



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Reporte de Seguimiento del PAPER 2020

**Programa para Prevenir y
Eliminar la Discriminación
en la Ciudad de México**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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)

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 Reporte de Seguimiento 2020

María del Carmen López Mendoza

Contenidos

Integrantes de la Subdirección de Evaluación:

Laura Rosales Álvarez

V. Sammai Ramírez González

Agradecemos las revisiones de los siguientes entes públicos:

Instituto de la Juventud de la Ciudad de México

Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



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 Javnozón, 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 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 | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| <i>I. Políticas Públicas con perspectiva de Derechos Humanos</i> | 4 |
| <i>II. El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México</i> | 7 |
| II.1 Antecedentes del seguimiento del PAPED..... | 7 |
| II.2 Contenidos y estructura del PAPED 2019-2020 | 8 |
| II.3 Enlaces institucionales del COPRED | 9 |
| <i>III. Consideraciones metodológicas</i> | 12 |
| <i>IV. Avances en la implementación del PAPED 2020</i> | 14 |
| IV. 1 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación..... | 14 |
| IV.2 Avance global del PAPED 2020 | 15 |
| IV.3 Avance por estrategia | 17 |
| IV.4 Dificultades en la implementación de las líneas de acción del PAPED..... | 28 |
| IV.5 Dificultades en la implementación por la pandemia de COVID-19 | 30 |
| <i>V. Reflexiones finales</i> | 33 |
| BIBLIOGRAFÍA | 35 |
| ACRÓNIMOS | 36 |



PRESENTACIÓN

El 29 de enero de 2016, se publicó 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 como entidad federativa (artículo 44) 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 promulgó a Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM), 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”.

Destacar, que la CPCM incluye una cláusula antidiscriminatoria (Artículo 4, inciso C) que dice:

“Se prohíbe 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, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considera discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación”.¹

El 8 de febrero de 2019 se promulgó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el Decreto por el que se expide la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México (LCDHCDMX). En dicha Ley se define la discriminación como “Cualquier distinción no objetiva, racional ni proporcional, que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra condición humana, También se considerará discriminación la negación de ajustes razonables, la misoginia, cualquier manifestación de homofobia, bifobia, lesbofobia, transfobia, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia” (artículo 3).²

¹ Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México, 5 de febrero de 2017, (GOCDMX, No. 1).

² Decreto por el que se expide la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, 8 de febrero de 2019, (GOCDMX, No. 27 Ter).



La LCDHCDMX 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 en la Ciudad de México (artículo 37). Al mismo tiempo le corresponde diseñar, emitir y difundir el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México³ (PAPED), así como verificar y evaluar su cumplimiento.

El PAPED 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. Para su seguimiento, el Consejo diseñó el Cuestionario seguimiento del PAPED, mismo que permite valorar el avance en la implementación de las líneas de acción asignadas a los entes públicos. El presente documento, da cuenta de los hallazgos derivados de la aplicación del instrumento, para el año 2020.

³ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del 9 de marzo de 2020. Disponible en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-del-distrito-federal.pdf> Es oportuno señalar, que el 10 de septiembre de 2020, el Pleno del Congreso de la Ciudad de México aprobó una iniciativa de reforma, por lo que la denominación será **de** la Ciudad de México. En lo que respecta a las atribuciones del Consejo (artículo 37) se reordenó el orden de las fracciones, pero para los fines de este documento se utilizará la Ley aún vigente del 9 de marzo de acuerdo con la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.



INTRODUCCIÓN

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED), se emite por el COPRED en atención al artículo 37, fracción I de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (LPEDCM).

Con base en lo anterior, el Reporte de seguimiento del PAPED 2020, tiene como objetivo observar los avances en la implementación del Programa. Se elabora con base en los hallazgos obtenidos a través del Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020, 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 del seguimiento.

En la tercera sección se describen las consideraciones metodológicas del instrumento utilizado para la valoración en el avance de la implementación del Programa, así como la escala que se utilizó para dicha valoración. Cabe mencionar que el Cuestionario de seguimiento 2020 incluye reactivos que buscan obtener información sobre los efectos que tuvo la situación de emergencia por la pandemia de COVID-19 en la implementación de las líneas de acción.

El apartado cuarto muestra los hallazgos obtenidos del Cuestionario de seguimiento. En esta sección se observan los avances globales del Programa, así como el avance por cada una de las tres estrategias y de las 27 líneas de acción que conforman al PAPED. El apartado cierra con una breve descripción de las dificultades que, en general, presentan las instituciones en la etapa de implementación y, en particular, las dificultades presentadas por la contingencia sanitaria.

Finalmente, en la última parte del Reporte, se ponen sobre la mesa algunas reflexiones sobre el proceso de implementación del PAPED en el 2020, abordando las áreas de oportunidad identificadas en esta etapa.



I. Políticas Públicas con perspectiva de Derechos Humanos

La perspectiva de políticas públicas como disciplina de estudio surgió en 1951, cuando Harold D. Laswell publicó *La orientación hacia las políticas*.⁴ La pregunta que la disciplina quería resolver, en palabras de Laswell, era “cómo aumentar la función inteligencia para aumentar la racionalidad de la política”.⁵

Luis F. Aguilar señala que lo distintivo de la política pública (PP), como acción de gobierno, es el hecho de integrar un conjunto de acciones estructuradas, estables, sistemáticas, que representan el modo en que el gobierno realiza de manera permanente y estable las funciones públicas y atiende los problemas públicos: un patrón de actuación.⁶ De lo anterior podemos desprender como principal característica la de atender los problemas públicos.

El ámbito de lo público supone la existencia de un ámbito de la vida que no es puramente individual sino colectiva. Es la dimensión de la actividad humana que se cree requiere de la regulación o intervención gubernamental o social, o por lo menos la adopción de medidas comunes.⁷

¿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 para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 – 2020.⁸

Ahora bien, Mauricio Merino⁹, en el Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos, resalta que no toda intervención pública, constituye una política pública. Para serlo, debe incluir las siguientes características:

1. Ser acciones tomadas por los órganos ejecutivos o representativos del Estado.
2. Tener el propósito explícito de modificar el statu quo en un sentido determinado.
3. Utilizar los recursos normativos, presupuestarios y humanos con los que cuenta el sector público.
4. Tener un horizonte temporal razonablemente definido.

⁴ Laswell, H. *La orientación hacia las políticas públicas*. En *El estudio de las políticas públicas*. L. F. Aguilar (Comp.), 1994.

⁵ Aguilar L. *Introducción*. En *Política pública*. L. F. Aguilar (Comp.), Porrúa, 2010.

⁶ *Ibídem*

⁷ Parsons, W. *Políticas públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*, FLACSO, Sede académica México, 2007.

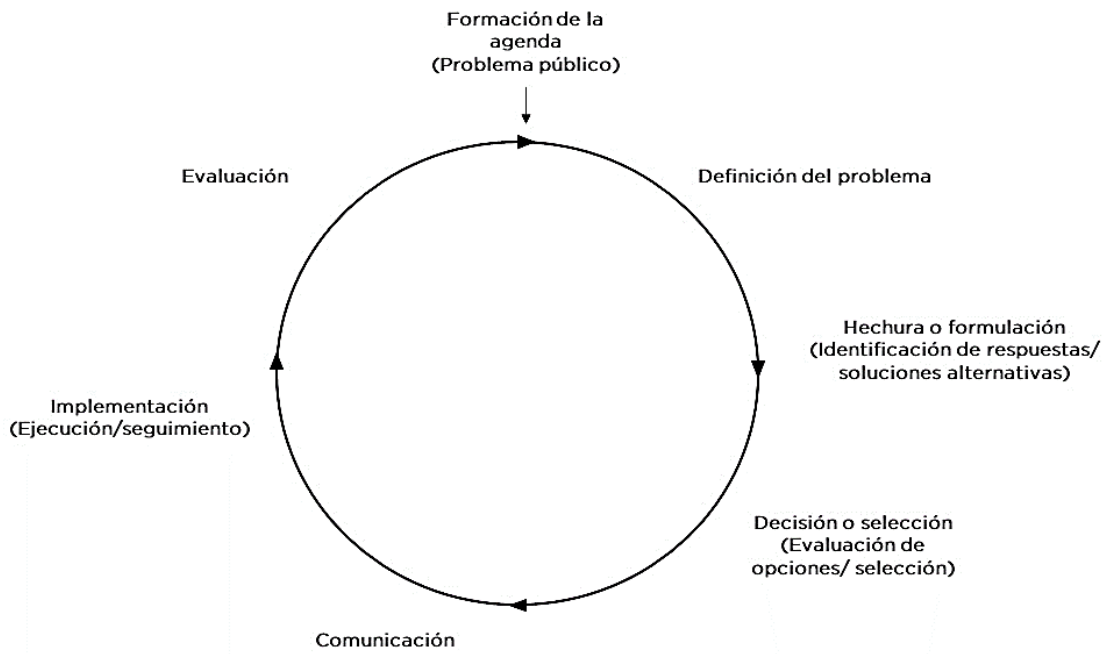
⁸ Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2019 – 2020. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/paped-2019-2020-gaceta-oficial-de-la-ciudad-de-mexico.pdf>

⁹ Merino, M. *Políticas Públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*. CIDE, 2013.



