.
14	15 de mayo	COPRED llama a promover el respeto a las poblaciones LGBTI ante los impactos diferenciados de la pandemia	COPRED subraya la importancia de erradicar toda forma de intolerancia, odio, discriminación y violencia hacia la población LGBTI, con énfasis en el bienestar de NNA LGBTI. Es esencial respetar en todo momento su libre desarrollo a la personalidad e identidad, así como atender los impactos diferenciados que tienen las medidas por la contingencia sanitaria en las poblaciones de la diversidad sexual y de género.
15	29 de mayo	Junio, mes del orgullo LGBTTTI	En 2019, el Congreso de la Ciudad de México declaró junio de cada año como Mes del Orgullo LGBTTTI. Desde el COPRED, llamamos a dedicar esta conmemoración a la visibilización de esta comunidad, pero también a la reflexión en torno a los impactos diferenciados que puede enfrentar derivados de la contingencia por la pandemia de la Covid-19.
16	1 de junio	COPRED llama a reconocer y atender impactos diferenciados por la covid en trabajadoras sexuales	Este Consejo ha insistido en la visibilización de los impactos diferenciados en grupos de atención diferenciada de las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia. Las PERTS han sido especialmente afectadas por ello, lo cual ha agrava su exclusión e incrementa su vulnerabilidad ante actos de discriminación y violencia.
17	9 de junio	COPRED llama a visibilizar e incorporar de manera cotidiana la lengua de señas mexicana	Este 10 de junio se conmemora a nivel nacional el reconocimiento de la LSM, es indispensable resaltar su importancia y su incorporación cotidiana a comunicaciones oficiales, pero principalmente a aquellas que se generan durante una emergencia, así como la obligatoriedad de contar con intérpretes a LSM para el acceso a los servicios de salud.
18	11 de junio	COPRED llama a eliminar expresiones racistas	Desde el COPRED hacemos un llamado a la sociedad en general a no formar parte de los círculos de discriminación y violencia racistas, a eliminar de las expresiones menciones que desprecian a las personas por su apariencia, tonalidad de piel o pertenencia étnico racial.
19	12 de junio	COPRED llama a garantizar derechos de personas con albinismo	Es fundamental consolidar e incrementar la conciencia y la comprensión del albinismo, a fin de luchar contra la discriminación hacia las personas que viven con esta condición. El COPRED hace un llamado a las instituciones públicas para atender a la población con albinismo e implementar medidas positivas para la garantía de sus derechos.
20	14 de junio	COPRED llama a reflexionar sobre las vulnerabilidades que viven las personas mayores	COPRED llama a recordar y retomar las recomendaciones de la Organización de los Estados Americanos (OEA) para la atención a las personas mayores: propiciar los recursos necesarios por parte de los estados, pautas e información a los equipos de salud con especial énfasis en el combate al estigma; generar y protocolizar mecanismos de prevención que eviten acciones negligentes o prejuiciosas; generar información estadística con el propósito de saber cómo han sido afectadas por la COVID.



Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020

No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
21	19 de junio	COPRED llama a atender los impactos diferenciados que viven las personas refugiadas ante la covid-19	24 personas en el mundo dejan todo para huir de la guerra, la persecución o el terror. En la conmemoración del Día Mundial de las Personas Refugiadas este 20 de junio, es especialmente relevante señalar los impactos diferenciados que enfrentan estas poblaciones derivados de la pandemia por la Covid-19.
22	26 de junio	COPRED llama a reconocer a las MIPYMES como actores fundamentales en la inclusión de grupos de atención prioritaria	Desde COPRED, reafirmamos nuestro compromiso para trabajar con las MIPYMES en la construcción conjunta de mejores estándares de inclusión, para mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de quienes laboran en este sector. Esto puede generar una diferencia significativa en sus políticas internas y sus resultados de negocio.
23	27 de junio	El COPRED llama a respetar y garantizar los derechos de la diversidad	Desde 2011, el COPRED ha sido una institución aliada y promotora de una cultura de trato igualitario. A lo largo de los años, hemos sido acompañadas por las organizaciones de la sociedad civil que dedican su trabajo a la defensa y promoción de los derechos de la población LGBTI, con quienes hemos impulsado una agenda fuerte, reconocida como política transversal en la administración pública de la Ciudad de México.
24	18 de julio	Día Internacional de Nelson Mandela	El COPRED, a través de su Instituto Nelson Mandela, espacio para la educación y la formación en materia de igualdad y no discriminación, llama a todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México a seguir trabajando de manera conjunta por un cambio social en favor de los derechos humanos.
25	21 de julio	Día Internacional del Trabajo Doméstico	COPRED llama a reconocer el trabajo doméstico no remunerado como actividad económica y social, así como a reflexionar sobre la necesidad de su redistribución para eliminar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.
26	8 de agosto	Día Internacional de los Pueblos Indígenas 2020 "COVID-19 y la resiliencia de los pueblos indígenas"	La Ciudad de México ha consolidado su compromiso con el reconocimiento e implementación de los derechos de los pueblos indígenas, tanto individuales como colectivos, en particular de carácter jurídico, a la libre determinación y autonomía, como grupo de atención prioritaria en la Constitución Política de la Ciudad de México.
27	12 de agosto	Día Internacional de la Juventud	En el marco del Día Internacional de la Juventud, el COPRED hace un llamado a reconocer los derechos de las juventudes en todas sus diversidades, intersecciones y problemáticas, así como a reflexionar y visibilizar las desigualdades que el panorama actual de pandemia trae ante sus diferentes contextos y condiciones.
28	27 de agosto	Día de las Personas Mayores	En el contexto de la pandemia por covid-19, destacamos la importancia de analizar la situación que viven las personas mayores en condiciones de vulnerabilidad para establecer ejes de acción que permitan eliminar obstáculos para la construcción de una sociedad más incluyente, plural, democrática e igualitaria, de respeto y fomento a la solidaridad.
29	3 de septiembre	El COPRED llama a garantizar los derechos sexuales en tiempos de COVID-19	Los efectos sociales de covid-19 en la salud sexual y mental, así como en las relaciones de pareja, familiares y sociales, dentro de las cuales la salud y los derechos sexuales ocupan un papel relevante como asuntos de salud pública, motivan la conmemoración del Día Mundial de la Salud Sexual de este año con el lema "El placer sexual en tiempos de crisis por covid-19".



Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020

No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
30	4 de agosto	Día Internacional de la Mujer Indígena	COPRED llama a reconocer las aportaciones culturales e ideológicas de las mujeres indígenas que habitan o transitan en la Ciudad de México, y a visibilizar las condiciones de violencia y discriminación que enfrentan de manera persistente en espacios públicos y privados.
31	17 de agosto	Llamado a tiendas de autoservicio a evitar conductas discriminatorias	COPRED ha recibido hasta hoy más de 40 denuncias por prácticas discriminatorias en tiendas de autoservicio, de conveniencia, abarrotes y otros comercios, principalmente por la prohibición de ingreso a personas mayores, embarazadas o personas adultas acompañadas de un menor de edad o de otras que requieren cuidados.
32	21 de agosto	COPRED llama a visibilizar a las personas bisexuales	En el marco de la conmemoración de este día, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, llama a reconocer todas las orientaciones sexuales disidentes y no normadas, y a que la bisexualidad no sea motivo de discriminación ni de acceso desigual a derechos.
33	22 de agosto	Día Internacional de las Lenguas de Señas	En esta conmemoración del Día Internacional de las Lenguas de Señas, el COPRED refrenda su compromiso con el reconocimiento, garantía y promoción de los derechos de las personas Sordas, así como con la adopción de las medidas necesarias para impulsar la eliminación de barreras y el cambio cultural indispensable para asegurar su inclusión integral y el ejercicio cotidiano de todos sus derechos.
34	23 de octubre	Día Mundial de las Personas de Talla Baja y Día Nacional de las de Personas de Talla Baja	Es vital integrar a las personas de talla baja en el análisis y diseño de políticas públicas que repercuten directamente en sus vidas, que deben contemplar la inclusión absoluta de todas las personas para el ejercicio de todos los derechos, y no desde la mirada de la infantilización y capacitismo.
35	24 de octubre	El COPRED llama a erradicar toda forma de intolerancia, odio, discriminación y violencia hacia la población intersexual	En el marco del Día de la Visibilidad Intersexual, el Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) hace un llamado a erradicar toda forma de intolerancia, odio, discriminación y violencia hacia la población intersexual, en especial bebés, niñas, niños, niñez y adolescentes.
36	4 de noviembre	La RIOOD hace un llamado a combatir la crisis sanitaria, económica y social por la COVID-19	La RIOOD hace un llamado a combatir la crisis sanitaria, económica y social que ha provocado la pandemia derivada por la COVID-19, con medidas que favorezcan la cohesión y la justicia social para los grupos y personas históricamente discriminadas.
37	12 de noviembre	COPRED llama a reconocer todos los derechos de las personas trans, en particular niñas, niños y adolescentes	En este Día Internacional de las Personas Trans, el COPRED llama a garantizar el reconocimiento y ejercicio pleno de las personas transgénero, pero particularmente de niños, niñas y adolescentes. Permitir que cambien su acta por la vía administrativa contribuye a la formación de infancias sanas y felices.
38	27 de noviembre	Día Nacional de las Personas Sordas	COPRED exhorta a todas las instituciones públicas y privadas a destinar PRESUPUESTO a servicios de interpretación en LSM de calidad, en particular aquellos que proporcionan atención al público o en la impartición de justicia. La interpretación en LSM garantiza el acceso a derechos de las personas sordas y por ello es un ajuste obligatorio para promover la inclusión e igualdad.



Tabla 10 c. Pronunciamientos emitidos por el COPRED, 2020

No.	Fecha	Título del pronunciamiento	Tema
39	1 de diciembre	En el Día Mundial del SIDA, el COPRED llama a garantizar todos los derechos de las personas que viven con VIH	En este Día Mundial del SIDA, el COPRED llama a reflexionar sobre el largo camino que aún queda para eliminar los estigmas y la discriminación hacia las personas que viven con VIH, a fortalecer las medidas necesarias para subsanar los graves impactos diferenciados que estas poblaciones enfrentan frente a la pandemia por covid-19, así como a asegurar que quienes pertenecen a este grupo de atención prioritaria tengan garantizado el acceso a todos sus derechos y que estos sean particularmente atendidos y protegidos frente a la situación de emergencia que enfrentamos actualmente.
40	2 de diciembre	Día Internacional de las Personas con Discapacidad	El Día Internacional de las Personas con Discapacidad fue establecido por la Asamblea de las Naciones Unidas en la resolución 47/3 para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad (PcD) y concientizar sobre su situación en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural. Este Consejo llama a reconocer el valor que tienen las personas con discapacidad para la sociedad y la diversidad humana. Además, subraya la importancia de que las políticas públicas hagan factible el ejercicio de todos sus derechos, para garantizar la seguridad y la protección de todas las personas con discapacidad, particularmente en una contingencia como la que vivimos ahora.

