

REPORTE

DE SEGUIMIENTO 2019



PAPED

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



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. Rosa Icela Rodríguez Velázquez

Secretaria 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)

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

Jorge Morales Novas

Comunicación Social

Berenice Vargas Ibáñez

Subdirectora de Planeación

Coordinación del Reporte de Seguimiento 2019

María del Carmen López Mendoza

Contenidos

Rubén Alejandro de la Torre Reséndiz

Laura Rosales Álvarez



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



Asamblea Consultiva 2019

Laura Bermejo Molina, Presidenta de la Asamblea Consultiva.

Lilian Magidin Bakcht

María de los Ángeles Fuentes Vera

Pamela Cerdeira Morán

Edgar Sanabria-Ramos

Ari Vera Morales

Nathan G. Ambriz Mendoza

Erika Poblano Sánchez

Gilberta Mendoza Salazar

Mónica Garza González

Enrique Torre Molina

Rogelio Herrada

Elizeth Altamirano López

Luis Ortiz Hernández

Tatiana A. Alfonso Sierra,

Ana Mercedes Saiz Valenzuela

Jorge Luis Pantoja

Ángel Adrián Soriano Ruiz

Junta de Gobierno 2019

Secretaría de Gobierno de la CDMX (SECGOB)

Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO)

Secretaría de Salud (SEDESA)

Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTEI)

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX (STyFE)

Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI)



Contenido

Presentación	6
Introducción	7
I. Políticas públicas con perspectiva de Derechos Humanos	9
II. Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 - 2020	12
2.1 Contenidos y estructura del PAPED 2019 - 2020	12
2.2 Enlaces institucionales del COPRED	13
2.3 Antecedentes del seguimiento del PAPED	16
III. Consideraciones metodológicas	18
IV. Avances en la implementación del PAPED 2019	20
4.1 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación	20
4.2 Avance global del PAPED 2019	23
4.3 Avance por Eje estratégico	25
Eje 1. El Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México	25
Eje 2. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público de la Ciudad de México	30
Eje 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México	39
Dificultades en la implementación.....	44
V. Reflexiones finales	47



Presentación

El 29 de enero de 2016, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, en la que se le reconoce no solo como parte integrante de la Federación (artículo 43), sino como entidad federativa (artículo 44) y otorgándole autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa (artículo 122).

Posteriormente, el 5 de febrero de 2017, se promulga la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCDMX), reconociéndola como una entidad integrante de la Federación, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 1), estableciendo en su Transitorio Primero que “entrará en vigor el 17 de septiembre de 2018”.

El 5 de diciembre de 2018, entró en funciones la nueva administración pública que tiene, entre otras tareas, el dar cumplimiento a ese documento constitucional que consagra a los derechos humanos como su fundamento. El artículo 4° de la CPCDMX, señala la prohibición de toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas.¹

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es el organismo descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), encargado de prevenir y combatir la discriminación en la capital del país. Asimismo, se encarga de velar el cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente en la Ciudad de México,² normativa que señala que es de obligación de toda la administración pública local, atender lo señalado en dicha Ley.

En este sentido, el COPRED diseña, difunde y evalúa el *Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México* (PAPED), que es una herramienta de política pública con la que se busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones que lleven a cabo las entidades de Gobierno de la Ciudad de México.

¹ Constitución Política de la Ciudad de México. Artículo 4°, apartado C, número 2.

² Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Última reforma el 24 de abril de 2017. Disponible en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-del-distrito-federal.pdf>



Introducción

Desde 2013, el COPRED se encarga de emitir el *Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México* (PAPED), en atención al artículo 37, fracción I de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal* (LPEDDF).

Con base en lo anterior, el *Reporte de seguimiento del PAPED 2019*, tiene como objetivo observar los avances en la implementación del Programa en lo que va del año. Se elabora con base en los hallazgos obtenidos a través del *Cuestionario de seguimiento del PAPED 2019*, instrumento diseñado por el Consejo para obtener información sobre la ejecución de las líneas de acción del Programa, por parte de los entes públicos, lo que permite identificar áreas de oportunidad para poder establecer estrategias que permitan a las instituciones resolver dificultades durante la ejecución de las líneas de acción y de esta forma, llegar a las metas programadas.

En la primera sección del Reporte, se brinda un panorama sobre las políticas públicas y la relación con los derechos humanos. Lo anterior para enmarcar al PAPED como herramienta para la planeación y programación de acciones en materia antidiscriminatoria.

En el segundo apartado, se hace una descripción general de la edición 2019 - 2020 del Programa, puntualizando su estructura y las acciones que en el documento se plasman para la implementación por parte de la administración pública de la Ciudad de México. Continúa con la mención de la red de enlaces institucionales encargados de promover el PAPED dentro de sus entes. Adicionalmente, se mencionan los antecedentes del Programa y la importancia de darle seguimiento.

La tercera parte de este documento, aborda los aspectos metodológicos para la medición de los avances en la implementación de las acciones plasmadas en el PAPED 2019 - 2020. Al respecto, se describe el instrumento y la escala utilizada para la obtención de la información expresada en el *Reporte de seguimiento del PAPED 2019*.

El análisis de los datos obtenidos del instrumento de medición, se plasman en la sección cuarta. En primer lugar, se muestra la programación de metas establecidas por cada institución para cada línea que tienen asignada, las cuales contribuyen al cumplimiento de las metas del PAPED. Posteriormente, se describe el nivel de avance en la ejecución de las líneas por cada uno de los 3 ejes del Programa, expresando la información enviada por los entes públicos a través del instrumento de seguimiento,



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

con un periodo de reporte de enero a agosto de 2019. Asimismo, se enfoca en detectar las áreas de oportunidad que las instituciones identifican durante la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación.

El apartado quinto cierra el Reporte con las reflexiones finales sobre los meses de ejecución del PAPED 2019 - 2020.



I. Políticas públicas con perspectiva de Derechos Humanos

El estudio de las políticas públicas surgió en 1951, cuando Harold D. Lasswell publicó *La orientación hacia las políticas*³. A partir de este momento, lo que buscó la corriente americana con este campo de estudio, fue darle racionalidad a las acciones gubernamentales.

*... esas formas peculiares de intervención de los órganos del Estado para tratar de afrontar los problemas públicos, en un entorno determinado y en un horizonte específico de tiempo, de información disponible y de recursos escasos.*⁴

En el *Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos* Mauricio Merino señala esta definición de políticas públicas, resaltando más adelante que no toda intervención pública, constituye una política pública. Para que así sea, debe contemplar las siguientes características:

- ✓ Deben ser decisiones tomadas por los órganos ejecutivos o representativos del Estado.
- ✓ Deben tener el propósito explícito de modificar el statu quo en un sentido determinado.
- ✓ Utilizan los recursos normativos, presupuestarios y humanos con los que cuenta el sector público.
- ✓ Deben tener un horizonte temporal razonablemente definido. Es pertinente resaltar que dichas acciones gubernamentales deberán lograr obtener el mayor bienestar posible de la forma más eficiente.

Recordar además, que la característica fundamental de la intervención del Estado, es que *esté centrada en resolver problemas públicos*.

¿Qué es lo que hace a un problema “público” y lo diferencia de los asuntos privados, en dónde la injerencia del Estado tiene marcados límites? Es, entre otras cosas, la percepción generalizada de afectación de parte de distintos actores, quiénes reconocen, visibilizan y legitiman que tal problema sea atendido por el Estado. En este sentido y en lo que a este informe atañe, la discriminación es un problema público, cuya dinámica, magnitud y prevalencia son descritas en la sección tercera del *Programa*

³ Laswell, H. La orientación hacia las políticas. En *El estudio de las políticas públicas*. L. F. Aguilar (Comp.), 1994.

⁴ Merino, M. *Políticas Públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*. CIDE, 2013.



*para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 – 2020.*⁵

Para el estudio las políticas públicas se han dividido por etapas, lo que se conoce como *el ciclo de las políticas públicas*, mismo que se compone de la siguiente manera: 1. La formación de la agenda; 2. La definición del problema público; 3. La **hechura o formulación** de la política, es decir, la construcción de opciones para resolver el problema; 4. La decisión o la selección entre opciones; 5. La comunicación de la política; 6. La **implementación** de la política; 7. La **evaluación** de la política.⁶ Cabe mencionar que estas etapas pueden o no presentarse en ese orden y a veces podrán empalmarse.

La implementación de las políticas públicas es auxiliada por un proceso que tiene el fin de identificar algunas dificultades o áreas de oportunidad relacionadas con la puesta en marcha y la ejecución de un programa a través de la recopilación sistemática de información. A este proceso se le conoce como *seguimiento*.⁷

El seguimiento permite corregir ciertos procesos e inercias si estas son identificadas a tiempo, lo cual coadyuvará en el cumplimiento de las metas establecidas.

Ahora bien, en lo que toca a la transversalización de la perspectiva de los Derechos Humanos (DDHH) en las acciones que lleva a cabo el Estado para resolver problemas públicos, es pertinente traer a la mesa la *Declaración y programa de acción de Viena*⁸, que en el punto 71, señala lo siguiente:

71. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos recomienda que cada Estado considere la posibilidad de elaborar un plan de acción nacional en el que se determinen las medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos.

Si bien, México no cuenta con un plan de acción nacional en esa materia, en una interpretación más amplia del punto 71, se puede entender que el Estado tiene obligaciones en materia de Derechos Humanos y por lo tanto,

⁵ Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 – 2020. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/paped-2019-2020-gaceta-oficial-de-la-ciudad-de-mexico.pdf>

⁶ Aguilar Villanueva, L.F. *Política Pública: una visión panorámica*. PNUD, 2012.

⁷ Asenjo, C. *Guía para el diseño, gestión y utilización de evaluaciones de programas y políticas públicas*. Programa para la Cohesión Social en América Latina, 2016.

⁸ La *Declaración y programa de acción de Viena*, fue un documento aprobado en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada el 25 de junio de 1993.



puede (y debe) diseñar e implementar acciones para promover y proteger estas prerrogativas, en cualquiera de los tres órdenes de gobierno, con el fin último de velar por la dignidad humana de todas las personas, sin discriminación.

De acuerdo con Delaplace y Vázquez, dos de las principales características de las políticas públicas con perspectiva de Derechos Humanos son: 1) el empoderamiento de las personas y 2) el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de DDHH.⁹ Así, se entiende que el principal objetivo de las políticas públicas con perspectiva de Derechos Humanos, es el cumplimiento de los derechos de todas las personas, atendiendo los estándares internacionales en la materia.

Lo anterior es particularmente relevante, ya que las instituciones de la administración pública deben contemplar esta perspectiva no sólo en el momento de diseñar políticas públicas, programas o acciones, sino también en los procesos de presupuestación, planeación anual del trabajo institucional, elaboración de documentos y toda actividad que lleven a cabo.

⁹ Vázquez, D. y Delaplace, D. Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos: un campo en construcción. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 2011.



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

El PAPED es la herramienta de política pública que diseña el COPRED con base en el mandato del artículo 37, fracción I de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*, y tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de igualdad y no discriminación en las acciones que lleve a cabo el Gobierno de la Ciudad de México.