Para el estudio de las políticas públicas, se plantearon diversas etapas con el fin de mapear el proceso de las acciones de gobierno. Este mapeo se conoce como el ciclo de las políticas públicas (Figura 1) y se compone de: 1. La formación de la agenda; 2. La definición del problema público; 3. La hechura o formulación de la política; 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.¹⁰ Es menester aclarar que las etapas, en la práctica, pueden no presentarse en orden e incluso pueden empalmarse.

Figura 1. El ciclo de las políticas públicas.



Fuente: Elaboración propia con base en Parsons, W., 2007 y Aguilar, L. 2012.

La etapa de implementación es auxiliada por el proceso de seguimiento, dicho proceso tiene el fin de identificar algunas dificultades o áreas de oportunidad relacionadas con la ejecución de un programa a través de la recopilación sistemática de información.

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, no todas las políticas públicas tienen perspectiva de derechos humanos. El enfoque de Derechos Humanos (DDHH) y las políticas públicas es una metodología que persigue el objetivo de acercar las obligaciones suscritas en los instrumentos jurídicos internacionales y cómo se incluyen en las políticas públicas. El enfoque refiere a una mirada o metodología de corte transversal que busca atravesar toda la actuación del Estado. Esta transversalidad obliga a

¹⁰ Aguilar Villanueva, L.F. Política Pública: una visión panorámica. PNUD, 2012.



fundamentar el accionar del estado en los principios centrales de derechos humanos, entre ellos la igualdad y no 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.¹¹ Así, las políticas públicas con perspectiva de Derechos Humanos, buscan conseguir el cumplimiento de los derechos de todas las personas como sujetos titulares de derechos.

Todo lo anterior es 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 para implementarlas.

¹¹ Vázquez, D. y Delaplace, D. Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos: un campo en construcción. Revista Internacional de Derechos Humanos, 2011.



II. El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

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 en la Ciudad de México, 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.

En este apartado se describe el contenido del Programa y se exploran los antecedentes relacionados con el seguimiento de esta herramienta.

II.1 Antecedentes del seguimiento del PAPED

El primer ejercicio de seguimiento formal a los avances en la implementación de 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.

Dentro del 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 ese año, 67 instituciones dieron respuesta al instrumento, reportando un 83% de avance en la implementación.

En el año 2019, 65 instituciones públicas, incluido el COPRED, brindaron información, la cual señaló un alto nivel de avance en la implementación de las acciones del PAPED (71.1% de avance en el periodo de enero a agosto) y situando la falta de apoyo de las y 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.



En la siguiente sección, se describen las consideraciones metodológicas para el instrumento 2020, así como las adiciones que se le hicieron en el contexto de la pandemia por COVID-19 y considerando que esta situación pudo afectar la ejecución de las líneas de acción del PAPED.

II.2 Contenidos y estructura del PAPED 2019-2020

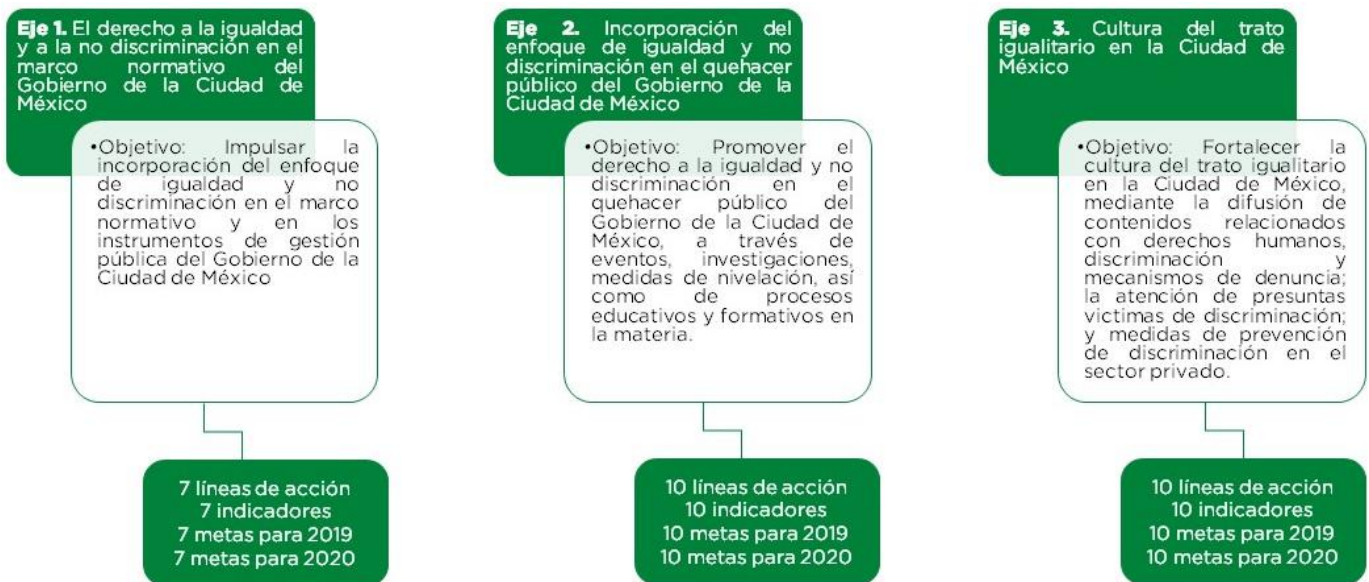
La actual versión del PAPED se publicó el 28 de junio de 2019, en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, teniendo como antecedentes las ediciones 2013, 2014, 2015 y 2016-2018. Cabe destacar que la versión actual tiene carácter bienal.

El PAPED 2019-2020 se integra de cinco secciones: en la primera se exponen los antecedentes del PAPED; en la segunda se encuentra el marco legal en materia de igualdad y no discriminación de 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. (Ver figura 2).

Cada línea de acción, considera a instituciones del gobierno local como responsables para llevarlas a cabo, así como para brindar información correspondiente a su ejecución.

Figura 2. Estructura del PAPED 2019 - 2020.



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

El presente Reporte abordará el avance en la ejecución de las 27 líneas de acción y metas establecidas para cumplirse en 2020 y en la programación que los entes públicos establecieron de forma particular para contribuir al cumplimiento de dichas metas.



II.3 Enlaces institucionales del COPRED

Aualmente el COPRED solicita a las y los titulares de los entes públicos la designación de una persona servidora pública como enlace con el Consejo para establecer canales de comunicación y de trabajo. Las y los enlaces facilitan el proceso de ejecución y reporte del PAPED.

A la primera quincena de septiembre, se cuenta con 102 personas designadas como enlaces (titulares y operativos) de 76 instituciones, entre entidades públicas y Alcaldías (tabla 1). Es pertinente mencionar que el COPRED también tiene asignadas líneas dentro del PAPED, por ello cuenta con enlaces internos y reporta la información como el resto de los entes públicos.

Tabla 1. Entes públicos con enlace designado.

| No. | Ente público | No | Ente público |
|-----|--|----|--|
| 1 | Secretaría de Gobierno | 39 | Instituto de Vivienda |
| 2 | Consejería Jurídica y de Servicios Legales | 40 | Instituto del Deporte |
| 3 | Fiscalía General de Justicia | 41 | Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa |
| 4 | Secretaría de Administración y Finanzas | 42 | Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones |
| 5 | Secretaría de Cultura | 43 | Instituto para la Seguridad de las Construcciones |
| 6 | Secretaría de Desarrollo Económico | 44 | Instituto de Reinserción Social |
| 7 | Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda | 45 | Junta de Asistencia Privada |
| 8 | Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación | 46 | Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México (Metrobús) |
| 9 | Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil | 47 | Policía Auxiliar |
| 10 | Secretaría de Inclusión y Bienestar Social | 48 | Policía Bancaria e Industrial |
| 11 | Secretaría de la Contraloría General | 49 | PROCDMX, S.A. de C.V. |
| 12 | Secretaría de las Mujeres | 50 | Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial |
| 13 | Secretaría de Movilidad | 51 | Procuraduría Social |
| 14 | Secretaría de Obras y Servicios | 52 | Red de Transporte de Pasajeros |
| 15 | Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes | 53 | Servicios de Salud Pública |
| 16 | Secretaría de Salud | 54 | Servicio de Transportes Eléctricos |
| 17 | Secretaría de Seguridad Ciudadana | 55 | Sistema de Aguas de la Ciudad de México |
| 18 | Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo | 56 | Sistema Público de Radiodifusión de la Ciudad de México |
| 19 | Secretaría de Turismo | 57 | Sistema de Transporte Colectivo Metro |