Fuente: Coordinación de Comunicación Social, COPRED.

Para el cálculo de la meta de 2020, se sumaron las acciones realizadas tanto por medios impresos como por medios electrónicos, el avance es de 816%. Al promediar el avance de ambos años de vigencia del PAPED 2019-2020, se tiene un avance bienal del 508%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.2	Difundir entre la población y las personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México, contenidos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y sobre grupos en dicha situación.	Número de acciones de difusión realizadas, desagregadas por tema, público objetivo y medio de difusión	Línea base 2018	N/A	
			Meta planeada 2019	50 mil	
			Meta alcanzada 2019	99 mil 800	
			Meta planeada 2020	60 mil	
			Meta alcanzada 2020	489 mil 442	
			Porcentaje de avance 2019-2020	508%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.



Mecanismos de atención a la discriminación

La *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM)* establece que el COPRED, en calidad de órgano no jurisdiccional, está facultado para proveer atención a las quejas y reclamaciones interpuestas por la ciudadanía en materia de igualdad y no discriminación.

De esta manera, el COPRED orienta, gestiona, canaliza y atiende quejas y reclamaciones. En 2020, el número total de atenciones que dio el COPRED fue de 1,215²², de las cuales, 885 fueron orientaciones, 170 gestiones, 76 canalizaciones, 60 quejas y 24 reclamaciones.

Género de las personas atendidas	Frecuencia
Mujer	687
Hombre	473
No aplica/ intervenciones de oficio, anónimas, colectivos.	51
Total	1,211 ²³

Fuente: Informe Anual de Actividades 2020, COPRED.

Con fundamento en las causales de discriminación establecidas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México,²⁴ las 10 causales²⁵ con mayor incidencia en las denuncias presentadas en 2020, fueron:

1. Condición de salud (20%)
2. Embarazo (14.54%)
3. Género (11.81%)
4. Discapacidad (8.18%)
5. Forma de actuar (7.27%)
6. Identidad de género (7.27%)
7. Orientación o preferencia sexual (6.36%)
8. Apariencia física (4.54%)

²²Se debe tomar en cuenta que en algunos casos se ejecutaron una o más medidas.

²³El desglose por género da una cifra menor porque en algunos casos se necesitó de más de una medida.

²⁴ Artículo 5.

²⁵Información de la Coordinación de Atención y Educación, COPRED.



9. Condición jurídica (4.54%)

10. Condición social (4.54%)

Las cinco Alcaldías en las que hubo una mayor incidencia de casos denunciados son: Cuauhtémoc, Benito Juárez, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo y Coyoacán.

De acuerdo con lo reportado en el Informe de casos 2020, en 100 casos se encontraron elementos pertinentes para iniciar expediente de queja o reclamación por actos de discriminación; sin embargo, ninguno de estos casos se ha cerrado ya que debido a la pandemia se suspendieron los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos desde marzo.

Tabla 10. Acuerdos por los que se suspenden los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos.	
FECHA	ACUERDO
Marzo-Abril	Se publicaron en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, diversos Acuerdos emitidos por la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, relativos a la suspensión de términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos.
12 de mayo del 2020	Se publicaron en la página oficial de este organismo los “Mecanismos de atención y orientación ciudadana para atender a las víctimas de presuntos actos de discriminación en el contexto de la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV2 (COVID-19).
29 de mayo de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Quinto Acuerdo por el que se suspenden los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos y trámites y se otorgan facilidades administrativas para el cumplimiento de las obligaciones fiscales, para prevenir la propagación del COVID 19”.
5 de junio de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Segundo Acuerdo por el que se determina la suspensión de actividades en las dependencias, órganos desconcentrados, entidades de la administración pública y alcaldías de la Ciudad de México, para evitar el contagio y propagación del COVID19.”
7 de agosto de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Noveno Acuerdo por el que se proroga la suspensión de los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos y se levanta la suspensión de plazos en los trámites y servicios de las a cargo de la administración pública y las Alcaldías de la Ciudad de México, persistiendo la suspensión del procedimiento administrativo.
25 de septiembre de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Vigésimo Segundo Aviso por el que se da a conocer el color del Semáforo Epidemiológico de la Ciudad de México, así como la modificación a los Lineamientos para la Ejecución del Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad en la Ciudad de México”.
29 de septiembre de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Décimo acuerdo por el que se proroga la suspensión de los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos, en los términos que se señalan.”.
20 de noviembre de 2020	Este Consejo publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Acuerdo por el que se reanudan términos y plazos legales inherentes a los procedimientos de quejas Y reclamaciones competencia del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.”



Tabla 10. Acuerdos por los que se suspenden los términos y plazos inherentes a los procedimientos administrativos.

FECHA	ACUERDO
4 de diciembre de 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Trigésimo Tercer Aviso por el que se da a conocer el color del Semáforo Epidemiológico de la Ciudad de México, se establecen medidas de protección a la salud que deberán observarse derivado de la emergencia sanitaria por Covid-19 y se modifican los Lineamientos para la Ejecución del Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad en la Ciudad de México”. En dicha publicación se suspende de nueva cuenta el procedimiento administrativo y los trámites y servicios en la Ciudad de México.

Fuente: Coordinación de Atención Ciudadana y Educación, COPRED.