Para comprender la naturaleza del Programa, a continuación se describen las secciones que lo integran y se exploran los antecedentes relacionados con el seguimiento de esta herramienta.

2.1 Contenidos y estructura del PAPED 2019 - 2020

El 28 de junio de 2019, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, la quinta edición del PAPED,¹⁰ teniendo como antecedentes las ediciones 2013, 2014, 2015 y 2016 - 2018.

La publicación más reciente tiene una programación bienal, contemplando metas, indicadores y líneas de acción para los años 2019 y 2020. El documento se integra de cinco secciones: en la primera se exponen los antecedentes del PAPED; en la segunda parte 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 sección quinta se tocan temas que versan en el seguimiento y evaluación del Programa.

Así, el PAPED cuenta con 3 estrategias, 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.

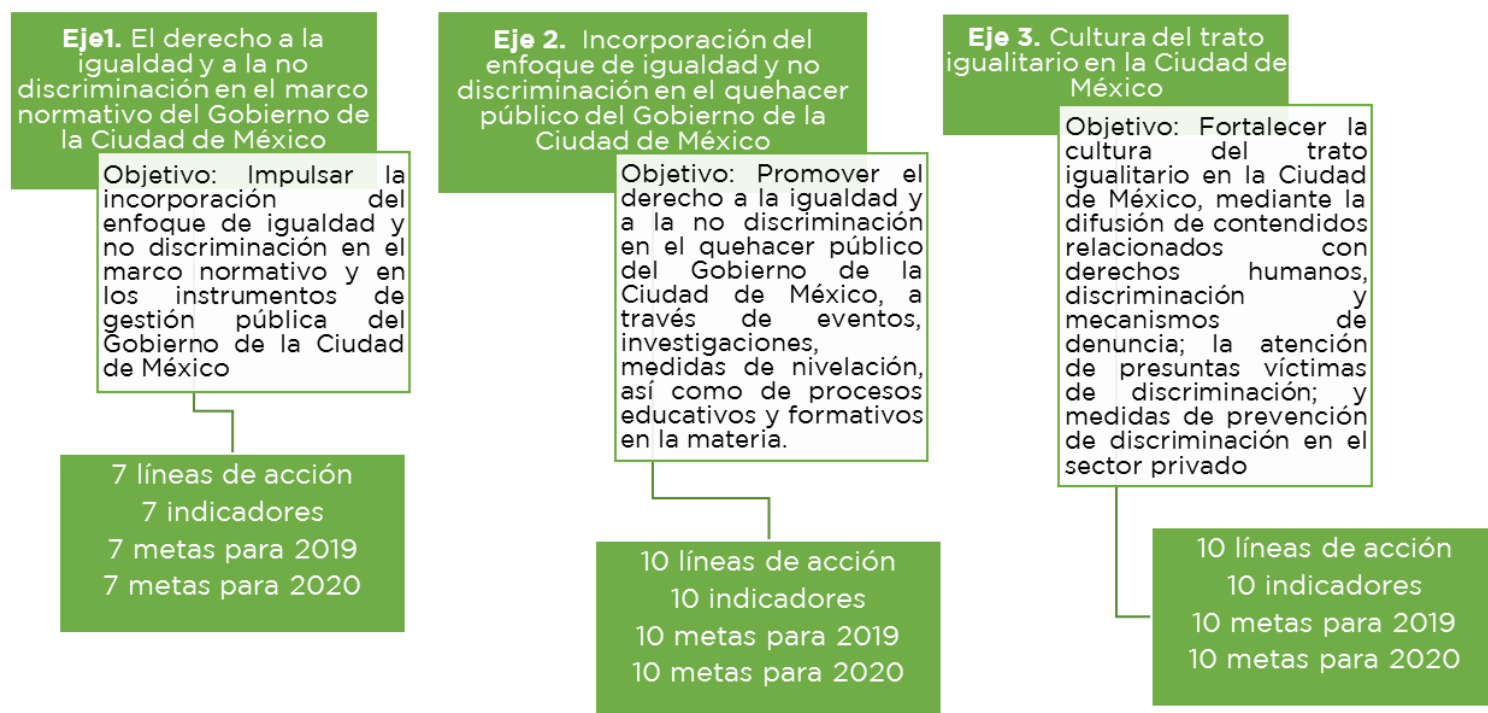
Cada una de las líneas, consideran a instituciones del gobierno local como responsables para llevarlas a cabo, así como para brindar la información correspondiente a su ejecución.

¹⁰ La publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 - 2020, se encuentra disponible en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/paped-2019-2020-gaceta-oficial-de-la-ciudad-de-mexico.pdf>



En la Figura 1 se muestra la estructura del PAPED y se mencionan los objetivos de cada uno de los 3 ejes que lo componen y la distribución de las 27 líneas de acción.

Figura 1. Estructura del PAPED 2019 - 2020



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

Es pertinente señalar que el presente documento se centrará únicamente en el avance de la ejecución de las 27 metas establecidas para cumplirse en 2019 y en la programación que los entes públicos establecieron de forma particular para contribuir al cumplimiento de dichas metas.

2.2 Enlaces institucionales del COPRED

Para facilitar el proceso de ejecución y reporte del Programa dentro de las instituciones, el COPRED solicita a las y los titulares de los entes públicos, designen a una persona servidora pública como enlace con el Consejo. A la primera quincena de septiembre, se cuenta con 98 personas designadas como enlaces (titulares y operativos) de 75 instituciones, entre entidades públicas y alcaldías (Tabla 1). Es de señalar que el COPRED, por tener líneas asignadas dentro del PAPED, también cuenta con enlaces internos y reporta la información solicitada como el resto de los entes públicos.



Tabla 1. Entes públicos que cuentan con enlace

No.	Ente público	No.	Ente público
1	Secretaría de Gobierno	39	Instituto de Verificación Administrativa
2	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	40	Instituto de Vivienda
3	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	41	Instituto del Deporte
4	Procuraduría General de Justicia	42	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa
5	Secretaría de Administración y Finanzas	43	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones
6	Secretaría de Cultura	44	Instituto para la Seguridad de las Construcciones
7	Secretaría de Desarrollo Económico	45	Junta de Asistencia Privada
8	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	46	Metrobús - Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México
9	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación	47	Policía Auxiliar
10	Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil	48	Policía Bancaria e Industrial
11	Secretaría de Inclusión y Bienestar Social	49	PROCDMX, S.A. de C.V.
12	Secretaría de la Contraloría General	50	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial
13	Secretaría de las Mujeres	51	Procuraduría Social
14	Secretaría de Movilidad	52	Red de Transporte de Pasajeros
15	Secretaría de Obras y Servicios	53	Servicios de Salud Pública
16	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes	54	Servicio de Transportes Eléctricos
17	Secretaría de Salud	55	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
18	Secretaría de Seguridad Ciudadana	56	Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México
19	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	57	Sistema de Transporte Colectivo Metro
20	Secretaría de Turismo	58	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
21	Secretaría del Medio Ambiente	59	Subsecretaría de sistema Penitenciario
22	Agencia Digital de Innovación Pública	60	Universidad de la Policía
23	Autoridad del Centro Histórico	61	Alcaldía Álvaro Obregón
24	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México	62	Alcaldía Azcapotzalco
25	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	63	Alcaldía Benito Juárez

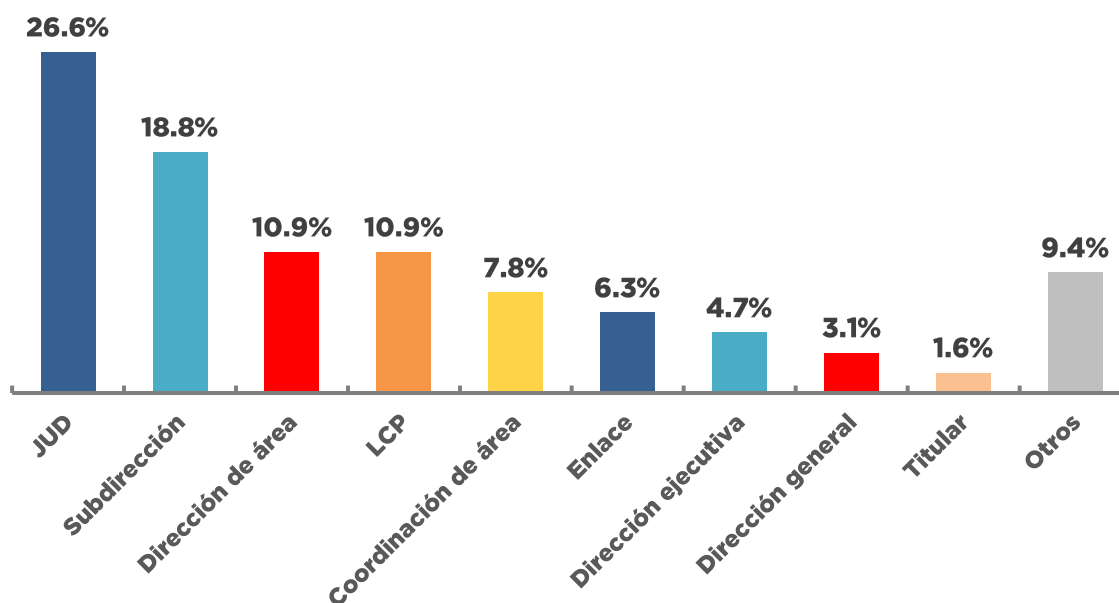


26	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social	64	Alcaldía Coyoacán
27	Escuela de Administración Pública	65	Alcaldía Cuajimalpa de Morelos
28	Fideicomiso del Centro Histórico	66	Alcaldía Cuauhtémoc
29	Fideicomiso Educación Garantizada	67	Alcaldía Gustavo A. Madero
30	Fondo de Desarrollo Económico	68	Alcaldía Iztapalapa
31	Fondo para el Desarrollo Económico y Social	69	Alcaldía La Magdalena Contreras
32	Fondo para el Desarrollo Social	70	Alcaldía Miguel Hidalgo
33	Heroico Cuerpo de Bomberos	71	Alcaldía Milpa Alta
34	Instituto de Capacitación para el Trabajo	72	Alcaldía Tláhuac
35	Instituto de Educación Media Superior	73	Alcaldía Tlalpan
36	Instituto de Formación Profesional	74	Alcaldía Venustiano Carranza
37	Instituto de la Juventud	75	Alcaldía Xochimilco
38	Instituto de las Personas con Discapacidad		

Fuente: Elaboración propia con base en los registros de enlaces designados 2019.

Con base en la información obtenida de los Cuestionarios de seguimiento, el 57.8% de los enlaces llevan laborando en su institución entre 6 meses y 1 año. Este dato es coherente con el cambio de administración que se suscitó el pasado 5 de diciembre de 2018. Las instituciones de la administración pública local presentaron una reestructuración que trajo consigo el cambio de personal en algunos de los entes. Si bien, en el año anterior esto representó un obstáculo para la implementación del PAPED, que se encontraba en su tercer año de implementación y los enlaces con este tiempo laborado debían adaptarse a un Programa que ya llevaba una inercia; este año significa una situación distinta. Las personas designadas como enlaces conocen el PAPED desde su publicación y esto sugiere una ventaja de adaptación a los procesos de implementación, seguimiento y evaluación.