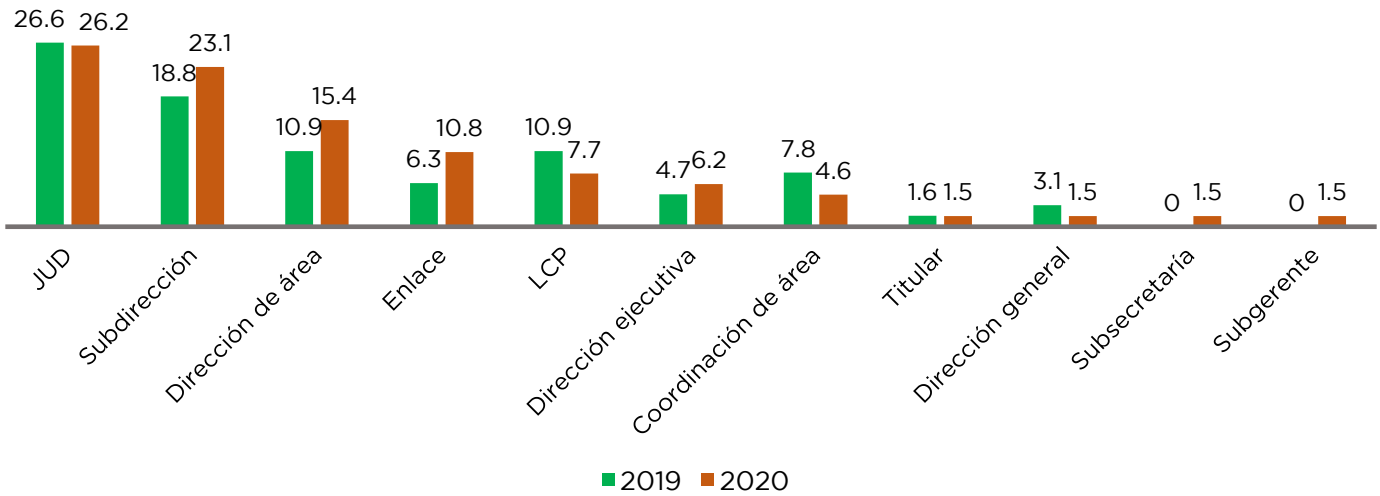
| No. | Ente público | No | Ente público |
|-----|---|----|---|
| 20 | Secretaría del Medio Ambiente | 58 | Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia |
| 21 | Agencia Digital de Innovación Pública | 59 | Subsecretaría de Sistema Penitenciario |
| 22 | Autoridad del Centro Histórico | 60 | Universidad de la Policía |
| 23 | Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México | 61 | Alcaldía Álvaro Obregón |
| 24 | Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México | 62 | Alcaldía Azcapotzalco |
| 25 | Consejo de Evaluación del Desarrollo Social | 63 | Alcaldía Benito Juárez |
| 26 | Escuela de Administración Pública | 64 | Alcaldía Coyoacán |
| 27 | Fideicomiso del Centro Histórico | 65 | Alcaldía Cuajimalpa de Morelos |
| 28 | Fideicomiso Educación Garantizada | 66 | Alcaldía Cuauhtémoc |
| 29 | Fondo de Desarrollo Económico | 67 | Alcaldía Gustavo A. Madero |
| 30 | Fondo para el Desarrollo Económico y Social | 68 | Alcaldía Iztacalco |
| 31 | Fondo para el Desarrollo Social | 69 | Alcaldía Iztapalapa |
| 32 | Heroico Cuerpo de Bomberos | 70 | Alcaldía La Magdalena Contreras |
| 33 | Instituto de Capacitación para el Trabajo | 71 | Alcaldía Miguel Hidalgo |
| 34 | Instituto de Educación Media Superior | 72 | Alcaldía Milpa Alta |
| 35 | Instituto de Formación Profesional | 73 | Alcaldía Tláhuac |
| 36 | Instituto de la Juventud | 74 | Alcaldía Tlalpan |
| 37 | Instituto de las Personas con Discapacidad | 75 | Alcaldía Venustiano Carranza |
| 38 | Instituto de Verificación Administrativa | 76 | Alcaldía Xochimilco |
| 77 | Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México | | |

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

Con base en lo informado a través del Cuestionario de seguimiento 2020, el 78.5% de las y los enlaces cuenta con un puesto dentro de la estructura de la institución que reporta; esto representa 5.9 puntos porcentuales menos en comparación con 2019. Por otra parte, el 15.4% corresponde a contratación de honorarios.



Gráfica 1. Nivel de mando de las/los enlaces (%)



En la Gráfica 1, se observan los niveles de mando en los cuales se desempeñan las y los enlaces, comparando los resultados con los obtenidos en el ejercicio de 2019. Destaca que el 26.2% cuenta con una jefatura de unidad departamental y el 23.1% de las personas tienen un cargo de subdirección.

Tal como sucedió en 2019, el gráfico muestra que, en 2020, la coordinación de la implementación del PAPED, así como su reporte, le es asignado sobre todo a mandos medios. Es pertinente resaltar que el nivel de mando puede influir en la implementación del Programa, ya que los niveles superiores tienen capacidad de decisión y mayor posibilidad de coordinación con las distintas áreas de la institución.



III. Consideraciones metodológicas

El Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020 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 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 seis secciones: 1. Datos generales; 2. Programación 2020; 3. Avance del PAPED 2020; 4. Áreas de oportunidad en la implementación; 5. Sobre COPRED; y 6. Comentarios finales. La primera, recoge información sobre 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.

La segunda sección recopila información sobre la programación de acciones en materia de igualdad y no discriminación al interior de los entes. En el primer subapartado, se solicita saber si efectivamente se programan acciones y en qué documentos se encuentran establecidas, además si la respuesta es negativa, se indagan los motivos por los que no se implementan; y en un segundo subapartado, se requieren las metas de 2020 planteadas por cada ente público, para así abonar al cumplimiento de las metas establecidas en el 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, así como 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. Asimismo, se solicita que informen cuáles son las actividades que les restan por hacer, en caso de todavía no haber cumplido la meta.

Para valorar las distintas acciones y la diversa información reportada, se diseñó una escala de medición, que utiliza aspectos cuantitativos, así como información cualitativa que el ente público señala al momento de asignar un valor. La escala arroja información relevante sobre los procesos que los entes públicos utilizan para ejecutar las acciones que les fueron asignadas. A continuación, se muestra la escala utilizada en el Cuestionario de seguimiento 2020:



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 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 cuarta 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.

En esta edición y por el contexto de la pandemia por COVID-19, se indaga sobre las afectaciones en las líneas de acción, programación e implementación. También se recoge información sobre la ejecución de acciones especiales dirigidas a grupos de atención prioritaria en materia de derechos humanos.

La quinta y penúltima sección 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. Finalmente, se abrió un espacio para comentarios adicionales.



IV. Avances en la implementación del PAPED 2020

En esta sección, se describen los hallazgos obtenidos del Cuestionario de seguimiento 2020, instrumento que fue respondido por 65¹² instituciones del Gobierno de la Ciudad de México, responsables de implementar las acciones contenidas en el PAPED 2019 - 2020. Esto representa el 84.1% de los entes públicos que tienen líneas de acción asignadas para su implementación. El periodo que se informa es de enero a agosto de 2020.

Es pertinente mencionar que el 90.8% de las instituciones señaló que las áreas implementadoras dentro de sus entes tienen conocimiento de las líneas del PAPED asignadas. Aunado a esto, el 67.7% apunta que cuenta con una estrategia de implementación intrainstitucional del Programa. Ambos factores son relevantes para facilitar los trabajos de implementación y seguimiento del Programa, así como de su reporte.

IV. 1 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación

La inclusión de las líneas de acción del PAPED en la programación anual de las instituciones, es un factor relevante que tiene efectos a lo largo de la implementación del Programa. De esta forma, las áreas toman en cuenta desde un principio las acciones y les asignan recursos (ya sea humano, material, financiero o temporal,). Al respecto, se preguntó a los entes públicos lo siguiente ¿La institución programa acciones en materia de igualdad y no discriminación? El 63.1% señaló que se contemplan acciones en materia de igualdad y no discriminación; y sólo el 24.6% apunta que se programan acciones a partir de las líneas de acción del PAPED asignadas al ente. En la Tabla 3, se muestran los documentos en los cuales las instituciones incluyen acciones en materia de igualdad y no discriminación.

De acuerdo con las tres opciones con mayor porcentaje de respuesta, el 21.5% de las instituciones, contempla este tipo de acciones en el Programa Operativo Anual (POA); el 15.4% incorpora las acciones en su Programa Anual de Trabajo (PAT) y 13.8% de los entes públicos contempla acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Marco de Política Pública, el POA y el PAT, es decir, en los tres instrumentos de planeación. La Tabla 3 muestra esta información y el porcentaje asignado al resto de las opciones.

Es pertinente mencionar que el POA constituye un documento donde se incluyen los programas presupuestarios, lo cual significa que las acciones contarán con presupuesto para su implementación. Al respecto, el 78.5% de las instituciones

¹² Las instituciones que dieron respuesta al instrumento, son las siguientes: ACH, ADIP, C5, CAPITAL 21, CEJUR, CFILMA, COPRED, DIF CDMX, EAP, EVALÚA CDMX, FCH, FIDEGAR, FONDECO, FONDESO, ICAT, IEMS, ILIFE, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INVEA, INVI, IRS, ISC, JAP, Metrobús, PAOT, PAUX, PBI, PROSOC, RTP, SACMEX, SAF, SCG, Sec. de Cultura, SECGOB, SECTEI, SEDEMA, SEDESA, SEMOVI, SEMUJERES, SEPI, Servicios de Salud Pública, SGIRPC, SIBISO, Sistema Penitenciario, SOBSE, SSC, STC METRO, STE, STyFE,; así como las Alcaldías Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacán, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan y Xochimilco.



señaló que asignan presupuesto para llevar a cabo acciones en la materia. Lo anterior resulta primordial ya que, si bien existen líneas de acción que se pueden realizar sin un presupuesto específico, existen otras que lo requerirán, como las relacionadas con las adecuaciones físicas a los inmuebles para hacerlos accesibles, o la contratación de intérpretes de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) para los eventos públicos.