Por lo anterior, el cumplimiento se calcula al considerar el avance en la línea de acción de 2019 y 2020, aunque que por causas exógenas derivadas de la contingencia sanitaria la atención fue básicamente por medios digitales.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.3	Brindar atención jurídica ante actos de discriminación a los peticionarios que acudan al COPRED	Porcentaje de casos de discriminación atendidos por el COPRED	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada 2019	130	
			Meta planeada 2020	100%	
			Meta alcanzada 2020	100	
			Porcentaje de avance 2019-2020	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

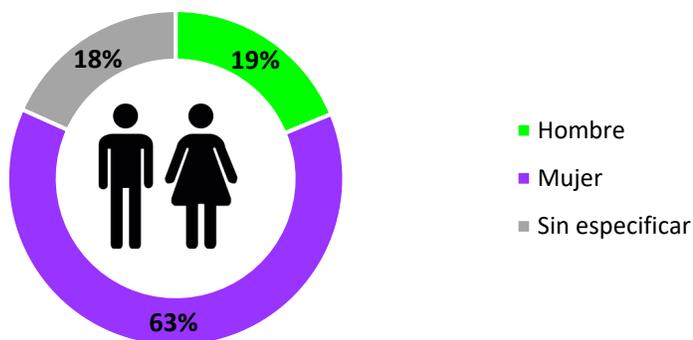


Canalización

La correcta canalización de presuntas víctimas es fundamental para el establecimiento de medidas que reparen el daño o sean derivadas con instancias con atribuciones jurisdiccionales para su respectiva sanción. En este sentido, el PAPED estableció una línea de acción para que, tanto el Consejo como otras autoridades, canalicen a la institución adecuada a las presuntas víctimas de discriminación. Durante 2020, 1,100 presuntas víctimas de discriminación fueron canalizadas tanto al COPRED, como a otras instancias de derechos humanos, nacionales y locales.

Del total de personas canalizadas, la mayor parte fueron mujeres (63%)²⁶.

Gráfica 6. Distribución por sexo de las presuntas víctimas de discriminación canalizadas en 2020.



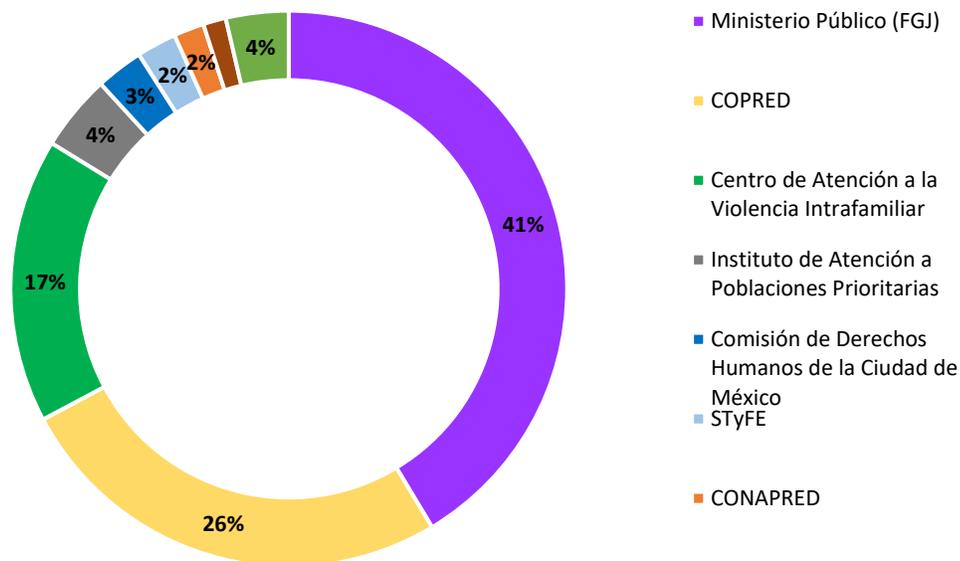
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020.

En general, la mayoría de las presuntas víctimas de atención fueron canalizadas al Ministerio Público (FGJ) (41%); en segundo lugar, fueron canalizadas al COPRED (26%) y posteriormente al Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar (17%). Ver gráfica 9.

²⁶El número total de canalizaciones que se desagregan son 1,040, debido a que no todas las instituciones reportaron información en la materia.



Gráfica 7. Proporción de canalizaciones por institución de destino



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020.

Considerando las canalizaciones totales de 2019 que ascendieron a 1,145 y la información de canalizaciones reportadas en el Cuestionario de Evaluación 202, se reporta un avance bienal del 253%²⁷. La tabla de avance en la implementación de la línea de acción quedó como sigue.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.4	Canalizar a víctimas de discriminación a las instituciones competentes.	Número de presuntas víctimas de discriminación canalizadas. Desglosado por ente, por causa, por grupo de población, por institución a la que se canalizó	Línea base 2018	606	
			Meta planeada 2019	400	
			Meta alcanzada 2019	1,145	
			Meta planeada 2020	500	
			Meta alcanzada 2020	1,100	
			Porcentaje de avance 2019-2020	253%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

²⁷El porcentaje surge de promediar el avance de 2019 y el de 2020.

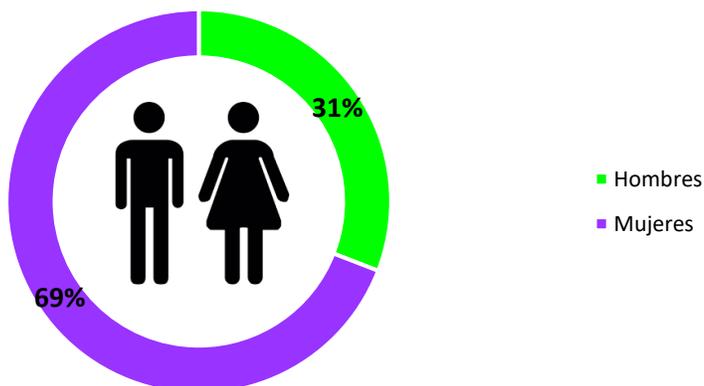


LOCATEL – Línea de atención

Con el propósito de ampliar los canales de comunicación entre la ciudadanía y de generar espacios que fomenten la cultura de la denuncia, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Servicio de Localización Telefónica (LOCATEL) establecieron una línea de atención a la ciudadanía para casos de discriminación. A través de la Línea de la No Discriminación, se proporciona asesoría jurídica y psicológica a presuntas víctimas de discriminación.

Durante 2020 y de acuerdo con la Agencia Digital de Innovación Pública, se proporcionaron 4,405 atenciones en la materia, tanto a mujeres (69%) como a hombres (31%), además de otras poblaciones de atención prioritaria como las y los jóvenes, personas trabajadoras del hogar, personas mayores y niñas y niños.

Gráfica 8. Distribución por sexo de las personas que recibieron atenciones telefónicas



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Evaluación del PAPED 2020.

La meta planeada para esta línea de acción en 2020 fue de 2,900 atenciones, considerando que en 2018 se tuvieron 2 mil 845. Lo que significa que para este periodo el avance es de 152%. Al promediar el avance de 2019 y 2020, se obtiene un avance acumulado del 87%.

Sin embargo, como se mencionó en el Informe de Evaluación anterior, la entrada en operación del Sistema Unificado de Atención Ciudadana (SUAC), como único medio de solicitudes de demanda ciudadana, probablemente afectó el registro y la cuantificación de atenciones, aunado a que la operación del Servicio



de Localización Telefónica (LOCATEL), pasó a formar parte de la Agencia Digital de Innovación Pública, y dejó de ser operado por el C5 en 2019.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.5	Proporcionar servicios de atención jurídica y psicológica a través de la Línea de No Discriminación	Número de atenciones brindadas a través de la Línea de la No Discriminación. Desagregado por tipo y por grupo prioritario en situación de discriminación.	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	2,700	
			Meta alcanzada 2019	622	
			Meta planeada 2020	2,900	
			Meta alcanzada 2020	4,405	
			Porcentaje de avance 2019-2020	87%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Opiniones consultivas y opiniones jurídicas

Entre otra de las atribuciones con las que cuenta con el Consejo, está emitir opiniones jurídicas derivadas de casos de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos de discriminación. Durante 2020, el COPRED emitió 42 opiniones consultivas y 3 opiniones jurídicas. Es importante señalar que en 2020 se tuvieron opiniones jurídicas pendientes debido a la suspensión de actuaciones dentro del procedimiento administrativo.

No.	Expediente
1	COPRED/CAyC/Q-227-2020
2	COPRED/CAyE/Q-176-2019
3	COPRED/CAyE/Q-237-2019

Fuente: Coordinación de Atención y Educación, 2020, COPRED.

Con esta cifra, la meta establecida para 2020 se vio rebasada, con un porcentaje de avance de 30%. Con este resultado y el avance de 2019 se tiene un avance bienal promedio del 96%.



No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.6	Emitir opiniones jurídicas derivadas de procedimiento de queja o reclamación de presuntos actos discriminatorios	Número de opiniones jurídicas realizadas	Línea base 2018	3	<p>96%</p>
			Meta planeada 2019	8	
			Meta alcanzada 2019	13	
			Meta planeada 2020	10	
			Meta alcanzada 2020	3	
			Porcentaje de avance 2019-2020	96%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Las opiniones consultivas pueden ser emitidas a petición de parte de acuerdo con la fracción XXXII del artículo 37 de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, la cual dispone que el Consejo podrá emitir opiniones a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.7	Emitir opiniones consultivas relacionadas con el derecho a la igualdad y la no discriminación cuando sean solicitadas por instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil	Porcentaje de opiniones consultivas emitidas	Línea base 2018	N/D	<p>64%</p>
			Meta planeada 2019	100%	
			Meta alcanzada 2019	35%	
			Meta planeada 2020	100%	
			Meta alcanzada 2020	93%	
			Porcentaje de avance 2019-2020	64%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.



La discriminación también es considerada un delito. Las denuncias por delitos de discriminación y la apertura de su correspondiente carpeta de investigación por parte de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, son importantes para avanzar en la eliminación de la discriminación. Durante 2020, la FGJ inició 226 carpetas de investigación relacionadas con el delito de discriminación, en las cuales se identificó que 13 víctimas son lesbianas, 27 gay, 1 bisexual, 5 transgénero, 1 travesti, 4 transexuales; 1 mujer y 1 hombre indígenas.