El 84.4% de enlaces señala que cuenta con un puesto dentro de la estructura de la institución que reporta. En la Gráfica 1, se observan los niveles de mando en los cuales se desempeñan las y los enlaces, destacando que el 26.6% cuenta con una jefatura de unidad departamental y con 18.8% se encuentran las personas que tienen a cargo una subdirección.

Gráfica 1. Nivel de mando de las/los enlaces institucionales

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

Tomando en cuenta que la implementación del PAPED dentro de un ente público implica una coordinación estratégica y toma de decisiones, el nivel jerárquico de la o el enlace es un factor fundamental para la ejecución de las líneas de acción. En la gráfica se observa que la implementación recae sobre todo, en los mandos medios.

2.3 Antecedentes del seguimiento del PAPED

El primer ejercicio de seguimiento formal a los avances en la implementación las acciones establecidas en el PAPED, aparece en 2015, cuando se diseñó un Cuestionario de percepción sobre la implementación de las líneas de acción. Contó con ocho reactivos que versaron en las dificultades de la institución y de la persona designada como enlace para la coordinación y ejecución de las líneas de acción asignadas. Tomando en cuenta que el cuestionario se respondía de forma voluntaria y anónima, el COPRED recibió 38 respuestas. La falta de presupuesto específico, así como la carencia de coordinación intrainstitucional, fueron las principales dificultades mencionadas.

Para 2016, se fortaleció el diseño del instrumento de seguimiento. Ya no se trataba de un cuestionario de percepción, sino de un cuestionario que valoraba la visión institucional sobre las dificultades a las que se



enfrentaban en el proceso de implementación. En esta ocasión, la requisición del cuestionario era obligatoria y se obtuvo respuesta de 75 instituciones.

En 2017, el Cuestionario ganó rigurosidad al contar con una escala que permitió medir el grado de avance en la implementación de cada línea de acción. Igualmente, se continuó con la sección sobre dificultades en la implementación de acciones. Lo anterior permitió identificar áreas de oportunidad y, de esta forma, realizar ajustes en las estrategias establecidas. Los hallazgos de ese año revelaron que las 65 entidades que respondieron el instrumento, implementaban la mayoría de las líneas de acción en el segundo semestre.

Finalmente, en el Cuestionario de 2018 se redefinió la escala con la finalidad de tener mayor precisión en la medición del avance de las líneas de acción. Por tal motivo, se solicitó a la institución pública la programación 2018, es decir, la meta que se estableció para cada línea. Esto permitió tener un punto de contraste para asignar un valor de avance a la implementación de las líneas. En esta ocasión, 67 instituciones brindaron información, la cual señaló un alto nivel de implementación de las acciones del PAPED (83% de avance en el periodo de enero a agosto) y situando la falta de apoyo de los titulares de los entes y la ausencia de registros administrativos sobre las acciones llevadas a cabo, como las principales dificultades para implementar acciones en materia de igualdad y no discriminación.



III. Consideraciones metodológicas

El *Cuestionario de seguimiento del PAPED 2019* tiene una doble finalidad, por un lado, valorar el avance en la implementación del Programa, por parte de los entes públicos responsables de su ejecución, por el otro, registrar las metas programadas por los entes para 2019 y 2020. Asimismo, se detectan áreas y dificultades que se presentan durante la implementación de las acciones con el fin de replantear las estrategias para la consecución de las metas. Para facilitar la recopilación de la información, se diseñó el instrumento en una plataforma web.

El Cuestionario consta de cinco secciones. La primera, recoge los datos de la persona funcionaria pública designada como enlace con el COPRED. Ello es relevante ya que la figura de enlace sirve como lazo entre la institución y el Consejo para brindar la información necesaria sobre la implementación de acciones en materia de derechos humanos. Además, la persona que funge como enlace, tiene la importante tarea de promover y coordinar la ejecución del PAPED dentro de su institución.

El siguiente apartado se explora la programación de acciones en materia de igualdad y no discriminación dentro de las instituciones. En un primer momento, se solicita saber si efectivamente se programan acciones y en qué documentos se encuentran establecidas; y en un segundo subapartado, se requieren las metas de 2019 y 2020 del ente público, con base en las líneas de acción del PAPED.

En la tercera parte, las instituciones deben señalar el nivel de avance de cada una de las líneas de acción que tienen asignadas como responsables, de acuerdo a lo plasmado en el Programa y tomando en cuenta la meta establecida y el tiempo que se tiene para poder cumplirla. Adicionalmente, se debe brindar una descripción de las acciones llevadas a cabo hasta el momento y, en caso de no haber comenzado la implementación, se expresa una justificación al respecto.

Para valorar las distintas acciones y la diversa información reportada, se diseña una escala de medición, que utiliza aspectos cuantitativos, así como información cualitativa que el ente público señala al momento de asignar un valor. Así, la escala arroja información relevante sobre la forma en que los entes públicos ejecutan las acciones que les fueron asignadas. A continuación, se muestra la escala utilizada en el *Cuestionario de seguimiento 2019*:



Tabla 2. Escala para la valoración del avance de las líneas de acción del PAPED

Código	Nivel de ejecución	Porcentaje aproximado de ejecución	Criterio
E	Ejecutada	100%	La línea de acción ha sido ejecutada y se cuenta con el material probatorio. La meta institucional programada se ha cumplido.
PE	Parcialmente Ejecutada	41%-99%	Ejecución en curso, según las fechas establecidas, y se cuenta con el material probatorio. La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional en la fecha programada.
IE	Inicialmente Ejecutada	1%-40%	Se han realizado las gestiones necesarias para la implementación de la línea. La ejecución está en curso o se ha iniciado.
NE	No Ejecutada	0%	No se ha llevado a cabo ningún tipo de actividad para implementar la línea.

La información cuantitativa como cualitativa que arroja el Cuestionario de seguimiento es sistematizada en una Base de datos que permite analizar los datos que reportados por las entidades públicas y cuando la escala es aplicada, obtenemos cuadrantes donde poder ubicar el nivel de implementación del PAPED por ente público y también de manera general.

La siguiente sección del instrumento, trata de identificar las dificultades y áreas de oportunidad que presentan las instituciones al momento de implementar el Programa. Además, se invita a los entes a detectar posibles soluciones a las dificultades presentadas y que puedan contribuir a una mejor ejecución de las líneas asignadas.

Finalmente, se incluye un apartado para valorar el apoyo del COPRED en el proceso de implementación y se solicita que se contemplen recomendaciones que puede seguir el Consejo en este sentido.



IV. Avances en la implementación del PAPED en 2019

En esta sección, se describen los hallazgos obtenidos del Cuestionario de seguimiento 2019, instrumento que fue respondido por **65** instituciones del Gobierno de la Ciudad de México,¹¹ responsables de implementar las acciones contenidas en el PAPED 2019 – 2020. Esto representa el **86.6%** de los entes con los cuales el Consejo tiene un enlace. El periodo que se informa es de enero a agosto de 2019, con la programación de 2020.

4.1 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación

Desde 2013 a la fecha, el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México ha contado con líneas de acción anuales. De igual manera, cada año el COPRED emite los *Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de programas, acciones y políticas públicas, con perspectiva de igualdad y no discriminación, en la Ciudad de México*.¹² Estos dos documentos, entre otras herramientas programáticas, les da la oportunidad a los entes públicos de incluir dentro de sus planes anuales de trabajo, así como en la programación y presupuestación, acciones dirigidas a prevenir y eliminar la discriminación desde sus diferentes ámbitos y competencias.

Si bien, con el cambio de administración de finales de 2018, se vislumbraba un contexto complicado para la programación de este tipo de acciones; sin embargo, más de la mitad de las instituciones (61.5%) indicó que, efectivamente, se incluyeron en la programación anual. Además, el 15.4% asegura que programó acciones a partir de las estrategias del *Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México*.

¹¹ Entes públicos que respondieron el *Cuestionario de seguimiento 2019*: Alcaldía Álvaro Obregón, Alcaldía Azcapotzalco, Alcaldía Benito Juárez, Alcaldía Coyoacán, Alcaldía Cuajimalpa, Alcaldía GAM, Alcaldía Iztapalapa, Alcaldía Magdalena Contreras, Alcaldía Tláhuac, Alcaldía Tlalpan, Alcaldía Xochimilco, ACH, ADIP, C5, CAPITAL 21, CEJUR, CFILMA, COPRED, DIF CDMX, EAP, EVALÚA CDMX, FCH, FIDEGAR, FONDECO, FONDESO, HCB, IAPA, ICAT, IFP, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INVEA, INVI, ISC, JAP, METROBÚS, PAOT, PAUX, PBI, PROCDMX, PROSOC, RTP, SACMEX, SAF, SCG, SEC CULTURA, SECETEI, SECGOB, SEDECO, SEDEMA, SEDESA, SEDUVI, SEMOVI, SEMUJERES, SEPI, SGIRP, SIBISO, SISTEMA PENITENCIARIO, SOBSE, SSC, SSP, STC METRO, STE y la STyFE.

¹² Los Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de programas, acciones y políticas públicas, con perspectiva de igualdad y no discriminación, en la Ciudad de México se publicaron en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 5 de septiembre de 2019, se pueden consultar en https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/80e33df5b2d5ae139221f64ba6332f8b.pdf



En este sentido, el PAPED fue diseñado con metas para ser cumplidas en 2019 y 2020, con la suma de las acciones llevadas a cabo por todas las instituciones. Al respecto, se solicitó a los entes señalar las metas institucionales, con las cuales contribuirían al cumplimiento de las metas generales del Programa.

En la Tabla 3, se muestra la suma de las metas institucionales que los entes públicos establecieron para 2019 y 2020 en el Cuestionario de seguimiento, en los tres ejes que componen el PAPED.

Tabla 3. Programación de acciones para los Ejes del PAPED

Programación del Eje 1. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México				
Línea de acción	2019		2020	
	Valor	Unidad de medida	Valor	Unidad de medida
1.1	1	Manual para Congresistas elaborado	1	Manual para Congresistas actualizado
1.2	86	Documentos normativos modificados	74	Documentos normativos modificados
1.3	81	Programas de protección civil con rutas de evacuación accesibles	56	Programas de protección civil traducidos a formatos accesibles
1.4	64	Formatos traducidos para hacerlos accesibles	101	Formatos traducidos para hacerlos accesibles
1.5	89	Páginas web del Gobierno de la Ciudad que cuenten con accesibilidad	89	Páginas web del Gobierno de la Ciudad con datos abiertos
1.6	100%	Licencias de paternidad otorgadas	100%	Licencias de paternidad otorgadas
1.7	1	Protocolo de atención para grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud	1	Protocolo de atención para grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud
Programación del Eje 2. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México				
Línea de acción	2019		2020	
	Valor	Unidad de medida	Valor	Unidad de medida
2.1	76	Estudios, diagnósticos, investigaciones	121	Estudios, diagnósticos, investigaciones
2.2	657	Seminarios, coloquios y eventos especializados realizados	957	Seminarios, coloquios y eventos especializados realizados



2.3	30	Becas a estudiantes de licenciatura y posgrado para el desarrollo de investigaciones	30	Becas a estudiantes de licenciatura y posgrado para el desarrollo de investigaciones
2.4	100%	Eventos públicos con intérprete de LSM	100%	Eventos públicos con intérprete de LSM
2.5	49	Lactarios	65	Lactarios
2.6	578	Unidades accesibles	678	Unidades accesibles
2.7	39	Diagnósticos de accesibilidad	80	Inmuebles accesibles
2.8	1,200	Personas sensibilizadas	1,300	Personas sensibilizadas
2.9	13,734	Personas capacitadas	15,410	Personas capacitadas
2.10	80	Personas profesionalizadas	135	Personas profesionalizadas
Programación del Eje 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México				
Línea de acción	2019		2020	
	Valor	Unidad de medida	Valor	Unidad de medida
3.1	12	Campañas	22	Campañas
3.2	5,803	Acciones de difusión	10,642	Acciones de difusión
3.3	100%	Casos de discriminación atendidos	100%	Casos de discriminación atendidos
3.4	100%	Presuntas víctimas de discriminación canalizadas	100%	Presuntas víctimas de discriminación canalizadas
3.5	636	Atenciones proporcionadas a través de la Línea de la No Discriminación	670	Atenciones proporcionadas a través de la Línea de la No Discriminación
3.6	8	Opiniones jurídicas	10	Opiniones jurídicas
3.7	100%	Opiniones consultivas realizadas	100%	Opiniones consultivas realizadas
3.8	2%	Carpetas de investigación por el delito de discriminación judicializadas	5%	Carpetas de investigación por el delito de discriminación judicializadas
3.9	370	Establecimientos mercantiles con placa antidiscriminatoria	3,194	Establecimientos mercantiles con placa antidiscriminatoria
3.10	10	Reconocimientos por buenas prácticas entregados a empresas	10	Reconocimientos por buenas prácticas entregados a empresas

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, PAPED.

Es pertinente mencionar que las metas institucionales se plantean tomando en cuenta, entre otras cosas, elementos como: los recursos humanos, materiales y financieros de cada institución; las funciones y atribuciones de

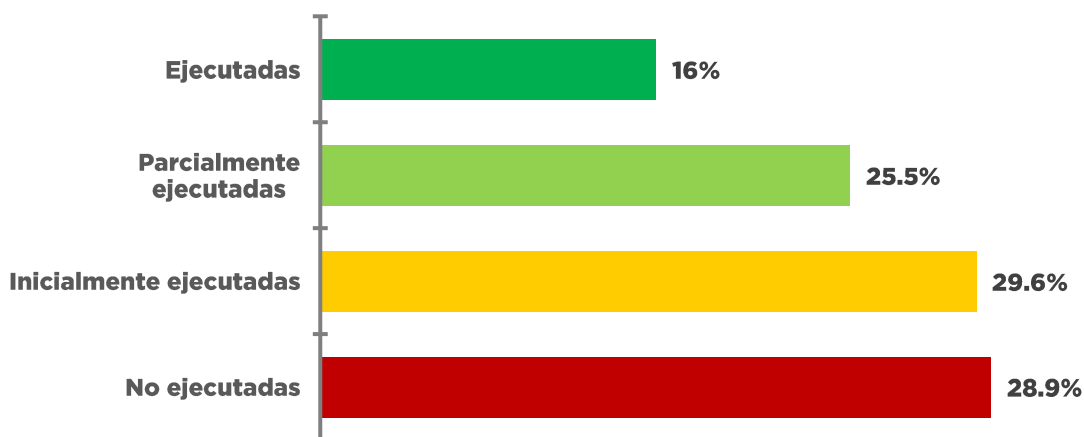


las mismas y, la línea base, es decir, las actividades realizadas sobre determinada acción en el año anterior; así como aplicar el principio de progresividad, que en materia de derechos humanos se refiere a que el número de acciones implementadas sea mayor al del año previo.

4.2 Avance global del PAPED 2019

El panorama general en la ejecución de los tres ejes que componen el Programa da cuenta de que el 28.9% de las instituciones reportaron no haber ejecutado las líneas de acción, mientras que el 29.6% de ellas declararon que éstas se encontraban como inicialmente ejecutadas. Una menor proporción de instituciones (25.5%) reportaron las líneas de acción de los tres ejes como parcialmente ejecutadas y una minoría (16%) como totalmente ejecutadas (ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Procentaje de ejecución de los Ejes del PAPED



Fuente: Cuestionario de Seguimiento 2019, COPRED.

De los tres ejes que componen al Programa, el Eje 3 *Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México*, es el que mayor porcentaje de instituciones (32.2%) con líneas de acción sin ejecutar muestra (ver Tabla 4). Mientras tanto, el Eje 1 *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México*, es el que tiene un mayor nivel de ejecución en general (19.5% de las instituciones declararon tener ejecutadas sus líneas), seguido del Eje 2 *Incorporación del*



enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México con 16 % de ejecución.

A partir de este abordaje general, puede observarse que a pesar de que los entes públicos reportaron haber programado acciones para este año, los tres ejes presentan obstáculos para que las líneas de acción sean ejecutadas.

Tabla 4. Ejes del programa para cada nivel de avance en la ejecución

Eje del PAPED	Ejecutadas	Parcialmente ejecutadas	Inicialmente ejecutadas	No ejecutadas
Eje 1 El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México.	19.5%	19.1%	30.5%	30.9%
Eje 2 Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México.	16%	27.4%	27.8%	28.8%
Eje 3 Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México.	10.6%	32.5%	31.8%	25.2%
	16.0%	25.5%	29.6%	28.9%

Fuente: Cuestionario de Seguimiento 2019, COPRED.

Cabe señalar que existen dos factores importantes que explican este comportamiento, por un lado, el PAPED 2019-2020 se publicó a finales del segundo trimestre del año, por el otro, se observó que en diciembre de 2018 y durante el primer semestre de 2019, hubo una significativa rotación de personal al interior de las instituciones, lo que se tradujo en la designación de nuevos enlaces (84%), que desconocían los contenidos y el funcionamiento de la versión anterior del Programa.



En las secciones subsecuentes, se profundizará sobre qué líneas de acción de cada eje son las que presentan los mayores retos y también se destacarán aquellas que constituyen una fortaleza del Programa.

4.3 Avance por Eje estratégico

Eje 1. El Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México

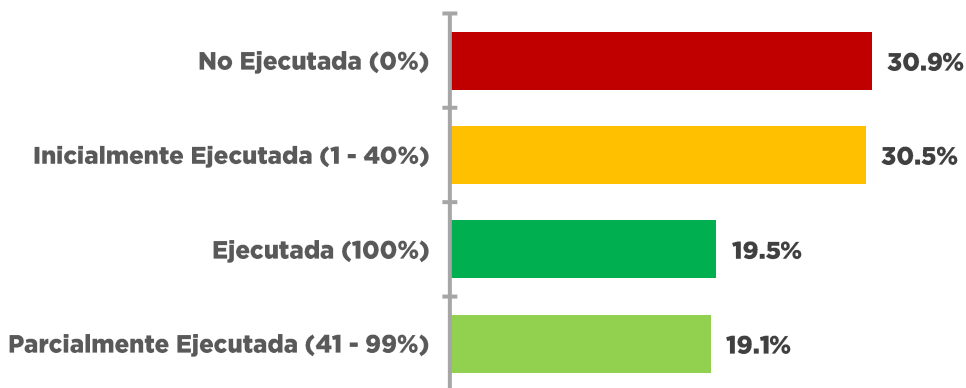
El Eje 1 del PAPED tiene como objetivo impulsar la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el marco normativo y en los instrumentos de gestión pública del Gobierno de la Ciudad de México. Este apartado tiene una relevancia particular al tratar de transversalizar el enfoque de igualdad en documentos que norman el actuar de las entidades y las acciones de las personas servidoras públicas en distintos contextos.

A continuación, se describen las áreas de oportunidad que se rescatan de las respuestas vertidas por los entes en el Cuestionario de seguimiento. De esta forma, se exploran algunas de las dificultades que inciden en la ejecución de estas acciones. En contraste, se muestran también las fortalezas del Eje 1, rescatando aquellas acciones que han sido incluidas de forma transversal por las instituciones o que ya se venían implementando en años anteriores.

Áreas de oportunidad

El Eje cuenta con 7 líneas de acción, tres menos que el resto de Ejes, y 5 de ellas están asignadas para su cumplimiento a todos los entes públicos.¹³ De acuerdo a la escala para valorar el avance en la ejecución de las líneas,

Gráfica 3. Nivel de avance del Eje 1 del PAPED



¹³ En la línea 1.1 es responsable el COPRED y la línea 1.5 el responsable es la ADIP.



se observa en la Gráfica 3 que el 30.9% del Eje 1 todavía no ha comenzado a implementarse, mientras que el 30.5% de las líneas ya cuentan con actividades con el fin de iniciar el cumplimiento de la meta para 2019.

Las cifras sugieren que las instituciones completan estas tareas en el último cuatrimestre del año y, además, que la modificación de documentos normativos, no es una tarea sencilla de realizar, por el número de actores que implica hacerlo y el tiempo que conlleva. Es decir, requiere de una coordinación intrainstitucional, pero también con otras instituciones.

Por ejemplo, tenemos que la modificación de los programas internos de protección civil, requerirá la revisión y aprobación del respectivo comité interno, además de la asesoría de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil, así como del Instituto de Personas con Discapacidad o alguna institución con experticia en el tema, que oriente una correcta aplicación de rutas de evacuación accesibles, con base en los espacios físicos del ente.

Adicionalmente, la línea relacionada con la traducción de los materiales que se utilizan en el servicio de atención al público a formatos accesibles, es una acción que se identifica como una de las más difíciles de implementar:

La traducción de materiales puede ser complicado derivado de la falta de recursos materiales, humanos y económicos para realizar esta actividad; no obstante, se busca la coordinación con otras dependencias.

-Enlace institucional. Cuestionario de Seguimiento 2019.

El objetivo primordial de para esta línea de acción es suprimir las barreras que existen al momento de brindar un servicio a las personas que viven y transitan en la Ciudad de México; ya sea porque tienen algún tipo de discapacidad o porque hablan una lengua distinta al español.

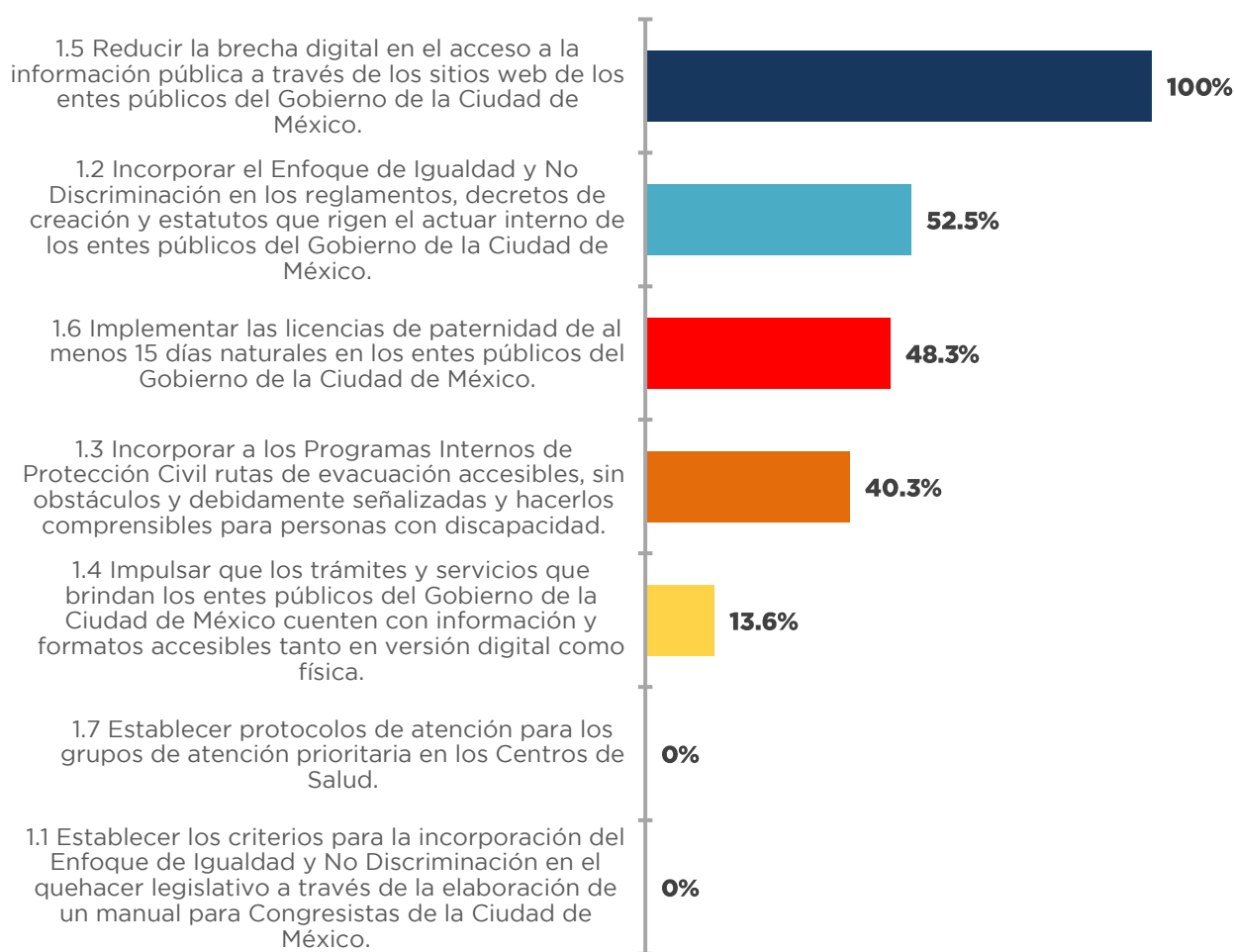
Así, se espera que para el próximo periodo de reporte, el nivel de ejecución de esta línea aumente, considerando que las instituciones están en tiempo de presupuestar la traducción de formatos, ya sea en Braille, Lengua de Señas Mexicana o alguna lengua indígena para que sean accesibles a todas las personas.



Fortalezas

Por otro lado, en la Gráfica 4 se muestra el porcentaje de instituciones que valoraron las líneas de acción como *parcialmente ejecutadas* o *ejecutadas*, esto quiere decir que tienen un avance del 41% al 100%. Como lo señala la Gráfica, las líneas con mayor nivel de implementación son la 1.5 y 1.2; mientras que las que cuentan con una implementación de 40% o menos, son las líneas 1.7 y 1.1.

Gráfica 4. Proporción de instituciones según líneas de acción ejecutadas y parcialmente ejecutadas



Fuente: Cuestionario de Seguimiento 2019, COPRED.

En la Tabla 5, se observa el porcentaje de respuesta de los entes públicos de acuerdo a la valoración del avance en cada línea de acción. Se resaltan los porcentajes más altos en cada línea.



Es de destacar que, con la entrada de la Constitución Política de la Ciudad de México, se vuelve indispensable armonizar los documentos normativos, tomando en cuenta las nuevas prerrogativas de esta Carta Magna, pero también los enfoques de Derechos Humanos e Igualdad y No Discriminación.

Por ello, las instituciones se han dado la tarea de revisar y modificar documentos como: códigos de conducta, códigos de ética, estatutos orgánicos, reglamentos, manuales administrativos, reglas de operación, programas de gobierno de las Alcaldías, así como decretos de creación.

Tabla 5. Nivel de ejecución del Eje 1, por línea de acción

Línea de acción	Ejecutada	Parcialmente Ejecutada	Inicialmente Ejecutada	No Ejecutada
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.	0%	0%	100%	0%
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.	29.5%	23%	24.6%	23%
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.	12.9%	27.4%	40.3%	19.4%
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.	6.8%	6.8%	35.6%	50.8%
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%	0%	0%	0%



1.6 Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	28.3%	20%	20%	31.7%
1.7 Establecer protocolos de atención para los grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud.	0%	0%	50%	50%

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED

Asimismo, a través del PAPED, se promueve la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito del cuidado y crianza de sus hijas e hijos. Por ello, el Programa contempla en este eje, una meta del 100% de licencias de paternidad otorgadas a las personas que así lo soliciten, ya sea por consanguinidad o adopción.

En este sentido, las instituciones no sólo otorgan este derecho conforme a lo estipulado en la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México*, sino que, algunos entes realizan la promoción intrainstitucional sobre este tema a través de circulares, correos y materiales electrónicos.



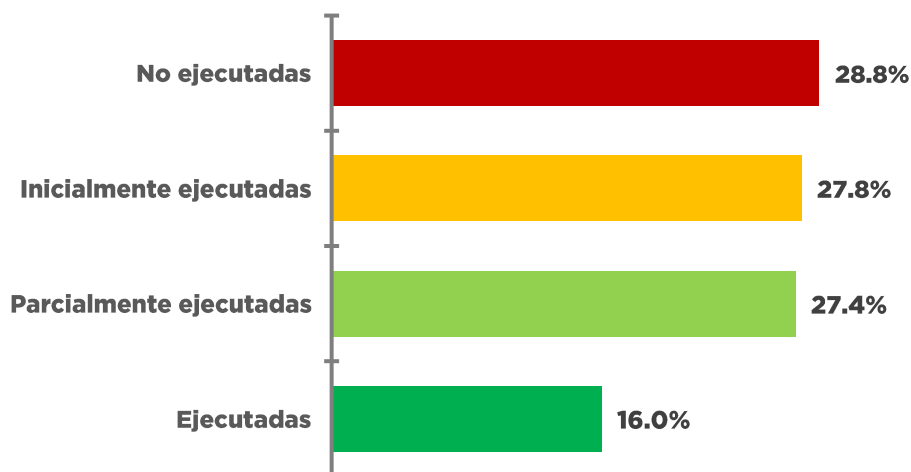
Eje 2. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público de la Ciudad de México

El segundo eje del PAPED tiene por objetivo promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México, a través de diez líneas de acción: eventos, investigaciones, medidas de nivelación y procesos educativos, entre otros, cuya observancia es obligatoria para los entes de la administración pública de la Ciudad.¹⁴

Áreas de oportunidad del eje

En la Gráfica 5, puede observarse el panorama general de las diez líneas de acción que componen al Eje; se observó que una proporción de instituciones (28.8%) tenía las líneas que le fueron asignadas sin ejecutar; mientras que la mayor parte de las instituciones (55.2%), tenían sus líneas de acción inicial o parcialmente ejecutadas. Finalmente, una proporción menor de instituciones (16%) fue la que reportó tener sus líneas de acción ejecutadas.

Gráfica 5. Nivel de avance del Eje 2 del PAPED



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

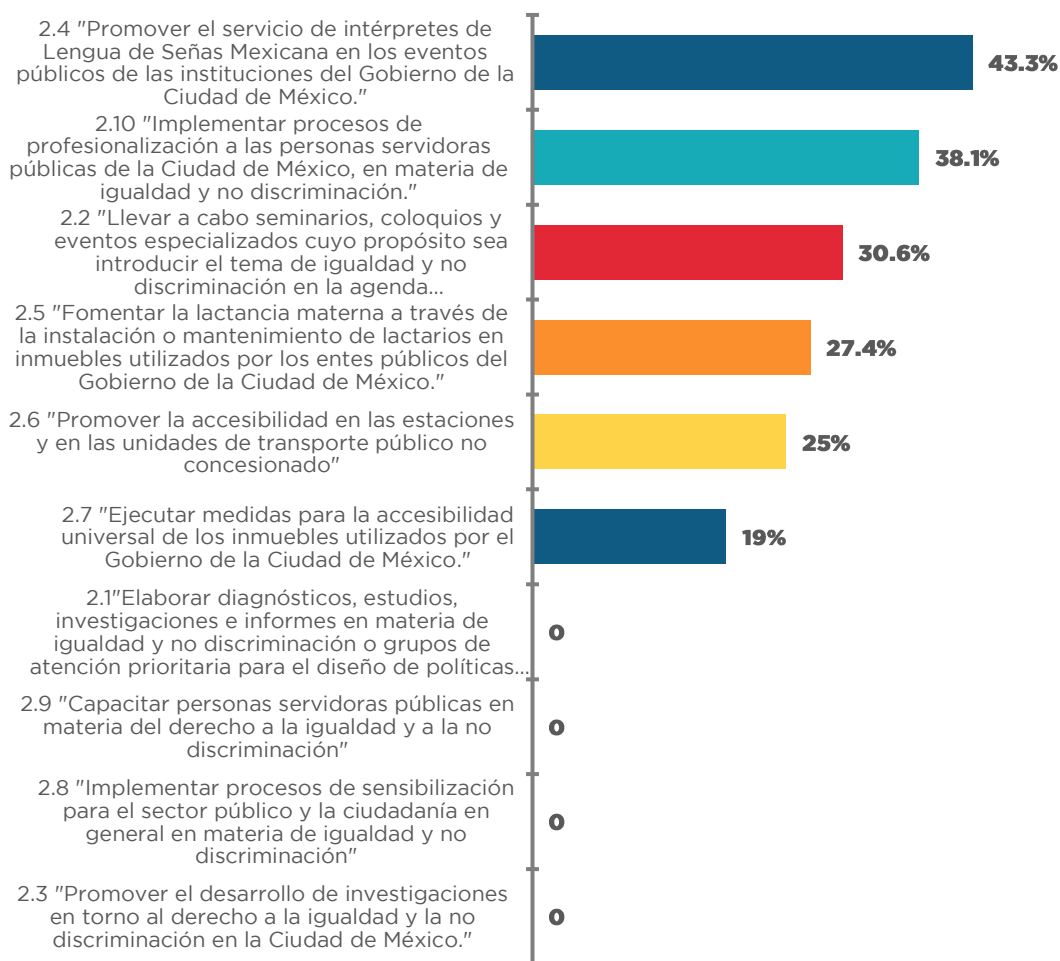
¹⁴ Para ver con mayor nivel de detalle las responsabilidades de cada uno de los entes consulte el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/PAPED%202019-2020.pdf>



Resulta importante recordar en este punto, que pese a que el Programa es bienal, las metas a perseguir son anuales. Por lo cual, hacia la mitad del segundo semestre del año, la mayor parte de las instituciones debería encontrar sus líneas de acción inicial o parcialmente ejecutadas.

Además, estas líneas de acción que a mediados del segundo semestre del año se encontraban sin ejecutar ponen en riesgo el alcance de la meta anual o implicarán que la institución ejecutora destine mayores esfuerzos y recursos. Con el propósito de identificar las líneas de acción que muestran un mayor nivel de retraso en su ejecución, la Gráfica 6 ilustra la proporción de instituciones que declararon no haberlas ejecutado.

Gráfica 6. Proporción de instituciones según líneas de acción sin ejecutar



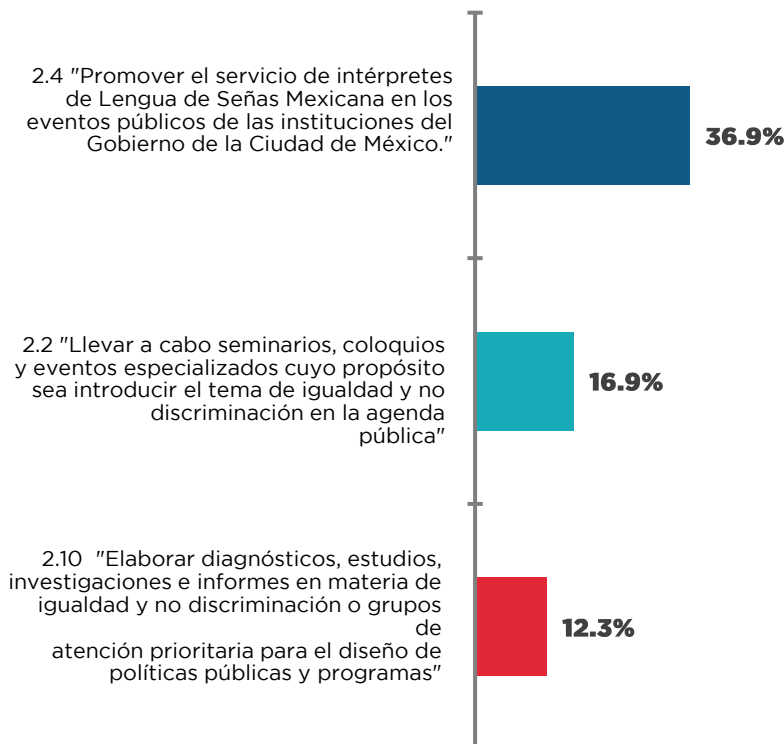
Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.



Resultado del ejercicio anterior, pudo detectarse que las líneas que presentan un retraso en su ejecución en la mayor parte de las instituciones son la 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*; la 2.1 *implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación* y 2.2 *llevar a cabo seminarios, coloquios y eventos especializados cuyo propósito sea introducir el tema de igualdad y no discriminación en la agenda*.

Coincide con estos hallazgos, que tales líneas de acción presentan un alto nivel de dificultad de acuerdo con la percepción de las y los enlaces: 36.9% del total de personas servidoras públicas enlaces que fueron encuestadas (65), consideraron a la línea 2.4 difícil de implementar, 16.9% a la línea 2.2 y 12.3% a la 2.1 (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Porcentaje de entes que eligieron a las líneas de acción 2.4, 2.1 y 2.2 como difíciles de implementar



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.



Algunos de los testimonios revelan algunas de las causas atribuidas a esta dificultad. Por ejemplo, en referencia a la línea 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* comentaron:

No hay personal capacitado para realizar las traducciones a LSM por formato de servicio brindado, razón por la cual es difícil implementar esta línea

No se tienen recursos para contratar intérpretes de LSM y es complicado conseguirlos.

-Enlaces institucionales. Cuestionario de Seguimiento 2019.

En este sentido, se puede afirmar que los recursos humanos para ejecutar esta línea de acción no deberían de ser una limitante. Sin embargo, existen dos hipótesis que pueden explicar estos testimonios. La primera, podría ser que, pese a que el COPRED ha puesto a la mano de todas las dependencias, entidades y alcaldías de la Ciudad de México un directorio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana éste requiera mayor difusión. La segunda, podría atribuirse a la falta de presupuesto para esta actividad, especialmente porque el presupuesto de 2019 fue elaborado previamente a la publicación del PAPED. Existe evidencia para considerar a la segunda hipótesis como la más acertada, pues 61.5% de las personas enlaces encuestadas consideró que entre las dificultades que enfrentaban para implementar el Programa, se encontraba que sus líneas de acción no cuentan con presupuesto para su ejecución.

En torno a la línea de acción 2.10 *implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación* varios testimonios mencionaron tiene en común lo siguiente:

La profesionalización depende directamente del personal y sus deseos y posibilidades de profesionalizarse en materia de igualdad y no discriminación.

El Organismo no se encuentra facultado para profesionalizar a servidores públicos.

-Enlaces institucionales. Cuestionario de Seguimiento 2019.



Al respecto del primer obstáculo percibido, es menester mencionar que la *Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México* mandata a las autoridades de la Ciudad de México a que, en el ámbito de sus competencias, implementen *medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas*, entre las cuales, incluye a la profesionalización en materia de Igualdad y No Discriminación como una medidas de inclusión.¹⁵

Asimismo, la institución rectora en la materia es la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México, quién en la actualidad cuenta con una oferta variada de procesos de profesionalización en la materia.

Fortalezas del eje

Pese a lo anterior, el programa cuenta con distintas fortalezas que pueden ser observadas a través de la ejecución de sus líneas de acción. Con el propósito de tener un panorama general de estas fortalezas, se sumó el número de instituciones que reportaron tener sus líneas de acción ejecutadas o parcialmente ejecutadas.

En la Gráfica 8, se muestran los hallazgos derivados de este ejercicio: la línea 2.8 y 2.3 mostraron una ejecución total (*todas las personas enlaces las declararon como ejecutadas*). La primera está relacionada con la implementación de procesos de sensibilización y la segunda con la promoción de investigaciones, ambas en materia de Igualdad y No Discriminación.

Resulta importante añadir que en el caso específico de la línea 2.8, el responsable de informar el avance es el mismo COPRED. En este sentido, la evidencia cualitativa resulta mucho más significativa, misma en la que distintos testimonios señalan que la línea no presenta obstáculos en su ejecución, pues la capacitación es gratuita y la brinda el COPRED:

¹⁵El artículo 125 de la LCDHG CDMX menciona “*Las medidas de inclusión son disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad. Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras:*

Fracc. 4. *Las acciones de sensibilización, profesionalización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias.*



Gráfica 8. Porcentaje de instituciones que declararon avance en la ejecución por línea de acción



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.



“[Resulta fácil de ejecutar] porque son la que se han podido implementar; ya que la entidad no cuenta con recursos suficientes. La capacitación, sensibilización, profesionalización y difusión son gratuitas”,

“[resulta fácil porque se hace] en coordinación con COPRED”

-Enlaces institucionales. Cuestionario de Seguimiento 2019.

Asimismo, las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México reconocen que existen otras instituciones que coadyuvan en el cumplimiento de la línea de acción:

La Secretaría brinda procesos de sensibilización a personas funcionarias públicas y población en general en materia de Igualdad y No discriminación, por lo que se cuenta con personal capacitado para su impartición,

[resultan fáciles de implementar] porque son acciones que por la transversalidad de derechos humanos se deben realizar dentro de las actividades y políticas de gobierno.

-Enlaces institucionales. Cuestionario de Seguimiento 2019.

Los hallazgos son también aplicables a la línea 2.9 del Programa, *capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación*. Lo anterior, está lejos de significar que las metas para estas líneas de acción se hayan cumplido. Obedecerá a la evaluación del PAPED determinar si tal cosa sucede, hacia finales de año.

Por su parte, pero en un caso similar a la línea de acción anterior, la línea 2.3 *promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México*, aparece con un alto nivel de ejecución. El responsable, es igualmente, el COPRED, quién a través del otorgamiento de becas de investigación para la licenciatura y posgrado, estimula a hombres y mujeres jóvenes a investigar distintos temas relacionados con el derecho a la igualdad o sobre los grupos prioritarios de atención.

Finalmente, con el propósito de proveer un panorama general del avance para el eje 2, en la Tabla 6 puede apreciarse el porcentaje de instituciones



que reportó encontrarse en los distintos niveles de la escala de avance: *ejecutada, parcialmente ejecutada, inicialmente ejecutada y no ejecutada*, por cada una de las líneas de acción del eje. Se puede encontrar el estatus general de cada una de las líneas de acción, es decir, aquel donde se concentra la mayor proporción de instituciones.

Tabla 6. Porcentaje de instituciones según la escala de avance para cada una de las líneas de acción

Línea de acción	Ejecutada	Parcialmente Ejecutada	Inicialmente Ejecutada	No Ejecutada
2.1 Implementar procesos de profesionalización a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, en materia de igualdad y no discriminación.	2.4%	21.4%	38.1%	38%
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.	0%	100%	0%	0%
2.3 Promover el desarrollo de investigaciones en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.	10%	23.3%	23.3%	43.3%
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.	29%	19.4%	24.2%	27.4%
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.	50%	25%	0%	25%
2.6 Promover la accesibilidad en las estaciones y en las unidades de transporte público no concesionado.	22.2%	27.0%	31.7%	19%
2.7 Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México.	0%	100%	0%	0%



2.8 Implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación.	6.3%	56.3%	37.5%	0%
2.9 Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	0%	33.3%	66.7%	0%
2.10 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.	11.1%	38.9%	19.4%	30.6%

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

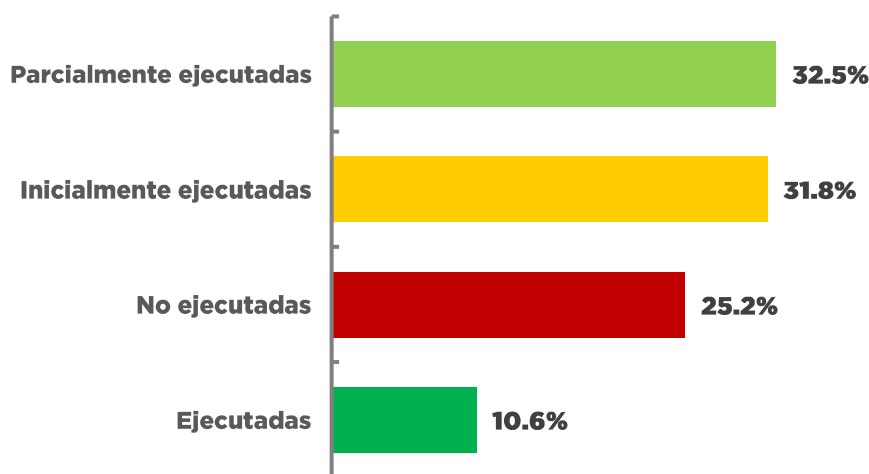


Eje 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México

El objetivo del tercer Eje del Programa, es fortalecer la cultura del trato igualitario en la Ciudad de México, mediante la difusión de contenidos relacionados con derechos humanos, discriminación y mecanismos de denuncia, la atención de presuntas víctimas de discriminación y medidas de prevención de discriminación en el sector privado.

Al valorar la ejecución general del Eje, puede observarse que la mayor parte de las instituciones (63.8%) tienen a sus líneas de acción como parcialmente o inicialmente ejecutadas (32.2% y 31.6%, respectivamente). Lo anterior, sumado a las instituciones que reportaron tener líneas de acción ejecutadas (10.5%), indica que en este eje la mayor parte de instituciones (74.2%) ha mostrado un progreso en la ejecución de sus líneas de acción.

Gráfica 9. Nivel de avance del Eje 3 del PAPED



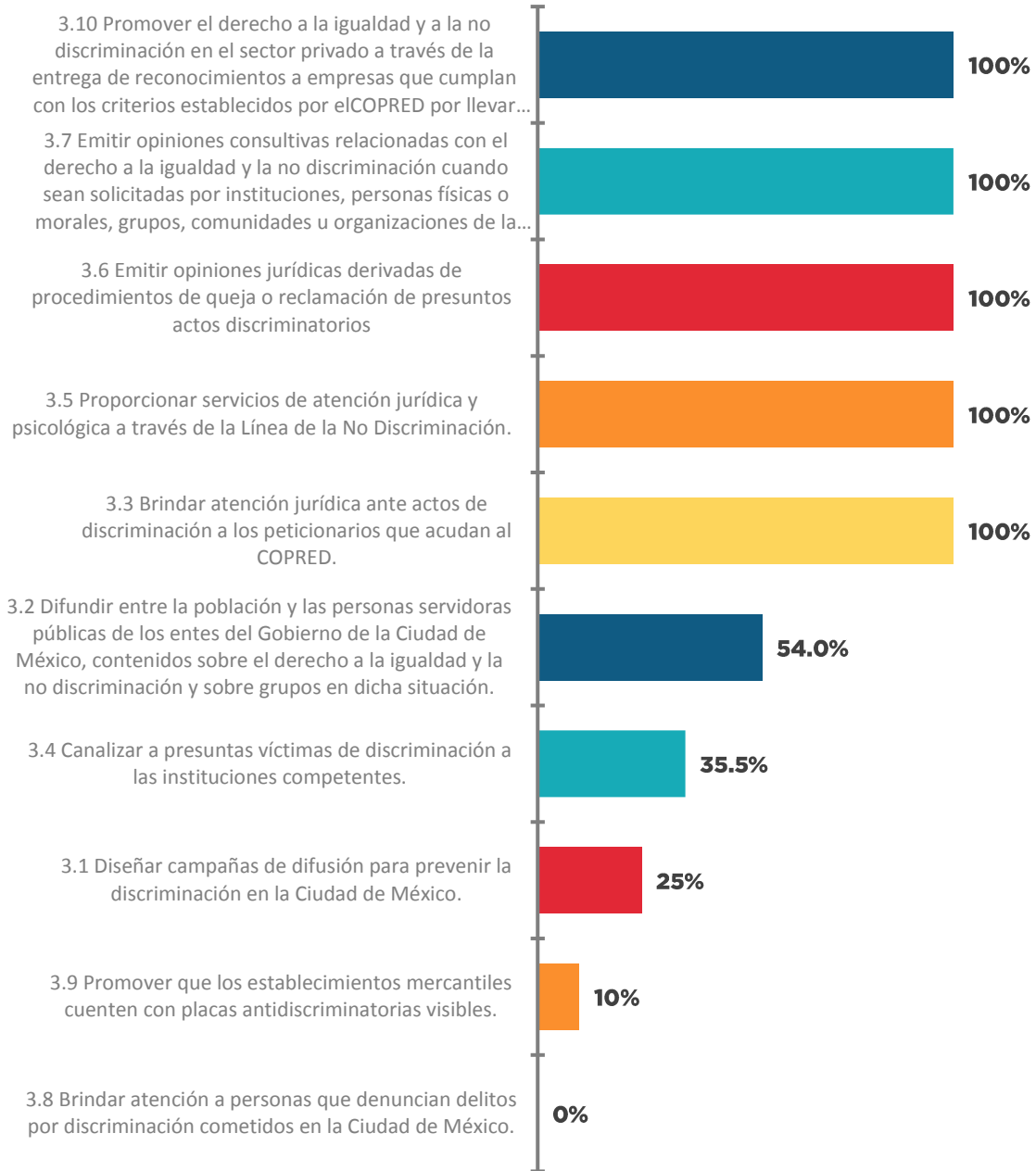
Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

Fortalezas del eje

Con el propósito de observar de manera general el avance en la implementación de las líneas de acción del eje 3 del PAPED, se procedió a sumar el porcentaje de instituciones que reportó tener sus líneas de acciones parcialmente ejecutadas o ejecutadas en la totalidad, como se observa en la siguiente gráfica.



Gráfica 10. Líneas de acción parcialmente ejecutadas y ejecutadas



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

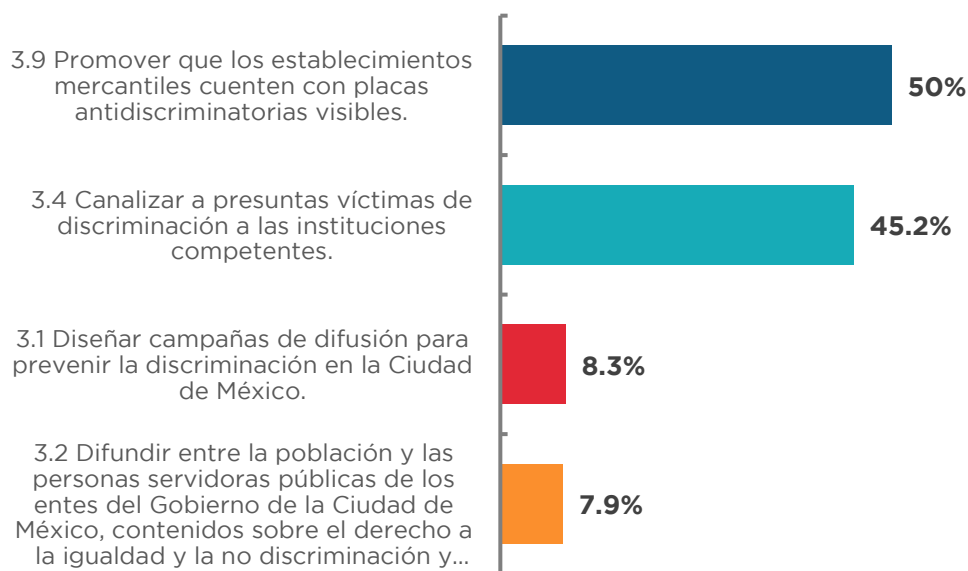


Las líneas 3.10, 3.7, 3.6, 3.5 y 3.3 presentan un nivel de ejecución destacado. Cabe recordar, que el hecho de que presenten estos niveles de implementación, no significa que las líneas hayan cumplido su meta anual. Todas las líneas anteriormente mencionadas son implementadas por el COPRED como ente responsable de llevarlas a cabo.

Áreas de oportunidad

Entre las líneas que presentaron los niveles más bajos de ejecución se encuentra la línea 3.9, 3.4, 3.1 y 3.2. La primera de ellas, relacionada con la promoción de las placas antidiscriminatorias, fue reportada por el 50% de las instituciones sin ejecutar. La canalización de presuntas víctimas de discriminación a las instituciones competentes fue reportada sin ejecución por parte de un 45.2% de las instituciones (ver Gráfica 11).

Gráfica 11. Líneas de acción por porcentaje de instituciones que las reportaron sin ejecutar



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.

Entre los testimonios relacionados con la ejecución de la línea de acción 3.4, algunos mencionan que entre los obstáculos encontrados para ejecutarla, se encuentra la ausencia de un protocolo de actuación:

“[Es difícil de implementar] por la falta de conocimiento del mecanismo o protocolos de actuación para la canalización de víctimas de discriminación.” -Enlace institucional. Cuestionario de Seguimiento 2019.



En este sentido, cabe señalar que ésta constituye un área de oportunidad en el Programa; en la actualidad no existe un mecanismo o protocolo de referencia y contrareferencia de presuntas víctimas de discriminación. El mecanismo lo han venido realizando las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México a través del envío de un oficio, medio que puede llegar a resultar insuficiente, ya que no hay seguimiento de la atención a la presunta víctima.

Finalmente, en la Tabla 7 se puede encontrar el porcentaje de cada una de las líneas de acción que componen al eje 3 por los distintos niveles de avance (*no ejecutada, inicialmente y parcialmente ejecutada y ejecutada*).

Tabla 7. Porcentaje de instituciones según la escala de avance para cada una de las líneas de acción

Línea de acción	Ejecutada	Parcialmente Ejecutada	Inicialmente Ejecutada	No Ejecutada
3.1 Diseñar campañas de difusión para prevenir la discriminación en la Ciudad de México.	8.3%	16.7%	66.7%	8.3%
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.	9.5%	44.4%	38.1%	7.9%
3.3 Brindar atención jurídica ante actos de discriminación a los peticionarios que acudan al COPRED.	100%	0%	0%	0%
3.4 Canalizar a presuntas víctimas de discriminación a las instituciones competentes.	9.7%	25.8%	19.4%	45.2%
3.5 Proporcionar servicios de atención jurídica y psicológica a través de la Línea de la No Discriminación.	0%	100%	0%	0%
3.6 Emitir opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de presuntos actos discriminatorios	100%	0%	0%	0%



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	0%	100%	0%	0%
3.8 Brindar atención a personas que denuncian delitos por discriminación cometidos en la Ciudad de México.	0%	0%	0%	0%
3.9 Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias visibles.	10%	0%	40%	50%
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	0%	100%	0%	0%

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED.



Dificultades en la implementación del PAPED 2019-2020

Durante el proceso de implementación de las políticas públicas, existen factores que pueden frenar el proceso de las mismas y es importante identificarlos a tiempo para que se puedan cumplir las metas señaladas.

De forma general, la Tabla 8 muestra las principales dificultades que se presentan durante la implementación del Programa, destacando la falta de presupuesto para llevarlo a cabo.

Tabla 8. Principales dificultades en la implementación del PAPED

Dificultades	Porcentaje de respuesta
Las líneas de acción del PAPED no cuentan con presupuesto para su ejecución.	32.5
Las áreas implementadoras no consideran las líneas de acción dentro de su programación.	22.8
Las áreas no registran las acciones que llevan a cabo en materia de igualdad y no discriminación, por lo tanto, recabar la información es difícil.	19.5
La institución no conoce las líneas de acción del PAPED.	8.9
Es difícil alinear las líneas de acción del PAPED con los documentos normativos y programáticos del Gobierno de la CDMX.	8.1
Las áreas no comparten la información a la/el enlace.	4.9
No hay interés dentro de la institución para implementar el PAPED.	3.3

Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED

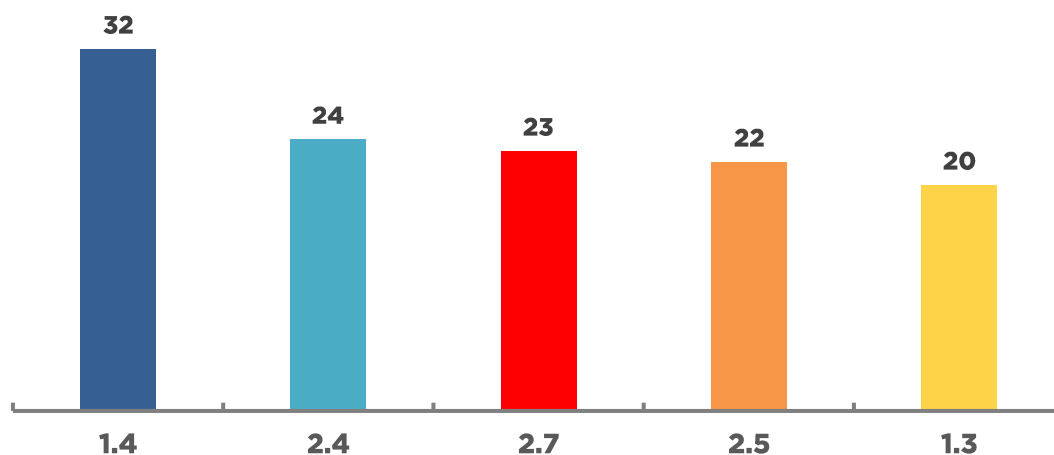
De igual manera, un tema que se presenta de forma reiterada en los Reportes de seguimiento del PAPED de años anteriores como una dificultad para llegar a las metas programadas, es la falta de incorporación de las líneas asignadas en la planeación anual de las áreas ejecutoras. Esto tiene que ver con varios factores; uno de ellos es el momento del año en el cual se da a conocer la publicación del PAPED, en otras palabras, si las instituciones no cuentan con las líneas en el último bimestre del año anterior o en el primer bimestre del año a reportar, difícilmente podrán integrarlas en su plan anual de trabajo.

Por otro lado, los entes refieren que no se lleva un registro de las acciones que se implementan, por lo tanto, al momento de reportar la información o hacer una integración de la misma, es difícil de obtener y, en muchas ocasiones, existe un subregistro de la misma, pues refieren que sí se realizan acciones en la materia pero no se registran.



Específicamente, las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México que implementan el PAPED, identificaron las líneas que a su juicio, son más difíciles de ejecutar. De esta forma, 32 entes ubican en primer lugar a la línea 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*; seguida de la línea 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*, es decir, se trata de líneas de acción que buscan hacer accesibles y asequibles los trámites y servicios que brindan los entes públicos para todas las personas, en especial para las personas que presentan alguna discapacidad.

Gráfica 12. Líneas de acción con mayor dificultad de ejecución (Frecuencias)



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED

Empero, la línea 1.4 también fue valorada por 28 instituciones como una de las líneas con menor dificultad para ser implementada. Lo anterior puede deberse a que la línea requiere de presupuesto ya que se necesita de la contratación de una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en cada evento público que el ente lleve a cabo. Esta no es una acción nueva en la administración pública; en 2013 se emitió la *Circular 003*,¹⁶ en donde la Jefatura de Gobierno instruía a la administración pública

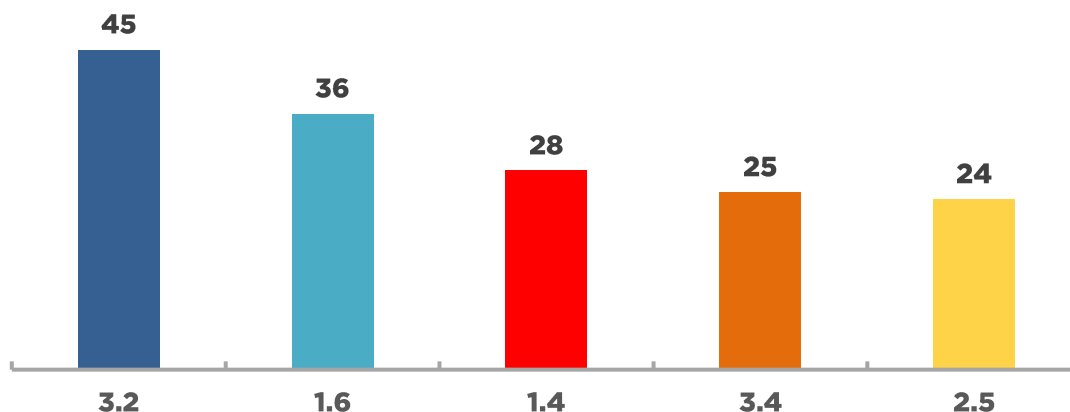
¹⁶ La Circular 003/2013 está disponible en:
http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/63678/7/1/0



a contar con intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en este tipo de eventos. Por lo tanto, la dificultad o facilidad en la implementación de la línea 1.4, dependerá si la institución previó este servicio en sus eventos, y por lo tanto, presupuestó la acción, aunque también, depende de la frecuencia de eventos públicos de las entidades.

Por otro lado, 45 entes señalaron a la línea 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*, como una de las líneas menos difíciles de llevar a cabo. Esto es consistente con los hallazgos de años anteriores, donde los entes expresan que las acciones de difusión son sencillas de implementar, ya que pueden hacerlo a través de sus redes sociales o página web, lo cual no genera un gasto significativo en sus presupuestos. Asimismo, el COPRED proporciona material impreso y digital para difusión, así también, existen instituciones que cuentan con presupuesto para utilizar otro tipo de medios y realizar difusión sobre el Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Gráfica 13. Líneas de acción con menor dificultad de ejecución (Frecuencias)



Fuente: Cuestionario de seguimiento 2019, COPRED

La línea de acción 1.6 se refiere a las licencias de paternidad, esta es relativamente sencilla de implementar porque los entes las otorgan dependiendo de las personas servidoras públicas que las soliciten. Respecto a la 3.4 y 2.4, canalizar a presuntas víctimas e instalación de lactarios, son acciones que se impulsan desde años anteriores y las instituciones cuentan con avances en la implementación.



V. Reflexiones finales

El *Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México* (PAPED), cumple su octavo año de implementación. A lo largo de estos años, no sólo el diseño del Programa ha visto una evolución, así también lo han hecho los procesos de seguimiento y evaluación, con instrumentos que se han ido mejorando con el objetivo de obtener mediciones más precisas e información cuantitativa y cualitativa útil para mejorar los procesos de implementación y diseño.

El ejercicio 2019 es particular porque representa el primer año de ejecución de la edición bienal del PAPED. Adicionalmente, es el primer año de implementación del Programa para la presente administración de la Ciudad de México, que tomó posesión en diciembre del año pasado. Esto contempla retos y áreas de oportunidad en materia de igualdad y no discriminación.

Es importante mencionar que el PAPED 2019 – 2020 fue diseñado en el primer trimestre de 2019 y publicado en el mes de junio, lo cual implica una desventaja en la programación, presupuestación y puesta en marcha de las líneas de acción para este año. Esto se refleja en el establecimiento de las metas por parte de las instituciones, así como en la valoración del avance que se tiene en cada línea.

Los hallazgos del *Cuestionario de seguimiento 2019*, muestran que los cuellos de botella están presentes sobre todo en la fase de implementación del Programa y radican, principalmente, en los siguientes factores:

- Falta de presupuesto para implementar las líneas de acción.
- Las acciones no fueron programadas en tiempo, no fueron incluidas en la planeación anual.
- No existe apoyo dentro de la institución para llevar a cabo las líneas de acción.

Sin embargo, gracias a que muchos de los entes públicos presupuestan y programan acciones en materia de Derechos Humanos regularmente, existen líneas de acción con un alto nivel de implementación, como son las relacionadas con los procesos de sensibilización, la difusión de temáticas relacionadas con Derechos Humanos, el Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación, el otorgamiento de licencias de paternidad, la atención a presuntas víctimas de discriminación, entre otras.



Si bien, existió un retraso en la publicación del PAPED que resultó en una baja en la incorporación de las líneas dentro de la planeación de los entes ejecutores, este factor debería diluirse en 2020, ya que las instituciones cuentan con las acciones que deberán implementar en el año siguiente y se encuentran en posibilidad de incluir en el proyecto de presupuesto, acciones en materia de igualdad y no discriminación, para poder abonar al cumplimiento del Programa y, mucho más importante, contribuir a la disminución de la discriminación para las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

El proceso de seguimiento que emprende el COPRED en el marco del PAPED resulta importante, porque de él se desprenden mecanismos de ayuda para apoyar la implementación de las líneas de acción que presentan menor avance y del Programa en general, como es el acompañamiento a las y los enlaces institucionales, sesiones de inducción, asesorías específicas, difusión de materiales audiovisuales, entre otros.

Aunado a lo anterior, se detectan dificultades y áreas de oportunidad que presentan las instituciones durante la implementación y se realizan ajustes al proceso para que paulatinamente disminuyan las problemáticas. Ciertamente algunas serán más fáciles de solucionar y habrá otras que dependen de factores externos, como la asignación de presupuesto, cambios en la arquitectura gubernamental o contingencias asociadas a fenómenos naturales.

La rotación de personal y la ausencia de registros administrativos son igualmente debilidades que afectan la ejecución de las acciones. Por otro lado, no es un tema nuevo que las y los enlaces enfrenten cierta reticencia institucional interna para impulsar las líneas de acción. Destacar, que la persona que funge como enlace tiene un papel coordinador, se encarga de dar a conocer intrainstitucionalmente el Programa y por tanto las líneas de acción, requisitar y reportar la información al COPRED. No obstante, si no existe voluntad política, la ejecución del Programa se ve comprometida sin que el/la enlace pueda intervenir para cambiar dicha situación.

Este y el siguiente año son de consolidación de acciones, proyectos y programas de diversa índole de los entes públicos, por tanto se debe considerar para su diseño y planeación el enfoque de igualdad y no discriminación, apostar a la coordinación interinstitucional con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación para generar sinergias entre instituciones y fortalecer la política pública antidiscriminatoria en la entidad.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



Comentar que sería conveniente modificar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para que el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México se convierta en un programa especial, máxime que estos tienen un carácter transversal, para que esté armonizado con el Plan General de Desarrollo y el Programa de Gobierno de la Ciudad de México (que entrarán en vigor hasta el 1 de enero de 2021), de tal manera que se integre a todo el proceso de desarrollo y planeación democrática que establece la Constitución Política de la Ciudad de México.

Sin embargo, se tienen que cumplir algunos pasos previos como la emisión de la Ley de Planeación, que establecerá el calendario y el procedimiento para diseñar y elaborar los diversos instrumentos programáticos de la Ciudad de México, considerando que el Plan General de Desarrollo es responsabilidad del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva, cuya instalación depende de la aprobación de la Ley de Planeación por parte del Congreso de la Ciudad de México.

Recordemos que esta Carta Magna estableció en su transitorio Trigésimo Noveno el plazo del 31 de diciembre de 2020 para que el Congreso adecue todo el marco jurídico de la Ciudad de México, por lo que el marco normativo actual del PAPED probablemente será modificado para el año 2021 como parte de este proceso de armonización programática. Esta fue una de las razones por las que esta edición fue bienal.



COPRED

55 41-30 10 o 55 12-86 39

General Prim 10, Col. Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010,
Ciudad de México