Tabla 3. Documentos donde se programan acciones en materia de igualdad y no discriminación

| Nombre del documento | Porcentaje de respuesta |
|--|--------------------------------|
| Programa Operativo Anual | 21.5 |
| Programa Anual de Trabajo | 15.4 |
| Marco de Política Pública, Programa Operativo Anual, Programa Anual de Trabajo | 13.8 |
| Marco de Política Pública | 9.2 |
| Marco de Política Pública, Programa Operativo Anual | 9.2 |
| Programa Operativo Anual, Programa Anual de Trabajo | 9.2 |
| No se programaron acciones para 2020 | 4.6 |
| Marco de Política Pública, Programa Anual de Trabajo | 3.1 |
| Programa Anual de Capacitación | 3.1 |
| Otros: Plan de Acción Integral para Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres en la Alcaldía Tlalpan 2020, Programa de Gobierno Alcaldía Cuauhtémoc, Programa de extinción del Fideicomiso. | 10.9 |

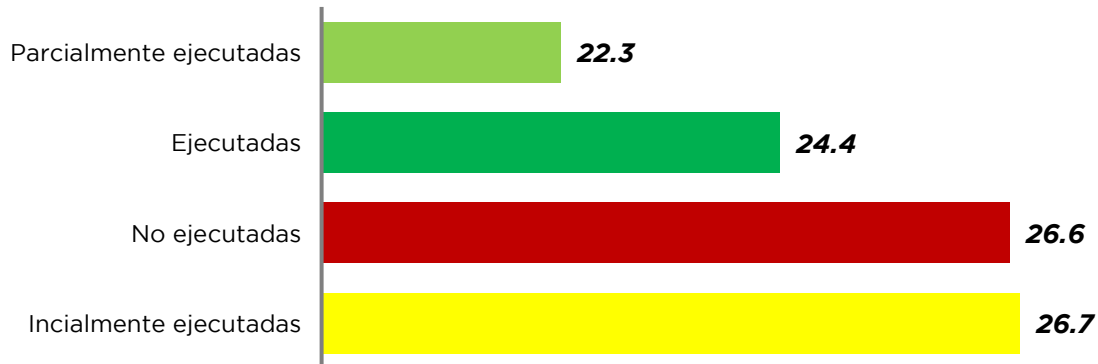
Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.

IV.2 Avance global del PAPED 2020

Tomando en cuenta la escala descrita en las Consideraciones metodológicas, los hallazgos muestran que el 24.4% de las líneas asignadas a los entes públicos han sido ejecutadas, mientras que 22.3% se encuentran en proceso de implementación y cercanas a cumplir con las metas establecidas; por otro lado, el 26.7% de las líneas asignadas están inicialmente ejecutadas y, finalmente el 26.6% todavía no son implementadas. Esto se representa gráficamente a continuación:



Gráfica 2. Porcentaje de avance en la implementación del PAPED 2020



En este sentido y con base en lo reportado por las instituciones, una cuarta parte de las líneas de acción del Programa se han implementado, mientras que la mitad (49%) se encuentran ya en proceso de implementación y, finalmente, está pendiente que en el último cuatrimestre del año, se comience con la implementación del restante 26.6%. En la Tabla 4, se muestra el avance por cada una de las tres estrategias del PAPED.

Tabla 4. Nivel de avance en la implementación por Estrategia del PAPED

| Estrategia | Ejecutada | Parcialmente ejecutada | Inicialmente ejecutada | No ejecutada |
|---|------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| 1. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de México. | 25.2% | 18.3% | 23.6% | 32.9% |
| 2. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México. | 26.9% | 23.3% | 26% | 23.9% |
| 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México. | 17.6% | 26.8% | 33.3% | 22.2% |

Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.

En los apartados siguientes, se abordará de forma particular el avance en cada estrategia del PAPED. Como ya se adelantaba, en algunos casos, las líneas de acción se vieron afectadas por la cuarentena derivada de la pandemia por COVID-19, por lo cual, algunas de las acciones tuvieron que replantearse o suspenderse. Empero, tal como lo expresa la tabla anterior, las instituciones siguen trabajando para llevar a cabo las acciones en materia de igualdad y no discriminación, encontrando que la Estrategia con mayor porcentaje de líneas no implementadas es la número 1, con el 32.9% y las dos restantes se encuentran por debajo del veinticinco por ciento.

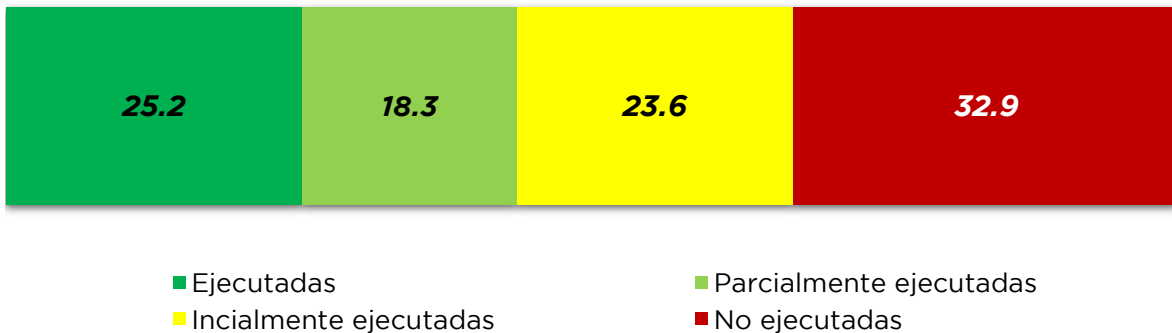


IV.3 Avance por estrategia

- **Estrategia 1. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco normativo del Gobierno de la Ciudad de la México**

La Estrategia 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. En ella se contempla no sólo la incorporación de contenidos en materia de derechos humanos y de igualdad y no discriminación en los documentos que norman el actuar de las instituciones, además, toma en cuenta el papel que desempeña el Congreso de la Ciudad de México en este aspecto, y por ello, se señala la elaboración de un manual con criterios para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer de las diputadas y los diputados. El avance de implementación de esta Estrategia, se muestra en la Gráfica 3.

Gráfica 3. Nivel de avance en la implementación de la Estrategia 1 del PAPED (%)



Como se observa, el 25.2% de la Estrategia 1 se encuentra implementada y el 41.9% está en proceso de implementación. Cabe resaltar que 3 de las líneas de acción tienen como entes responsables de su implementación a 1 o 2 instituciones. Al respecto, el COPRED reporta que la línea relacionada con la actualización del Manual para congresistas (**línea 1.1**), comenzó su elaboración en 2019 y se encuentra a la espera de las reformas a diversos ordenamientos jurídicos para pasar a la fase de actualización.

Por otro lado, la ADIP ha comenzado con los trabajos que le llevará a contar con información de 996 trámites con criterios accesibles a finales de 2020 (**línea 1.5**). En este sentido, reportó que se hizo una evaluación para medir el nivel de accesibilidad del Portal de Trámites de la Ciudad de México e identificar las áreas de mejora para que en el segundo semestre se haga el rediseño del Portal de acuerdo a criterios de accesibilidad.

Por su parte, los Servicios de Salud Pública señalaron que debido a la suspensión de actividades por la pandemia de COVID-19, no se ha podido comenzar con las actividades de coordinación institucional para la elaboración y publicación del



protocolo de atención para grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud (**línea 1.7**).

En cuanto a la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación de los documentos que norman el actuar de las instituciones (**línea 1.2**), el 32.8% ha cumplido ya con la meta y el 37.7% están en proceso de hacerlo. Entre los documentos modificados, se encuentran: manuales administrativos, reglas de operación, códigos de conducta, códigos de ética, reglamentos de leyes, decretos, leyes, estatutos, convocatorias, acuerdos, lineamientos, políticas generales de administración y bandos de gobierno.

Sobre la traducción del Programa Interno de Protección Civil a un formato accesible (**línea 1.3**), el 18% de los entes reportan que han cumplido con la meta, mientras que el 54.1% está llevando a cabo las actividades pertinentes para poder contar con el Programa en 2020. No obstante, las instituciones reportan que las medidas de contingencia han obstaculizado el avance en esta línea de acción.

Otra medida de accesibilidad se contiene en la **línea 1.4**, donde el 48.3% de las instituciones apunta que está trabajando en la traducción de alguno de sus formatos con los cuales brinda atención al público, con el objetivo de hacerlos accesibles para personas con discapacidad visual o auditiva.

Finalmente, el 46.7% de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México, reportan que han otorgado el 100% de las licencias de paternidad solicitadas durante 2020 (**línea 1.6**). Adicionalmente, el 26.7% ha llevado a cabo actividades en este sentido, como la difusión de la prestación entre los trabajadores y el otro 26.7 apunta que no han recibido solicitudes y por ello no han implementado la línea de acción.

A manera de resumen, la Tabla 5 muestra el porcentaje de respuesta de los entes públicos, con base en el nivel de avance en la implementación de cada una de las líneas de acción de la Estrategia 1.