Por otra parte, durante el año 2020 logró judicializar 5 Carpetas de investigación relacionadas con este delito. Asimismo, la FGJ dictaminó 224 Carpetas de investigación iniciadas antes del año 2020, de las cuales 30 las determinó con No Ejercicio de la Acción Penal, 174 con Reserva y/o Archivo Temporal y 20 fueron objetas y regresadas para su perfeccionamiento a las y los Agentes del Ministerio Público encargadas de su investigación e integración.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.8	Brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación cometidos en la Ciudad de México	Porcentaje de carpetas de investigación judicializadas por el delito de discriminación, desagregadas por motivo	Línea base 2018	N/D	
			Meta planeada 2019	2% del total	
			Meta alcanzada 2019	2 carpetas judicializadas	
			Meta planeada 2020	5% del total	
			Meta alcanzada 2020	5 carpetas judicializadas	
			Porcentaje de avance 2019-2020	34%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Sector privado y no discriminación

Si bien, el respeto a los derechos humanos se ha circunscrito a la actuación del Estado en el ámbito público, en tanto éste es el garante principal de derechos, los actos de discriminación ocurren también en el sector privado y en reconocimiento de ello, se han encaminado diversos esfuerzos para ampliar la protección a los titulares de derechos.



En este sentido y con miras a evitar actos discriminatorios en el ámbito comercial y económico, la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México, establece que los comercios de la Ciudad de México deben contar con la placa antidiscriminatoria, misma que acompaña una leyenda sobre el trato igualitario que deben recibir todas las personas en los mismos.

Teniendo como fundamento lo anterior, el PAPED estableció una línea de acción en la cual, las Alcaldías solicitan que el Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México, verifique que la *Placa de la No Discriminación* se encuentre visible en los comercios de la demarcación.

En 2020, las Alcaldías Tláhuac y Tlalpan reportaron haber colocado la *Placa de No discriminación* del COPRED en 5 y 3 establecimientos mercantiles respectivamente. Esto representa un avance en la meta de 2020 del 2.4%.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias visibles	Número de establecimientos mercantiles que colocaron la placa por la No Discriminación, desagregado por alcaldía.	Línea base 2018	N/D	<p>1.2%</p>
			Meta planeada 2019	2 mil	
			Meta alcanzada 2019	N/D	
			Meta planeada 2020	2 mil 200	
			Meta alcanzada 2020	53	
			Porcentaje de avance 2019-2020	1.2%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

El porcentaje de cumplimiento acumulado (1.2%) surge de considerar las 53 placas colocadas como proporción de las 4 mil 200 que se planeó colocar en los dos años de vigencia del Programa.

Otra de las formas de colaboración que el PAPED establece con el sector privado, es la promoción del derecho a la igualdad y a la no discriminación a través de la entrega de reconocimientos a empresas cuyas políticas son abiertamente incluyentes. Para que el COPRED entregue tales reconocimientos, la empresa



debe tomar un taller sobre políticas empresariales incluyentes, permitir que el COPRED analice las políticas al interior de la empresa y finalmente, adherirse a las mejores prácticas en materia de inclusión.

No.	Línea de Acción	Indicador	Desempeño		Semáforo de avance
3.10	Promover el derecho a la IyND en el sector privado a través de la entrega de reconocimientos a empresas que cumplan con los criterios establecidos por el COPRED por acciones de prevención y eliminación de la discriminación.	Número de reconocimientos entregados a empresas que cumplen con los criterios establecidos por el COPRED por buenas prácticas antidiscriminatorias.	Línea base 2018	10	
			Meta planeada 2019	10	
			Meta alcanzada 2019	6	
			Meta planeada 2020	12	
			Meta alcanzada 2020	5	
			Porcentaje de avance 2019-2020	51%	

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado en los Cuestionarios de Evaluación 2019 y 2020.

Fueron entregados reconocimientos a empresas por concluir el proceso de adhesión al Gran Acuerdo por el trato igualitario. Lo anterior, promediado con el avance de 2019, representa un avance en la meta 2019-2020 del 51%.

Tabla 12. Lista de empresas que recibieron un reconocimiento en 2020

No.	Empresa	Fecha
1	Novartis Farmacéutica S.A. de C.V.	05/10/2020
2	BASF Mexicana S.A. de C.V.	05/10/2020
3	Daimler Manufactura, S DE R.L. de C.V.	12/11/2020
4	SERVICIOS DE APOYO SAGDE S.A. DE C.V.	04/12/2020
5	FIBRA UNO	8/12/2020

Fuente: Cuestionario de evaluación del PAPED 2020.



V. Conclusiones

El presente ejercicio de evaluación concluye con la revisión de la ejecución bienal del PAPED 2019-2020. Entre los retos para el siguiente programa, está encontrar alineación programática con la *Constitución Política de la Ciudad de México*, la *Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías* (las cuales mandatan nuevas obligaciones para el gobierno local) y los instrumentos programáticos publicados en 2021; aunado a su carácter de programa especial y que deberá cumplir con los requerimientos de la Ley en materia de Planeación del Desarrollo.

Además, como Programa Especial, la verificación y evaluación del cumplimiento se deberán hacer con coordinación con el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México.

El año 2020 nos enfrentó a una pandemia imprevista y que repercutió en todos los ámbitos de la vida. La enfermedad por coronavirus (COVID-19), es altamente contagiosa y, en algunos casos, grave y mortal. En consecuencia, tanto el gobierno federal como el local iniciaron el 23 de marzo de 2020 con la Jornada Nacional de Sana Distancia. Los que se tradujo en cambios sustantivos en las formas de trabajo tanto a nivel privado como público; para este último se hicieron ajustes materiales, humanos y presupuestales para contar con los recursos necesarios para hacer frente a la pandemia. Tanto la suspensión de actividades no necesarias como el recorte de recursos afectaron el cumplimiento de manera diferenciada a las 27 líneas de acción del PAPED.

El Programa presentó retos para su operación, derivados de la política de austeridad iniciada en 2019 y que continuó para hacer frente a la pandemia por COVID-19. Aunado a la falta de presupuesto específico para el rubro y su publicación tardía, lo que origina una baja planeación, programación y presupuestación por parte de las entidades del Gobierno de la Ciudad de México.