Tabla 5. Porcentaje de avance por nivel de ejecución de la Estrategia 1.

| L.A. | Meta del PAPED | Ejecutada | Parcialmente ejecutada | Inicialmente ejecutada | No ejecutada |
|------|--|--------------|------------------------|------------------------|--------------|
| 1.1 | 1 manual para Congresistas actualizado. | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 1.2 | 1 reglamento, decreto de creación o estatuto con enfoque de igualdad y no discriminación por ente público. | 32.8% | 23% | 14.8% | 29.5% |
| 1.3 | 1 programa interno de Protección Civil con rutas de evacuación accesibles traducido a LSM o Braille por ente público. | 18% | 19.7% | 34.4% | 27.9% |
| 1.4 | 1 formato por servicio brindado traducido a, Sistema Braille o lengua indígena, por ente público. | 5% | 15% | 33.3% | 46.7% |
| 1.5 | Información de 996 trámites con criterios accesibles, a través del rediseño del Portal de Trámites de la Ciudad de México. | 0% | 0% | 100% | 0% |
| 1.6 | 100% de licencias de paternidad de al menos 15 días naturales otorgadas a las personas que así lo solicitaron. | 46.7% | 15% | 11.7% | 26.7% |
| 1.7 | Publicación del protocolo de atención para grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud. | 0% | 0% | 0% | 100% |

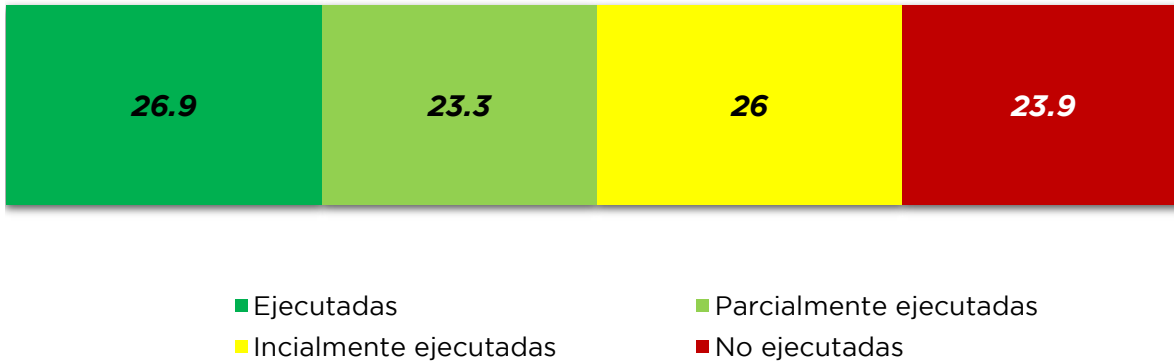
Fuente: PAPED 2019 – 2020 y Cuestionario de seguimiento 2020.

- **Estrategia 2. Incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el quehacer público del Gobierno de la Ciudad de México**

La Estrategia 2 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 eventos, investigaciones, medidas de nivelación, así como de procesos educativos y formativos en la materia. Como se observa en la Gráfica 4, la Estrategia 2 presenta un avance importante en su implementación, con 26.9% de ejecución y 43.9% en proceso de implementación para dar cumplimiento a las metas.



Gráfica 4. Nivel de avance en la implementación de la Estrategia 2 del PAPED (%)



Para lograr el objetivo de la Estrategia 2, la producción de información es un paso fundamental que contribuye a entender el problema público de la discriminación. Así, el 20.5% de los entes señalan haber realizado algún trabajo de investigación, diagnóstico o estudio en materia de igualdad y no discriminación o relacionado a alguno de los grupos prioritarios mencionados en la Constitución de la Ciudad de México (**línea 2.1**). En el proceso de elaboración de estudios o investigaciones, se encuentran 63.6% de instituciones. Estos documentos se componen en su mayoría de diagnósticos sobre grupos de población, así como de los derechos que se ven afectados por conductas discriminatorias como, por ejemplo, los derechos sexuales y reproductivos y los derechos laborales. El 15.9% restante aún no ha iniciado con la implementación de la línea 2.1.

Asimismo, se han llevado a cabo eventos especializados de tipo académico donde se intercambian ideas sobre el problema de la discriminación y cómo ésta afecta a ciertos grupos de personas (**línea 2.2**). En este sentido, 15.8% de las instituciones ha cumplido con la meta que establecieron, mientras que el 68.4% está en etapa de implementación. Es importante mencionar que la modalidad de estos eventos fue pensada en un principio para realizarse con público presente, sin embargo, debido a la pandemia, algunos eventos fueron suspendidos o replanteados para realizarse en plataformas virtuales.

Por su parte, el COPRED, a través del Concurso de tesis, promueve la investigación entre estudiantes de licenciatura y posgrado de diversas disciplinas y centros de estudio, para aportar elementos en la construcción de políticas públicas que tienen como finalidad prevenir y eliminar la discriminación (**línea 2.3**). En su octava edición, el Concurso contó con 28 personas ganadoras: 20 de licenciatura, 3 de maestría y 5 de doctorado. Las y los ganadores recibirán un apoyo mensual de julio a noviembre de 2020.



Por otro lado, en contribución a la perspectiva de accesibilidad, y en concreto, a la Circular 003/2013 publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México,¹³ donde se solicita a las instituciones de la administración local a contar con personas intérpretes de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) en los eventos públicos (**línea 2.4**), el 20.7% ha cumplido con esta instrucción al contar en el 100% de sus eventos; mientras tanto, el 3.28% se encuentra en proceso de realizar sus eventos o de buscar la vinculación con intérpretes para garantizar la accesibilidad de los mismos.

Algunas instituciones han tomado medidas respecto a la contingencia y han realizado eventos públicos de forma virtual, mismos que cuentan con una persona intérprete de LSM. En este caso se encuentran el INJUVE, el COPRED y el INDISCAPACIDAD; instituciones que llevaron a cabo los siguientes eventos virtuales con interpretación a LSM:

- Premio de la Juventud 2020.
- Foro “Los Jóvenes y la Prevención del Delito”.
- Impactos diferenciados ante la Covid-19, Igualdad y No discriminación en grupos de atención prioritaria.
- Conversatorio buenas prácticas de inclusión laboral.
- Presentación de resultados 1er Foro de Discriminación y Hostigamiento Sexual.
- Webinar Masculinidades.
- Conmemoración del Día Internacional de Nelson Mandela.
- Encuentro Digital de los Derechos de las personas con discapacidad.
- Semana de los Derechos Político Electorales.
- Ciclo Internacional de Conferencias Intervenciones Asistidas, Perros de Servicio y Asistencia.

Cabe mencionar que, en esta línea de acción, el 46.6% de las instituciones aún no pueden llevarla a cabo por la suspensión de las actividades presenciales como parte de las medidas de prevención de contagios por COVID-19.

De igual forma, con el objetivo de avanzar en el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el Gobierno de la Ciudad de México, la **línea 2.5** del PAPED insta a los entes a contar con un lactario en los inmuebles utilizados por la administración pública. Con base en ello, el 45.9% reporta que ya han cumplido con este requerimiento, mientras que el 18% se encuentra en proceso de hacerlo.

Otra de las medidas de nivelación dirigidas a grupos prioritarios, se orienta a contar con unidades de transporte público y estaciones accesibles a personas con discapacidad. Sobre este tema, el Metrobús señala que se encuentran en la etapa final de la línea 5 y sólo falta que comience su funcionamiento en el mes de

¹³ La Circular 003/2013 fue publicada el 13 de mayo de 2013 y se encuentra disponible en el siguiente enlace http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_ma/s/63678/7/1/1



septiembre. Con base en datos de la Secretaría de Movilidad proporcionados el pasado 1° de septiembre en el Encuentro Digital sobre los derechos de las Personas con Discapacidad,¹⁴ en 2018, en 12 líneas del STC Metro hay 195 estaciones, de las cuales el 25% son accesibles; el Tren Ligero con 18 estaciones, el 39% son accesibles; el Metrobús con 7 líneas y 207 estaciones, el 97% son accesibles y; para la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) con 108 rutas, cuenta con 1 ruta con 25 paradas en las que hay rampas en los cruces cercanos, así como 40 unidades de transporte accesibles. Para 2020, el 40% de los entes responsables de la **línea 2.6**, señala que ya ha cumplido con la meta establecida y el 60% está en proceso de implementación.

De igual forma, para avanzar en la accesibilidad en el servicio público, se emitió la Circular 002/2013,¹⁵ donde la Jefatura de Gobierno instruyó a las instituciones a considerar las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad. Con base en ello y en cumplimiento de la **línea de acción 2.7**, el 37.7% señala que ya han realizado los ajustes derivados de diagnósticos sobre accesibilidad a inmuebles destinados al servicio público que solicitó el PAPED en la meta programada para 2019; por su parte, el 37.7% aún se encuentra haciendo las gestiones necesarias y las modificaciones pertinentes para el cumplimiento de la meta 2020 y de la Circular 002/2013.

Para concluir la Estrategia 2, se encuentran las líneas relacionadas con procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización de personas servidoras públicas en materia de derechos humanos y de igualdad y no discriminación.

La **línea 2.8**, establece implementar procesos de sensibilización para el sector público y la ciudadanía en general en materia de igualdad y no discriminación, tiene como único ente responsable al COPRED y como entes corresponsables al resto de instituciones. En este sentido, el 14.3% de entes (tanto el Consejo como los corresponsables) señalan haber llegado a la meta que como institución programaron. Por su parte, el 85.7% está realizando las actividades que contribuyan al cumplimiento de la programación. Este tipo de procesos se realizan a través de talleres, pláticas informativas, cursos y conferencias; tanto en modalidad presencial y a partir del mes de abril, en modalidad virtual. En particular, el COPRED, como responsable de la línea de acción, señala que se encuentra inicialmente ejecutada y que al periodo han realizado 22 acciones de sensibilización donde participaron 545 personas: 302 mujeres y 243. Dichas actividades se impartieron a población en general y a las siguientes instituciones y empresas:

- Alcaldía Cuajimalpa
- Alcaldía Gustavo A. Madero

¹⁴ Dicha sesión del Encuentro Digital está disponible en la siguiente liga de Youtube <https://youtu.be/uMsOZ4TnZuw>

¹⁵ La Circular 002/2013 fue publicada el 13 de mayo de 2013 y se encuentra disponible en el [siguiente enlace](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_ma s/60960/7/1/1)



- Adecco
- Personas trabajadoras sexuales en el marco del Programa Orquídea de la Secretaría de Gobierno
- Hospital General de México
- INDISCAPACIDAD
- Hospital General Dr. Rubén Leñero
- Instituto Cobre
- Servicios de Salud Pública
- SEMOVI
- Fundación para la Inclusión y Desarrollo de Personas con Discapacidad, A.C.

En cuanto a las acciones de capacitación a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México (**línea 2.9**), el 15.6% de los entes señala que ya ha cumplido con la meta de capacitación y el 81.3% está aún realizando los procesos para poder llegar a la meta institucional programada a finales del año. Gracias al trabajo conjunto de los entes responsables, al periodo reportan la capacitación de alrededor de 9 mil personas servidoras públicas. Cabe resaltar que, dada la emergencia, las personas están utilizando las plataformas virtuales, tanto para impartir los procesos, como para aquellas personas que cursan alguna capacitación. Sobre este tema, vale la pena mencionar que en el mes de agosto, el COPRED lanzó la plataforma “En línea con la igualdad”, que ofrece 3 cursos: Derecho a ¿la igualdad o a la diferencia?, La diversidad sexual y de género, una cuestión de derechos y Género y discriminación en la Ciudad de México.

Finalmente, los procesos de profesionalización de personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación (**línea 2.10**), fueron asignados para su implementación a la Escuela de Administración Pública (EAP) y al COPRED y como corresponsables se encuentran el resto de los entes públicos. Al respecto, las instituciones señalan (80%) que se habían iniciado procesos pero que debido a la pandemia fueron suspendidos o cancelados, como fue el caso del Diplomado sobre el derecho a la no Discriminación, que organizaban conjuntamente el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. La EAP tiene contemplado la realización de un curso a distancia y el diseño de instrumentos de evaluación para la certificación CPAC-01 Proporcionar atención de primer contacto a la ciudadanía con apego a los derechos humanos, dirigido a las y los servidores públicos que realizan acciones de conciliación en materia condominal adscritas a la Procuraduría Social. Con base en lo anterior, los dos entes responsables señalan la línea como inicialmente ejecutada.

A manera de resumen, la Tabla 6 muestra el porcentaje de respuesta de los entes públicos, con base en el nivel de avance en la implementación de cada una de las líneas de acción de la Estrategia 2.



Tabla 6. Porcentaje de avance por nivel de ejecución de la Estrategia 2.

| L.A. | Meta del PAPED | Ejecutada | Parcialmente ejecutada | Inicialmente ejecutada | No ejecutada |
|------|--|--------------|------------------------|------------------------|--------------|
| 2.1 | 15 diagnósticos, estudios, investigaciones e informes en materia de igualdad y no discriminación o grupos prioritarios. | 20.5% | 18.2% | 45.5% | 15.9% |
| 2.2 | 40 seminarios, coloquios y eventos especializados realizados. | 15.8% | 28.9% | 39.5% | 15.8% |
| 2.3 | Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrado para el desarrollo de investigaciones. | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 2.4 | 100% de eventos públicos que contaron con intérprete de LSM. | 20.7% | 15.5% | 17.2% | 46.6% |
| 2.5 | 100% de entes públicos con 1 lactario instalado. | 45.9% | 9.8% | 8.2% | 36.1% |
| 2.6 | 600 unidades de transporte público y estaciones accesibles y con espacios exclusivos para personas con discapacidad. | 40% | 40% | 20% | 0% |
| 2.7 | 150 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México con elementos para el acceso universal. | 37.7% | 19.7% | 18% | 24.6% |
| 2.8 | 1,300 personas sensibilizadas en materia de igualdad y no discriminación. | 14.3% | 57.1% | 28.6% | 0% |
| 2.9 | 6,000 personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación. | 15.6% | 40.6% | 40.6% | 3.1% |
| 2.10 | 450 de personas servidoras públicas que concluyeron un proceso de profesionalización en materia de igualdad y no discriminación en el año. | 10% | 30% | 50% | 10% |

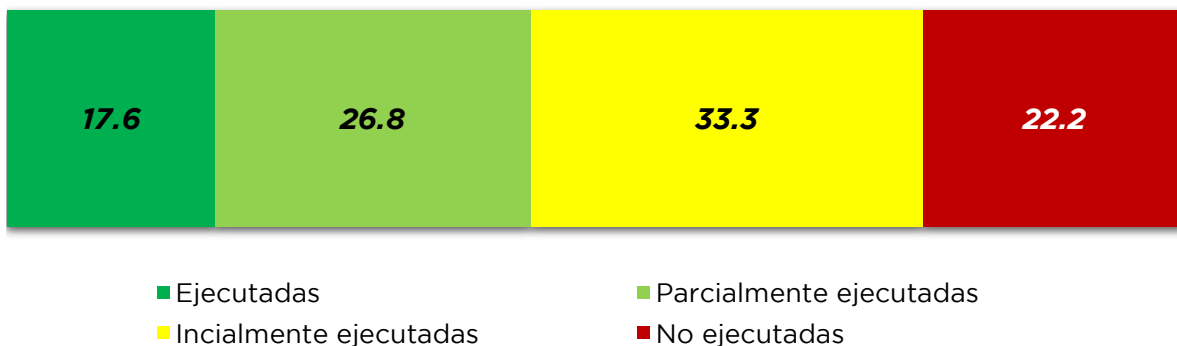
Fuente: PAPED 2019 – 2020 y Cuestionario de seguimiento 2020.



• **Estrategia 3. Cultura del trato igualitario en la Ciudad de México**

La Estrategia 3 tiene como objetivo fortalecer la cultura del trato igualitario en la Ciudad de México, mediante la difusión de contenidos relacionados con derechos humanos, igualdad y no discriminación; mecanismos de denuncia; la atención de presuntas víctimas de discriminación; y medidas de prevención de discriminación en el sector privado. Con base en lo reportado, 17.6% de la Estrategia 3 ha sido implementada, mientras que el 60.1% está en proceso de implementación.

Gráfica 5. Nivel de avance en la implementación de la Estrategia 3 del PAPED (%)



Para la promoción de los Derechos Humanos, las campañas son una herramienta eficaz para la transmisión de mensajes (**línea 3.1**). Al respecto, las instituciones que trabajan con grupos de atención prioritaria, tienen la responsabilidad de diseñar campañas dirigidas a prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México. El 25% de estos entes públicos, señalan que ya han diseñado y difundido campañas en esta materia y el 78.3% se encuentra en el proceso de cumplir con el número de campañas programadas para 2020.

Las temáticas de las acciones de difusión reportadas son las siguientes: mecanismos de denuncia de actos de discriminación, Día Mundial del Síndrome de Down, Concurso de tesis sobre el fenómeno discriminatorio, grupos de atención prioritaria ante la Covid-19 y discriminación a personal de salud, población LGBTTTI, población indígena, personas egresadas del sistema de justicia penal, derechos sexuales y reproductivos, promoción de la Lengua de Señas Mexicana y sistema Braille, personas con discapacidad, personas con VIH, campañas contra la violencia, campañas contra la trata de personas.

Aunado a lo anterior, todas las instituciones que contestaron el Cuestionario de Seguimiento 2020 llevan a cabo acciones de difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en redes sociales, páginas de internet, medios impresos, radio, televisión, mobiliario urbano, entre otros medios (**línea 3.2**). El 8.3% señala que ha cumplido con las acciones de difusión que tenía contempladas para realizarse en 2020, mientras que el 78.3% ya ha llevado a cabo acciones y



continuará en los meses restantes del año. Los temas abarcan a los grupos de atención prioritaria, las conmemoraciones de fechas, así como medios de denuncia.

En cuanto a la denuncia de presuntos actos de discriminación (**línea 3.3**), el COPRED estuvo brindando atención de manera presencial en el primer trimestre del año, subsecuentemente lo hizo vía telefónica y correo electrónico y en el mes de agosto se retomó la atención presencial a través de la agenda de citas. El Consejo ha brindado 855 atenciones de enero al 14 de agosto de 2020, de las cuales 69 fueron Quejas (actos de discriminación cometidos por particulares) y 20 fueron Reclamaciones (actos de discriminación cometidos por alguna autoridad del Gobierno de la Ciudad de México). Asimismo, el COPRED ha emitido 2 opiniones Jurídicas de expedientes de queja en los cuales se ha acreditado el acto de discriminación, con el objetivo de visibilizar los actos en los que incurrieron los particulares (**línea 3.6**); y ha emitido 8 opiniones consultivas a solicitud de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJ) relacionadas a carpetas de investigación por el presunto delito de discriminación (**línea 3.7**).

Sobre la canalización de presuntas víctimas de discriminación (**línea 3.4**), ya sea de población en general como de personas servidoras públicas que así lo requieran, el 68.3% de las instituciones señalan que han llevado acciones al respecto y que han realizado las canalizaciones, no obstante, el 31.7% afirma que no se ha presentado casos por lo que no se han visto en la situación de canalizar a alguna persona por presuntos actos de discriminación. Al respecto, vale la pena mencionar que el COPRED ha atendido a 22 personas vía canalización. En este mismo orden de ideas, a través de la Línea de la No discriminación de LOCATEL (ADIP), se han brindado 625 atenciones jurídicas y 41 atenciones psicológicas (**línea 3.5**).