Con los cambios a la normativa local de los últimos dos años y en específico las reformas a la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, se abre una oportunidad para los procesos de planeación, presupuestación y programación de acciones, programas, proyectos y políticas públicas incorporen el enfoque del derecho a la igualdad y no discriminación y se planeen acciones encaminadas a reducir las brechas de desigualdad que volvieron a quedar al descubierto con la contingencia sanitaria.



VI. Recomendaciones

El presente ejercicio de evaluación permitió identificar áreas de oportunidad y fortalezas que facilitan el planteamiento de recomendaciones generales con miras a ser retomadas en el siguiente Programa.

Marco normativo y legislación

Aunque hubo avances en la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el marco normativo de las instituciones, algunos fueron marginales, por ejemplo, considerar sólo la aplicación de lenguaje inclusivo.

Se observan dificultades para identificar los mecanismos de discriminación directa o indirecta en los instrumentos que regulan las instituciones. Por ello se recomienda mayor difusión y actualización por parte del COPRED de los *Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación* y los *Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de programas, acciones y políticas públicas con perspectiva de igualdad y no discriminación* (publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 8 de septiembre de 2020), así como diseñar mecanismos de capacitación que aborden el tema para las personas servidoras públicas encargadas del diseño de dichos instrumentos.

Medidas para la accesibilidad

Este es un rubro que presenta avances bajos en la ejecución de sus líneas de acción. Si bien las instituciones han tomado medidas para el desbloqueo de salidas de emergencia o instalación de rampas para silla de ruedas, se encuentra una gran área de oportunidad en la inclusión de personas con discapacidad visual o auditiva, ya que se requieren formatos de servicios y programas de protección civil en sistema Braille y Lengua de Señas Mexicana, por mencionar algunas medidas

Otro grupo prioritario que requiere medidas de accesibilidad son las personas que hablan una lengua indígena. Según el último censo de población, en la Ciudad de México hay 1,032 personas mayores de tres años que hablan una lengua indígena y no hablan español. Es necesario generar formatos en su lengua que les permitan conocer y acceder a los bienes y servicios que proporciona el gobierno de la ciudad.



Accesibilidad digital

En la página de Trámites CDMX se hicieron avances en materia de accesibilidad para personas con discapacidad. No obstante, es necesario que el total de las instituciones del gobierno hagan el reordenamiento de la estructura de sus sitios web. La ADIP trabaja en unos lineamientos que contribuirán a que el resto de las instituciones puedan hacer sus páginas institucionales accesibles.

Medidas de nivelación para la conciliación familiar

Las licencias de paternidad se otorgaron a casi todos los hombres que las solicitaron. Aunque la mayoría de las licencias se otorgaron en las instituciones de seguridad pública. Es importante que todas las instituciones del gobierno de la ciudad realicen difusión de esta prestación a su personal.

Derecho a la salud e igualdad

Aquí hay un vacío muy importante ya que sigue ausente un protocolo de atención para los grupos de atención prioritaria y los que existen son poco conocidos o no se aplican. La igualdad en el pleno goce del derecho a la salud requiere de medidas afirmativas que eliminen las barreras que los grupos históricamente discriminados enfrentan al recibir bienes y servicios en este sector.

Para contrarrestar esta situación, los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México cuentan Programas y acciones institucionales que son ampliamente difundidos y aplicados de manera permanente y que están dirigidos a las poblaciones vulnerables y/o discriminadas.

Eventos públicos accesibles

Sobre los eventos públicos, se identificó que la mayoría de los eventos que contaron con una persona intérprete de LSM fueron en modalidad virtual. El nivel de cumplimiento de la línea de acción 2.4, hace evidente la necesidad de contar con más personas capacitadas como intérpretes de LSM para que se contribuya a disminuir el número de eventos presenciales que carecen de uno. Se sugiere contemplar en el presupuesto la contratación de las personas intérpretes

También se recomienda considerar la capacitación en LSM a las personas encargadas de realizar estos eventos.



Capacitación para la igualdad

Aunque la línea de acción 2.9 se cumplió, se pudo apreciar con la información desagregada que las personas servidoras públicas en un puesto con toma de decisiones sobre el diseño o implementación de programas o acciones sociales es apenas el 5% del total de personas servidoras públicas capacitadas. Se recomienda que se incluya a los mandos medios y, en la medida de lo posible, mandos altos en los diferentes procesos de capacitación que organizan las instituciones responsables. También es oportuno evaluar la eficacia de la capacitación en un futuro.

Difusión para el derecho a la igualdad y a la no discriminación

La creación y difusión de campañas para prevenir y eliminar la discriminación, con las reformas a la Ley, es responsabilidad de todos los entes de la administración pública. La información desagregada da cuenta de que aún se utilizan más los medios de comunicación impresos para la difusión. Considerando los ajustes presupuestales que se hicieron y harán para enfrentar la pandemia por COVID-19, se recomienda que se utilicen más los medios electrónicos y los medios impresos sean para las zonas con difícil acceso a los primeros o bien establecer mecanismos de difusión hacia las poblaciones objetivo y/o grupos prioritarios.

Opiniones consultivas y opiniones jurídicas

Las opiniones consultivas se emiten a petición de parte. Para que un mayor número de opiniones sean emitidas por el COPRED se requiere que más instituciones las soliciten. Además, el Consejo requiere mejorar sus procedimientos para formular las opiniones consultivas que se le solicitan. Es importante advertir, que la meta se estableció bajo parámetros establecidos en 2018, pero con la transición a la Fiscalía General de Justicia como organismo autónomo, los mecanismos de coordinación se modificaron.

Una de las líneas que presenta un atraso importante es la de brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación en la Ciudad de México, se observa que una proporción marginal de las carpetas de investigación son judicializadas. Se recomienda agilizar los procesos judiciales y administrativos correspondientes para avanzar sobre las carpetas de investigación que son abiertas por el probable delito de discriminación, así como revisar la tipificación del delito, ya que en la mayoría de las carpetas se determinó el No Ejercicio de la Acción Penal y en otras se determinó Reserva y/o Archivo Temporal.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

Sector privado y no discriminación

Sobre la *Placa de la No Discriminación* se necesita mayor colaboración de las Alcaldías ya que son estas las que deben realizar la solicitud al Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México para que se encuentre visible en los comercios de la demarcación.

El PAPED tuvo avances en los dos años que estuvo vigente con este sector y también se mantienen áreas de oportunidad que se suman a la problemática que se encuentre en el diagnóstico de la primera edición del Programa especial para abarcar un mayor número de empresas participantes en las tareas de prevenir la discriminación.



REFERENCIAS

- Neirotti, Nerio. *La evaluación de las políticas públicas: reflexiones y experiencias en el escenario actual de transformaciones del Estado*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús, 2015. Libro digital. <https://clear-lac.org/3d-flip-book/la-evaluacion-de-las-politicas-publicas/>
- BID. Guía Básica para la Evaluación de Proyectos. 2012. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-para-la-evaluaci%C3%B3n-de-proyectos-Tecnolog%C3%ADas-para-la-educaci%C3%B3n.pdf>
- COPRED. Informe de Evaluación 2019 del PAPED 2019-2020. Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/programa-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-paped>
- INEGI. Censo Nacional de Población y Vivienda 2020. Tabulados. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Tabulados>
- SEPI. Lenguas Indígenas en la CDMX. Disponible en: <https://www.sepi.cdmx.gob.mx/lenguas-indigenas>
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Última reforma publicada el 14 de octubre de 2020. https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/a894ebef98adb3b1e64dd927e0b0656e.pdf
- Ley de Salud del Distrito Federal. Publicada el 17 de septiembre de 2009. Última reforma publicada el 05 de marzo de 2019. https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/12db8ef53f07e176f48d108a3516f79a.pdf



Acrónimos

Álvaro Obregón	Alcaldía Álvaro Obregón
Azcapotzalco	Alcaldía Azcapotzalco
Benito Juárez	Alcaldía Benito Juárez
Coyoacán	Alcaldía Coyoacán
Cuajimalpa	Alcaldía Cuajimalpa de Morelos
Cuauhtémoc	Alcaldía Cuauhtémoc
Gustavo A. Madero	Alcaldía Gustavo A. Madero
Iztacalco	Alcaldía Iztacalco
Iztapalapa	Alcaldía Iztapalapa
Magdalena Contreras	Alcaldía La Magdalena Contreras
Miguel Hidalgo	Alcaldía Miguel Hidalgo
Milpa Alta	Alcaldía Milpa Alta
Tláhuac	Alcaldía Tláhuac
Tlalpan	Alcaldía Tlalpan
Venustiano Carranza	Alcaldía Venustiano Carranza
Xochimilco	Alcaldía Xochimilco
ACH	Autoridad del Centro Histórico
ADIP	Agencia Digital de Innovación Pública
C5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
CAPITAL 21	Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
CFILMA	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
EAP	Escuela de Administración Pública
EVALÚA CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social
FCH	Fideicomiso del Centro Histórico
FES	Fondo para el Desarrollo Económico y Social
FGJ	Fiscalía General de Justicia
FIDEGAR	Fideicomiso Educación Garantizada
FONDECO	Fondo de Desarrollo Económico



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social
HCB	Heroico Cuerpo de Bomberos
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones
ICAT	Instituto de Capacitación para el Trabajo
IEMS	Instituto de Educación Media Superior
IFPES	Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores
ILIFE	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa
INDEPORTE	Instituto del Deporte
INDISCAPACIDAD	Instituto de las Personas con Discapacidad
INJUVE	Instituto de la Juventud
INVEA	Instituto de Verificación Administrativa
INVI	Instituto de Vivienda
IRS	Instituto de Reinserción Social
ISC	Instituto para la Seguridad de las Construcciones
JAP	Junta de Asistencia Privada
Metrobús	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial
PAUX	Policía Auxiliar
PBI	Policía Bancaria e Industrial
PROCDMX	PROCDMX, S.A. de C.V.
PROSOC	Procuraduría Social
RTP	Red de Transporte de Pasajeros
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SAF	Secretaría de Administración y Finanzas
SecCultura	Secretaría de Cultura
SCG	Secretaría de la Contraloría General
SEGOB	Secretaría de Gobierno
SECTEI	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDESA	Secretaría de Salud
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

SEMOVI	Secretaría de Movilidad
SEMUJERES	Secretaría de las Mujeres
SEPI	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes
Servicios de Salud	Servicios de Salud Pública
SGIRPC	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil
SIBISO	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social
Sistema Penitenciario	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios
SSC	Secretaría de Seguridad Ciudadana
STC Metro	Sistema de Transporte Colectivo Metro
STE	Servicio de Transportes Eléctricos
STyFE	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
UP	Universidad de la Policía



55 41 30 10 ó 55 12 86 39

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