Por otro lado, sobre el trabajo con el sector privado para unir esfuerzos con el fin de prevenir conductas discriminatorias, la **línea 3.9** solicita a las Alcaldías promover que los establecimientos mercantiles cuenten con la placa antidiscriminatoria a la que hace referencia la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, en su artículo 10º, Apartado B, fracción II, inciso C. Si bien, el 53.8% de las Alcaldías comenzaron trabajos en este sentido, señalan que las actividades tuvieron que suspenderse por la pandemia y el 46.2% no pudieron realizar acciones al respecto por la misma razón.

La Estrategia 3 cierra con la **línea 3.10**, que hace referencia al trabajo que el COPRED lleva a cabo con empresas, mediante el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario. A través del análisis de políticas laborales internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de una política de inclusión laboral, es como el sector privado une esfuerzos con el Gobierno capitalino para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, que garantice el acceso pleno a los derechos de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México. Para 2020, 5 empresas se encuentran en proceso de adhesión al Gran Acuerdo: Western Union, Novarties, Basf, Ejercito Vital y



Daimler. Adicionalmente, el Consejo está estableciendo vinculación con otras 4 empresas.

A manera de resumen, la Tabla 7 muestra el porcentaje de respuesta de los entes públicos, con base en el nivel de avance en la implementación de cada una de las líneas de acción de la Estrategia 3.

Tabla 7. Porcentaje de avance por nivel de ejecución de la Estrategia 3.

| L.A. | Meta del PAPED | Ejecutada | Parcialmente ejecutada | Inicialmente ejecutada | No ejecutada |
|-------------|--|-------------|------------------------|------------------------|--------------|
| 3.1 | Una campaña para prevenir la discriminación difundida, por ente público. | 25% | 16.7% | 50% | 8.3% |
| 3.2 | 60 mil acciones de difusión implementadas. | 8.3% | 40% | 38.3% | 13.3% |
| 3.3 | 100% de casos de discriminación atendidos. | 100% | 0% | 0% | 0% |
| 3.4 | 500 presuntas víctimas de discriminación canalizadas. | 25% | 20% | 23.3% | 31.7% |
| 3.5 | 2,900 atenciones jurídicas y psicológicas proporcionadas a través de la Línea de la No Discriminación. | 0% | 100% | 0% | 0% |
| 3.6 | 10 opiniones jurídicas emitidas. | 0% | 0% | 100% | 0% |
| 3.7 | 100% de opiniones consultivas realizadas. | 0% | 0% | 100% | 0% |
| 3.8 | 5% de carpetas de investigación por el delito de discriminación judicializadas. | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 3.9 | 2200 establecimientos mercantiles con placa antidiscriminatoria | 0% | 7.7% | 46.2% | 46.2% |
| 3.10 | 12 reconocimientos entregados a empresas. | 0% | 100% | 0% | 0% |

Fuente: PAPED 2019 - 2020 y Cuestionario de seguimiento 2020.



IV.4 Dificultades en la implementación de las líneas de acción del PAPED

Uno de los objetivos de la etapa de seguimiento de una política pública, es identificar aquellas situaciones que dificultan la implementación para que, con ello, se puedan realizar ajustes que permitan redireccionar el curso de acción y con esto, llegar a la meta programada. Bajo este precepto, se preguntó a las instituciones cuáles eran principales dificultades que identificaban en el proceso de implementación. Los resultados se muestran en la Tabla 8.

Tabla 8. Dificultades en la implementación del PAPED.

| Dificultades | Porcentaje de respuesta |
|--|--------------------------------|
| Las líneas de acción del PAPED no cuentan con presupuesto para su ejecución. | 29.8 |
| 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. | 21 |
| Las áreas implementadoras no consideran las líneas de acción dentro de su programación. | 17.7 |
| Las áreas no comparten la información a la/el enlace. | 8.1 |
| La institución no conoce las líneas de acción del PAPED. | 4.8 |
| Es difícil alinear las líneas de acción del PAPED con los documentos normativos y programáticos del Gobierno de la CDMX. | 4.8 |
| El/la enlace no cuenta con el apoyo del/la titular de la institución para coordinar la implementación del PAPED. | 1.6 |
| No hay interés dentro de la institución para implementar el PAPED. | 1.6 |

Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.

El tema de la falta de presupuesto es un tema reiterado, no sólo en la implementación del PAPED, sino en la realización de cualquier programa o política pública. En parte se debe a los recursos limitados con los que cuenta la administración pública para contribuir a la solución de los problemas que aquejan a la población capitalina. Por otra parte, las líneas de acción no son del todo consideradas en la programación de los entes y, por tanto, no se ven reflejadas en los proyectos contemplados en los instrumentos presupuestarios. Al respecto, sólo el 24.6% de las instituciones señaló que programan acciones a partir de lo dispuesto en el PAPED.

Otra pieza clave en los problemas de implementación, es la falta de registros administrativos. Es decir, las áreas que se encargan de ejecutar las acciones, no cuentan con un sistema de registro o una base de datos, lo que dificulta el reporte de información, además, invisibiliza el trabajo realizado por la institución y complica los procesos de evaluación de políticas públicas al no contar con sustento para medir el cumplimiento de las metas y, por tanto, saber si se ha contribuido a atacar el problema público en cuestión. Aunado a ello, es de mencionar que, en varios casos, la información vertida en los instrumentos de seguimiento y evaluación del PAPED por parte de algunos entes públicos, es carente de detalles relevantes, como por ejemplo, la desagregación del número de personas capacitadas por edad, por género o por nivel de mando; o las temáticas desarrolladas en procesos de sensibilización.



Un factor fundamental para la coordinación de la implementación del PAPED dentro de las instituciones, es el trabajo que desempeña el/la enlace designada. Gracias a la labor de las y los enlaces, se promueve la ejecución de acciones en materia de igualdad y no discriminación a partir de los contenidos del PAPED. Así también, el/la enlace reporta las acciones realizadas al Consejo y esto permite que se generen los ejercicios de evaluación del Programa. Lamentablemente, tal como se observa en la Tabla 8, la tarea de la persona designada como enlace se dificulta cuando no cuentan con el apoyo por parte de la institución y, derivado de ello, las áreas no comparten la información en tiempo y forma.

Considerando estas dificultades generales, se solicitó que señalaran las líneas específicas que resultaban más difíciles de llevar a cabo. Las respuestas se encuentran en la Tabla 9.

Tabla 9. Líneas de acción más difíciles de implementar

| Contenido de la línea | Porcentaje de respuesta |
|---|--------------------------------|
| 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. | 14 |
| 2.4 Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en los eventos públicos de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México. | 11.8 |
| 2.7 Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México. | 10.1 |
| 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. | 8.8 |
| 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. | 8.8 |

Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.

Más adelante se observa que algunas de las dificultades se relacionan con la situación de emergencia que se vive actualmente a causa de la pandemia por COVID-19. Asimismo, otras líneas, como la adecuación de inmuebles para su accesibilidad, la instalación de un lactario o la contratación de intérpretes de LSM para los eventos públicos, están condicionados al presupuesto que se les otorgue a dichas acciones.

En contraste, en la Tabla 10, se muestran las líneas valoradas como menos difíciles de implementar.



Tabla 10. Líneas de acción menos difíciles de implementar

| Contenido de la línea | Porcentaje de respuesta |
|---|--------------------------------|
| 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. | 13.9 |
| 1.6 Implementar las licencias de paternidad de al menos 15 días naturales en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México. | 13.1 |
| 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. | 9.5 |
| 3.4 Canalizar a presuntas víctimas de discriminación a las instituciones competentes. | 9.1 |
| 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. | 7.7 |

Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.

Gracias al uso de medios virtuales, como redes sociales, las acciones de difusión pueden continuar. Si bien es cierto, no todas las personas pueden acceder a computadoras, teléfonos u otros aparatos inteligentes; las herramientas que ofrece el internet son fundamentales en esta época en el que el distanciamiento social es requerido para disminuir los contagios por COVID.

Asimismo, gracias a que las instituciones de gobierno contemplan ya las licencias de paternidad como política laboral, no representa mayor dificultad otorgar la prestación a aquellas personas que así lo soliciten.

En cuanto a la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en los documentos normativos, cabe señalar que, con la promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México en 2017, el poder ejecutivo y el legislativo han emprendido una gran labor para poder armonizar la normatividad y con ello, reflejar el enfoque de Derechos Humanos que está plasmado en la carta magna.

En el siguiente apartado, se abordan las dificultades que se presentaron en la implementación del PAPED, debido a las medidas tomadas para contener la pandemia.

IV.5 Dificultades en la implementación por la pandemia de COVID-19

Como consecuencia de las afectaciones por la pandemia de la enfermedad causada por el coronavirus (COVID, por sus siglas en inglés), el gobierno federal determinó la suspensión temporal de las actividades, mediante la Jornada Nacional de Sana Distancia, misma que dio inicio el 23 de marzo del presente año. En este mismo sentido, el Gobierno de la Ciudad de México emitió en la Gaceta Oficial el 30 de marzo, 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 COVID-19. El numeral ÚNICO, apunta lo siguiente:¹⁶

Se suspenden temporalmente las actividades en las dependencias, órganos desconcentrados, entidades de la administración pública y alcaldías de la Ciudad de México.

Las personas titulares de las dependencias, órganos desconcentrados, entidades de la administración pública y las alcaldías de la Ciudad de México determinarán las funciones esenciales a cargo de cada institución cuya continuidad deberá garantizarse en la medida de lo posible.

Se exceptúan de la disposición señalada en el párrafo anterior las actividades que correspondan a instituciones de seguridad ciudadana, sistema penitenciario, salud, gestión integral de riesgos y protección civil, bomberos, Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL), C5, obras y servicios, sistema de aguas y Alcaldías en lo relativo al suministro de agua, así como las necesarias para el otorgamiento de instrumentos relacionados con inmuebles ante notarios públicos y aquellas actividades o servicios susceptibles de proporcionarse a través de medios electrónicos, incluyendo los de carácter fiscal y presupuestal.

A partir de ese momento, la mayor parte de las instituciones públicas de la administración local, implementaron medidas de teletrabajo. Asimismo, se suspendieron los eventos públicos y cualquier tipo de actividad presencial. Con base en esta situación, se preguntó a las instituciones qué medidas o modificaciones tuvieron que realizar en cuanto a la programación interna o en la implementación de acciones.

A continuación, se muestran algunas respuestas tomadas del Cuestionario de seguimiento 2020:

“Se han suspendido o postergado algunas acciones que implicaban trabajar en campo o bien requerían realizar concentración de personas como lo son los cursos, talleres y pláticas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.”

“La modificación es que la mayoría de Programas y Acciones Sociales se llevaron a cabo por redes sociales y plataformas [digitales] como zoom.”

“Se buscan opciones para la coordinación de acciones a distancia y para generar las estrategias de vinculación con otras instancias que nos orienten y proporcionen asesoría y alternativas para poder realizar los trabajos que nos permitan cumplir con las líneas de acción asignadas sin poner en riesgo a ninguna persona.”

En la Tabla 11, se muestran las líneas que, con base en lo reportado por los entes públicos, fueron las más afectadas por esta situación de emergencia. Los puntos en común entre estas líneas son que la mayoría requiere de la presencia de personas o de la coordinación entre instituciones, mientras que otras requieren presupuesto. Estas características mencionadas, fueron mermadas por la

¹⁶ El Segundo Acuerdo se encuentra disponible en la siguiente liga https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/ddcac298af1eb9c3e3235ac7890a9a32.pdf



emergencia, por las medidas de distanciamiento social y por la redistribución de recursos para atender temas urgentes.

Tabla 11. Líneas de acción del PAPED afectadas por la contingencia

| Contenido de la línea | Porcentaje de respuesta |
|---|--------------------------------|
| 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. | 9.5 |
| 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. | 8.4 |
| 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. | 8.1 |
| 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. | 8.1 |
| 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. | 7.5 |
| 2.9 Capacitar personas servidoras públicas en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación. | 7.5 |
| 2.7 Ejecutar medidas para la accesibilidad universal de los inmuebles utilizados por el Gobierno de la Ciudad de México. | 6.7 |
| 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. | 6.7 |
| 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. | 6.7 |

Fuente: Cuestionario de seguimiento del PAPED 2020.



V. Reflexiones finales

El PAPED 2019 - 2020 fue publicado en el mes de junio del año pasado, por diversas cuestiones, entre ellos, los cambios que implicó el inicio de una nueva administración. Esto representó un reto importante para la implementación del Programa como lo constata la evaluación 2019, con lo que se logró un 68% de cumplimiento de las metas. La apuesta para 2020, era que, debido a que las instituciones ya contaban anticipadamente con las acciones que debía llevar a cabo en el siguiente ejercicio, éstas fueran presupuestadas y programadas, lo que haría menos difícil su ejecución. Lo que muestran los hallazgos del Cuestionario de seguimiento, es que dicho supuesto todavía no permea en la totalidad de entes públicos.

No obstante, y tomando en cuenta el contexto en el que se desarrolló la implementación del Programa, los pronósticos para el cumplimiento de las metas no son desalentadores y en el último cuarto trimestre del año, puede revertirse el porcentaje del PAPED aún no ejecutado.

Aunque no es el único ente responsable de la implementación del PAPED, el COPRED desempeña un papel relevante en la ejecución del Programa. En este sentido, el Consejo mantiene comunicación constante con las y los enlaces designados, a través del correo electrónico y, debido a la pandemia, llamadas o reuniones virtuales; con el objetivo de resolver dudas y asesorarles en todo lo relacionado con las líneas de acción.

Como se abordó con anterioridad, el Cuestionario contempla un reactivo donde se solicita a las y los enlaces, califiquen el apoyo que brinda el COPRED. La calificación promedio obtenida en 2020 es de 8.9.¹⁷ Algunas de las recomendaciones que los entes hacen al COPRED, son las siguientes:

- Incrementar las capacitaciones a las instituciones en temas de igualdad y no discriminación
- Mayor incidencia en los altos mandos sobre la implementación del PAPED.
- Incidencia en las áreas financieras para contemplar las acciones del PAPED en los presupuestos.
- Mesas de trabajo para el seguimiento del PAPED.
- Acercamientos particulares del COPRED con cada ente para asesorarles en la implementación.
- Generar estrategias de comunicación entre personas titulares de las entidades y el COPRED.
- Brindar pláticas al personal de las instituciones para dar a conocer el Programa.
- Capacitar a las y los enlaces del PAPED.
- Asesorar a las instituciones para la incorporación de las líneas de acción en el presupuesto.

¹⁷ Considerando una escala del 1 al 10, donde 1 es “nulo apoyo” y 10 es “excelente apoyo”.



- Abrir espacios para compartir buenas prácticas de implementación del PAPED.

El Consejo toma en cuenta estas sugerencias para incorporarlas en el diseño de la siguiente edición del PAPED. Es indudable que sólo con la injerencia de las personas que ocupan altos mandos y con las voces de todas las instituciones, que la realización de acciones en materia de igualdad y no discriminación será eficaz y podrá generar mejores resultados.

Como un insumo de política pública, hacemos hincapié en que el Reporte de seguimiento no busca ser un informe que dé cuenta de las actividades realizadas por las instituciones como muestra de su buen desempeño y buen uso de los recursos, ello será materia del Informe de Evaluación 2020, sino presentar un diagnóstico general de cuáles son las condiciones en las que se ejecutan las líneas de acción por parte de las entidades públicas.

El objetivo del PAPED es transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones y programas que realicen las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México, para que, con ello se contribuya a eliminar y prevenir la discriminación. Con base en lo mencionado, se busca entonces que las acciones no sólo se lleven a cabo, si no que éstas generen resultados y efectos que permitan a las personas que vivan y transitan en la capital del país poder ejercer sus derechos humanos sin discriminación.

El Gobierno de la Ciudad apunta a que así sea, que las acciones que se llevan a cabo generen valor público para la sociedad. La creación del Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México y, posteriormente, la emisión del Plan General de Desarrollo, guiarán el proceder de los entes públicos, sustentándose en el enfoque de derechos humanos que, como se mencionó en el primer apartado de este documento, busca el empoderamiento de las personas y el cumplimiento de los estándares internacionales, nacionales y locales en materia de derechos.

En ese contexto, vale la pena mencionar que el COPRED ha estado trabajando para reformar la Ley para Prevenir la Discriminación en la Ciudad de México, con el fin de insertar al PAPED como Programa Especial, derivado del Plan General de Desarrollo y del Programa de Gobierno de la Ciudad. La finalidad es lograr que el PAPED esté alineado a las principales herramientas de planeación y programación de la administración públicas y así, facilitar la transversalización del enfoque.

El Consejo entiende que la discriminación es un problema público complejo y que sólo con el trabajo conjunto entre instituciones de gobierno, sectores de la sociedad civil, academia, el sector privado y población en general, se podrá alcanzar el objetivo de tener una ciudad más igualitaria y con pleno respeto de los Derechos Humanos.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar L. Introducción. En Política pública. L. F. Aguilar (Comp.), Porrúa, 2010
- Aguilar Villanueva, L.F. Política Pública: una visión panorámica. PNUD, 2012.
- Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México, 5 de febrero de 2017, (GOCDMX, No. 1). Disponible en: https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/5ce082b97c1d162262f168cd2612088d.pdf
- Decreto por el que se expide la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, 8 de febrero de 2019, (GOCDMX, No. 27 Ter). Disponible en: https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/4f2f3870955c01d06c351427c23546c4.pdf
- Parsons, W. Políticas públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas, FLACSO, Sede académica México, 2007.
- 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>
- Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016 - 2018. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59c/d7f/729/59cd7f729c2a9333814844.pdf>
- Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/24b/f14/59f24bf14275b771145719.pdf>
- Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/PAPED%202014.pdf>
- Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59f/249/24e/59f24924ef838138159519.pdf>
- Merino, M. Políticas Públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos. CIDE, 2013.
- Vázquez, D. y Delaplace, D. Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos: un campo en construcción. Revista Internacional de Derechos Humanos, 2011.



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 Ciudad de México |
| 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 | Fiscal General de Justicia de la Ciudad de México |
| FIDEGAR | Fideicomiso Educación Garantizada |
| FONDECO | Fondo de Desarrollo Económico |



| | |
|----------------|---|
| FONDESOS | 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 |
| IFP | Instituto de Formación Profesional |
| 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 |
| Sec Cultura | Secretaría de Cultura |
| SCG | Secretaría de la Contraloría General |
| SECGOB | 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 |
| 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 |



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX