



**METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN DEL DERECHO
A LA IGUALDAD Y A LA
NO DISCRIMINACIÓN
EN LA CDMX**

CapitalSocial Por Ti



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

Índice

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN.....	5
I. LA DISCRIMINACIÓN COMO PROBLEMA PÚBLICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO.....	6
Esquema de análisis de la discriminación en el Distrito Federal.....	9
1.1 Dimensiones transversales.....	9
1.1.1 Desigualdad económica y pobreza	9
1.2.1 Factores socioculturales y desigualdad de trato	10
1.2 Núcleos problemáticos abordables.....	11
1.2.1 Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia	11
1.2.2 Políticas públicas con enfoque de igualdad y derechos humanos	13
1.2.3 Educación, promoción y cultura de no discriminación.....	14
1.3 Áreas de análisis o variables intervinientes	15
1.4 Grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad.....	16
II. MARCO NORMATIVO Y REGLAMENTARIO: OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL	18
III. MARCO CONCEPTUAL PARA EL DISEÑO DE LA METODOLOGÍA.....	24
3.1 Qué es una Metodología.....	24
3.2 Metodologías para la gestión pública	26
3.2.1 El Seguimiento de la gestión pública.....	28
3.2.2 La Evaluación de la gestión pública	31
3.3 Metodología para el seguimiento y metodología para la evaluación	33
IV. METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	38
4.1 Metodología para el seguimiento	38
4.1.1 Ruta crítica de seguimiento.....	45
4.2 Metodología para la evaluación.....	52
4.2.1 Ruta crítica de la evaluación.....	63
Referencias bibliográficas	69
Referencias	70
Leyes, Estatutos y Manuales.....	71
Documentos oficiales.....	71
ANEXOS.....	72
Ficha Técnica de indicadores de seguimiento del PAPED (versión 2015)	72
Cuestionario de percepción sobre la implementación del PAPED.....	73
Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, versión 2015	74



PRESENTACIÓN

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) señala en su artículo 33 que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja.

El Consejo tiene por misión prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis, seguimiento y evaluación de la política pública y legislativa con enfoque de derecho humanos, igualdad y no discriminación que impulsan los entes públicos de la administración pública local, así como mediante la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, a través de estrategias intersectoriales e intergubernamentales.

Surge a partir de la aprobación de la LPEDDF que determina sus atribuciones y mandato legal, la cual entró en vigor el 25 de febrero del 2011 abrogando la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 19 de julio de 2006. Con esta nueva Ley, desapareció el anterior Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal dando paso al actual COPRED, que utiliza el término “eliminar” y destacando que es de la Ciudad de México.

Para fortalecer las capacidades institucionales que ha venido desarrollando desde su creación en relación con las funciones de seguimiento y evaluación, el COPRED en 2015 firmó un Convenio de Colaboración con la Asociación Civil Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ, a fin de contar tanto con una *Metodología de Seguimiento y Evaluación*, como con una batería de *Indicadores de Proceso para medir Igualdad y la No Discriminación en la Administración Pública del Gobierno de Distrito Federal*. En este documento se presenta el primer producto de la colaboración, a decir, la Metodología de Seguimiento y Evaluación, en tanto que el segundo producto se expone en documento aparte, aunque se enuncia en esta misma metodología.



EPADEQ



Cabe señalar que este acuerdo de trabajo es continuación del desarrollado entre ambas instancias en 2014, también mediante Convenio de Colaboración, cuando se diseñó una batería de indicadores para evaluar que el diseño de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con contenidos de igualdad y no discriminación.

El objetivo de esta metodología de seguimiento y evaluación es plantear de manera estructurada el conjunto de enfoques, instrumentos y herramientas que despliega COPRED para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, tarea en la cual participa el conjunto de entes públicos del Distrito Federal responsables de ejecutar dichas acciones, así como también actores sociales comprometidos con la efectiva realización del derecho a la no discriminación. El fin último es orientar a los entes participantes respecto del tipo de acciones que deben desplegar en el proceso de seguimiento y evaluación.

Con esto, el Consejo en general y de manera particular la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas (CAPPyL) contará con más y mejores instrumentos y herramientas que permiten obtener información de diversas fuentes y con mayor calidad, los cuales enmarcados en un esquema más robusto e integral le dotarán de mayores capacidades para valorar las acciones públicas en la materia, atendiendo a un enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

INTRODUCCIÓN

Este documento se integra por cuatro secciones. La primera aborda el problema público de la discriminación en la Ciudad de México, caracterizando sus principales causas, los ámbitos en los que se refuerzan y reproducen las prácticas discriminatorias, las áreas en las que el problema se presenta de manera más grave y los grupos de población que la padecen de manera más amplia y profunda.

La segunda sección contempla una descripción de las obligaciones y atribuciones que por mandato de Ley tienen los distintos entes públicos en general y el Consejo en particular, en materia de seguimiento y evaluación de la política que en la Ciudad de México se instrumenta para prevenir y eliminar la discriminación.

La tercera sección presenta elementos conceptuales que permiten comprender qué es una metodología y a partir de esa definición plantear qué se entiende por metodología para el seguimiento y la evaluación, particularmente para la gestión pública.

La cuarta sección contiene la metodología de seguimiento y la metodología de evaluación, que permiten valorar los esfuerzos que los diversos entes públicos de la Ciudad despliegan para cumplir con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación. Ahí se señalan sus fundamentos teórico-conceptuales, enfoques metodológicos y los diversos instrumentos y herramientas que las integran, así como sus respectivas rutas críticas de implementación.

Es importante dejar asentado que en la elaboración del presente documento fue necesario realizar trabajo tanto documental como de campo. Se revisaron diversos documentos del COPRED y bibliografía relativa a metodologías de seguimiento y evaluación para la gestión pública; se realizaron diversas reuniones de trabajo entre la CAPPyL, la Subdirección de Seguimiento y Evaluación (SSE), adscrita a esta Coordinación, e integrantes de EPADEQ, A.C, a fin de considerar diversos factores, elementos, estrategias y mecanismos que se relacionan con el seguimiento y la evaluación y a partir de estos construir la Metodología para el seguimiento y la metodología de evaluación en materia de igualdad y no discriminación que este documento presenta.



EPADEQ



COPRED

I. LA DISCRIMINACIÓN COMO PROBLEMA PÚBLICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero el goce de los derechos humanos para todas las personas que se encuentren en territorio nacional y estipula la prohibición de cualquier forma de discriminación que por objeto o resultado los restrinja, anule o menoscabe:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.¹

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en concordancia con este mandato constitucional, plantea la prohibición de cualquier forma de discriminación entendiendo por ésta:

la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular,

¹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917. Consultada en <http://www.diputados.gob.mx>, el 12 de agosto de 2015.



EPADEQ



por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.²

Esta Ley plantea un conjunto amplio, exhaustivo e indicativo del tipo de causales que pueden obstaculizar, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos humanos de las personas en el Distrito Federal.

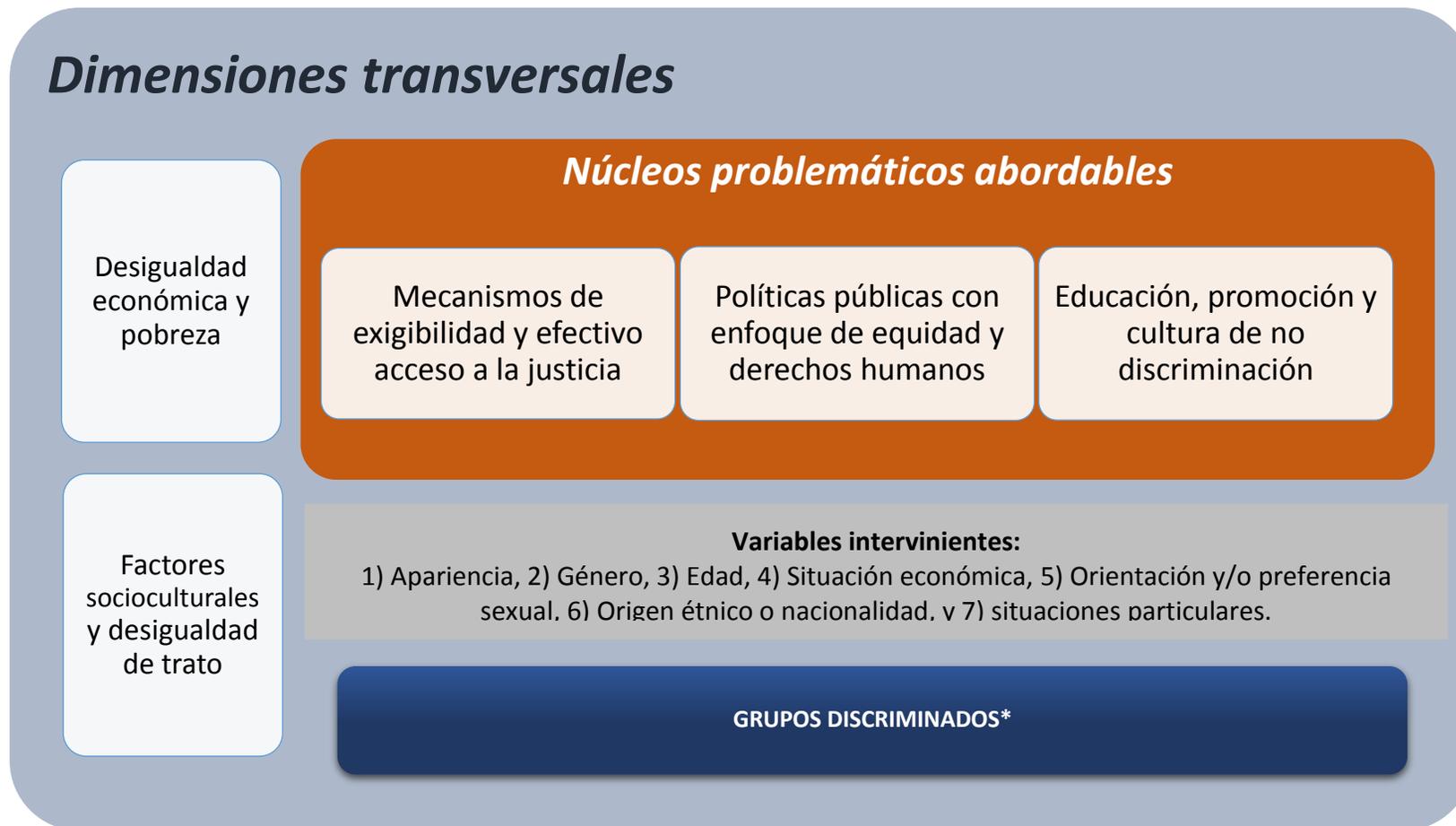
En ese marco, para comprender el fenómeno de la discriminación y plantear la forma de contribuir a su eliminación a través de las políticas públicas en la Ciudad de México, es necesario identificar los elementos fundamentales de su compleja dinámica, a saber:

1. Las causas estructurales que están en su origen;
2. Los núcleos problemáticos abordables, es decir aquellos ámbitos en los que se generan y reproducen las prácticas discriminatorias, así como en los que resulta estratégico focalizar las acciones públicas que contribuyan a su desarticulación;
3. Las variables intervinientes que son aquellos elementos o características atribuidas a determinados grupos de población, que son motivo de prácticas discriminatorias, donde interesa ubicar en primer término las más agudas, dada la profundización de sus efectos negativos; y
4. Los grupos o segmentos específicos de la población en los que se expresa la discriminación con mayor amplitud y profundidad.

Los anteriores componentes de la discriminación en la Ciudad de México, para fines de su abordaje estratégico, se plantean en torno a dos dimensiones transversales: 1) Desigualdad económica y pobreza; y 2) Factores socioculturales y desigualdad de trato, lo cual se muestra esquemáticamente a continuación:

²Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, Artículo 5º. 2014. Consultada en <http://aldf.gob.mx>, el 2 de agosto de 2015.

Esquema de los elementos de la dinámica de la discriminación en el Distrito Federal como un problema público



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis del Plan Nacional contra la Discriminación de la República de Argentina 2005.

* **Grupos situación de discriminación según la EDIS-CdMx 2013. Personas:** 1. Indígenas 2. Gays 3. De piel morena 4. Pobres 5. Adultas Mayores 6. Con distinta lengua, idioma o forma de hablar 7. Con VIH-SIDA 8. Con discapacidad 9. Lesbianas 10. De estatura baja. **Grupos discriminados según las quejas y reclamaciones recibidas a junio de 2013:** 1. Mujeres 2. Personas con discapacidad 3. Población LGTBTTI 4. Personas Adultas Mayores 5. Personas jóvenes 6. Infancia 7. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo 8. Pueblos y comunidades indígenas 9. Trabajadoras del hogar. **Grupos no visibilizados:** Poblaciones callejeras, trabajadoras sexuales, personas víctimas de trata y explotación sexual.



EPADEQ

Esquema de análisis de la discriminación en el Distrito Federal



1.1 Dimensiones transversales

El análisis convencional de políticas públicas sugiere distinguir entre una “situación problemática” y la definición causal de los problemas públicos que impiden el desarrollo y la igualdad social. Este análisis permite evitar la confusión entre los efectos visibles de determinadas decisiones o acciones públicas que producen consecuencias indeseables, y las causas que las generan. El enfoque de políticas públicas es no sólo actuar sobre los efectos, sino ir en busca de las causas que han generado esas problemáticas para tratar de modificarlas de manera definitiva. Dicho enfoque señala que los recursos que se destinan a atacar los efectos sin atender las causas, no sólo pierden sentido con el tiempo sino que pueden producir, a su vez, nuevas dificultades a la solución de fondo de los problemas públicos. Se requiere identificar de forma clara y precisa un conjunto reducido y manejable de variables intervinientes clave (causas) que expliquen las expresiones de discriminación más graves y/o con mayores externalidades o efectos sociales negativos, y buscar incidir en aquéllas en donde exista una mayor posibilidad de éxito.

Por ello, a partir de los contenidos del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2014, se identificaron dos ejes transversales o causas estructurales de la discriminación en la Ciudad de México, a saber:

- 1) Desigualdad económica y pobreza; y
- 2) Factores socioculturales y desigualdad de trato.

1.1.1 Desigualdad económica y pobreza

La pobreza, la exclusión social y la desigualdad económica, constituyen una de las principales causas de discriminación en nuestro país y en el Distrito Federal.³ Las personas que se encuentran en situación de pobreza, además de sufrir carencias económicas y falta de oportunidades, enfrentan la discriminación social por parte de algunos sectores de la comunidad, limitando aún más sus posibilidades de desarrollo e inclusión social.

³De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Discriminación 2010, en el caso de la zona metropolitana de la Ciudad de México, entre los principales motivos por los que se considera que los derechos no son respetados, es por *no tener dinero*; resultado que coincide con la riqueza como uno de los factores que provoca mayor división entre la población.

En la Ciudad de México se presenta una gran segmentación, visibilizada por la conformación de “cordones de pobreza y enclaves de riqueza que reflejan la segregación de las personas por su condición social o económica”.⁴ La pobreza genera una suerte de segmentación social en donde las personas con condiciones socioeconómicas desfavorables parecieran estar condenadas⁵ a vivir en entornos territoriales inseguros e insalubres, carentes de servicios o con servicios deficientes, mientras que las personas de niveles socioeconómicos altos generan sus propios entornos y pagan sus propios servicios; una dinámica que limita la interacción e impide la convivencia y conocimiento mutuo, lo que profundiza los prejuicios y estereotipos que impiden el reconocimiento de lo diverso como una posibilidad de enriquecimiento, de aprendizaje mutuo y de reconocimiento recíproco de la dignidad de todas y todos.

1.2.1 Factores socioculturales y desigualdad de trato

La discriminación repercute finalmente en la desigualdad de trato social a los grupos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, en la restricción y violación de los derechos humanos de personas y grupos, así como en la negación de oportunidades para su desarrollo. De acuerdo con el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal elaborado en 2008, en la Ciudad de México se observa:

“Una dinámica en la que se discrimina por temor a las diferencias, por el miedo a enfrentarse a las diversas identidades de las personas y grupos que componen una comunidad o una sociedad; se excluye porque a menudo se siente que estas diferencias amenazan la propia identidad, sin comprender que esta diversidad es la que lleva al enriquecimiento mutuo; se discrimina por el miedo que provoca lo desconocido, lo otro, lo diferente a las costumbres, tradiciones, ideología, formas de pensar y de sentir de un

⁴Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal, 2008. p. 334.

⁵De acuerdo a la CEPAL, “(...) En términos de igualdad de oportunidades, habitar entornos territoriales diferentes puede constituir un factor de discriminación. Así, por ejemplo, la pertenencia a un entorno territorial urbano marcado por la inseguridad física, la descomposición social, la erosión de normas de convivencia comunitaria y la pobre oferta educativa, donde se dan todos los círculos viciosos de la pobreza, constituye un factor que limita claramente las oportunidades de desarrollo. (...) ser niño o joven en un barrio marginal urbano o en zonas rurales dispersas plantea expectativas muy inequitativas si se compara con serlo en otros barrios u otras zonas.” “Equidad, desarrollo y ciudadanía”. Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), Capítulo 4 *Ciudadanía, igualdad y cohesión social: la ecuación pendiente*. p. 304. Consultado en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/4425/cap14.pdf> el 28 de mayo de 2013.



EPADEQ



COPRED

grupo social. Se discrimina por los prejuicios, los estereotipos y los estigmas que se han aprendido y reproducido a la largo de la vida, por costumbre o por tradición”.⁶

A pesar de los avances que se han logrado en la Ciudad de México en materia legislativa y de políticas en la lucha contra la discriminación, aún persisten brechas importantes que acentúan la discriminación y exclusión que deben ser atacadas para alcanzar una igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que habitan y transitan por el Distrito Federal. La existencia de discriminación o desigualdad de trato, y por tanto, la desigualdad en la realización de derechos por el origen, la condición social o de salud, por la apariencia, por la forma de hablar o por la identidad o preferencia sexual, entre otros motivos, difícilmente permitirá avanzar en la construcción de una sociedad equitativa que sea capaz de garantizar oportunidades de desarrollo y bienestar para todas y todos.

1.2 Núcleos problemáticos abordables

En este nivel de análisis se identifican las áreas de funcionamiento estatal y/o social que se consideran clave, tanto por su efecto social negativo a la hora de ser productoras de prácticas discriminatorias, como por constituir campos susceptibles de intervención para el COPRED que, en caso de tener éxito, contribuiría a desarticular dichas prácticas. De esta forma, se construyó “el núcleo duro” de una política contra la discriminación en el Distrito Federal, a partir de tres núcleos problemáticos, a saber:

1. Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia;
2. Políticas públicas con enfoque de equidad y derechos humanos; y
3. Educación, promoción y cultura de no discriminación.

Estos ámbitos coinciden con aquellos espacios o núcleos que resultan estratégicos para cualquier política que se proponga eliminar la discriminación y son adecuados a los instrumentos de política pública al alcance del COPRED.

1.2.1 Mecanismos de exigibilidad y efectivo acceso a la justicia

El efectivo acceso a la justicia y los mecanismos de exigibilidad resultan centrales para la realización de los derechos humanos de todas y todos.⁷ Constituyen condiciones

⁶Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), *Informe de actividades*, México, 2004. Citado en Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008. p. 333, párrafo 1367.

⁷La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha catalogado al derecho de acceso a la justicia como un derecho fundamental, al señalar que “(...) deviene en un derecho fundamental del ciudadano y cobra particular importancia en tanto impulsor y dinamizador del proceso criminal.



EPADEQ



imprescindibles para alcanzar metas más amplias como el desarrollo y la reducción de la pobreza, pues el sistema legal ofrece un ámbito en el que es posible protegerse de la explotación que pueden ejercer quienes tienen más poder, exigir rendición de cuentas a funcionarios y líderes políticos, así como resolver conflictos individuales o colectivos. El efectivo acceso a la justicia es un derecho fundamental que obliga al Estado a atender a las personas que acuden a las instancias de administración de justicia ante la amenaza o consumación de agresiones contra cualquier derecho y garantizar un proceso llevado a cabo bajo los principios rectores de continuidad, gratuidad, celeridad, igualdad y adaptabilidad del servicio público.

Para ser efectivos, los mecanismos de exigibilidad requieren de un mayor conocimiento y empoderamiento⁸ de las personas, particularmente de aquellas en situación de discriminación y vulnerabilidad, a fin de que puedan hacer efectivos sus derechos.

Los sistemas de justicia y aparatos del gobierno son ámbitos que no escapan a las construcciones de estigmas y prejuicios que históricamente han imperado y por tanto excluido a grupos importantes de la población.⁹

Por ello, es importante que junto con la armonización legislativa y la ampliación de derechos, se realicen procesos al interior de los diversos entes públicos que garanticen que los diversos trámites, procedimientos, formularios, reglas de operación, etcétera, que se encuentran dentro del ámbito de sus atribuciones, atiendan de manera efectiva los

El derecho a un proceso judicial independiente e imparcial implica no sólo el derecho a tener ciertas garantías observadas en un procedimiento ya instituido; también incluye el derecho a tener acceso a los tribunales, que puede ser decisivo para determinar los derechos de un individuo. Los tribunales, como mecanismo principal para interpretar y aplicar la ley, desempeñan una función fundamental para asegurar la efectividad de todos los derechos y libertades protegidos. Las deficiencias del sistema judicial y de la administración de justicia reducen la posibilidad del individuo de tener acceso a la justicia en todas las esferas de la vida. Consultado en *Informe sobre la situación de los derechos humanos en Ecuador*, <http://www.cidh.org/countryrep/Ecuador-sp/Resumen.htm>, consultado el 28 de mayo de 2015.

⁸El concepto de *empoderamiento* se refiere al desarrollo de la capacidad de *agencia* de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas, tomar control sobre sus destinos e influir en la transformación de aquellos contextos o entornos en los que dichas capacidades les han estado negadas.

⁹Por ejemplo ante el caso de las mujeres frente a la justicia Elena Azaola, citada en el *Reporte sobre la discriminación en México. Proceso penal*, ha documentado que existe mayor severidad en las sentencias que se emiten contra ellas, con una variación de 25% más que a los hombres.



componentes de **disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad**, definidos por la doctrina de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, que para cada derecho habrán de ser adaptados:

Componentes para tomar medidas respecto de los derechos humanos
<p>Disponibilidad.- Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población.</p>
<p>Accesibilidad.- Que los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas (física y económicamente), sin discriminación alguna.</p>
<p>Calidad.- Que los medios y contenidos por los cuales se materializa un derecho tengan los requerimientos y propiedades aceptables para cumplir con esa función.</p>
<p>Adaptabilidad.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho humano tengan la flexibilidad necesaria para poder ser modificados, si así se requiere, a fin de adaptarse a las necesidades de las sociedades y comunidades en transformación, y responder a contextos culturales y sociales variados.</p>
<p>Aceptabilidad.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho sean aceptados por las personas a quienes están dirigidos, lo que está estrechamente relacionado con la adaptabilidad y criterios como la pertinencia y adecuación cultural, así como con la participación de la ciudadanía en la elaboración de la política en cuestión.</p>
<p>Fuente: OACNUDH, et. al. Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de Derechos Humanos. Manual operativo para servidoras y servidores públicos, 2010.</p>

1.2.2 Políticas públicas con enfoque de igualdad y derechos humanos

Otro ámbito en el que la intervención del COPRED resulta necesaria es el impulso de políticas públicas con enfoque de igualdad y derechos humanos,¹⁰ mediante la generación de lineamientos generales y directrices que garanticen que dichas políticas, efectivamente conciben a los derechos humanos de manera integral, interdependiente y complementaria, y concentren su actuación en la realización efectiva de los derechos y la atención en

¹⁰Dado el análisis de causas estructurales de la discriminación, se requiere impulsar con mayor énfasis la incorporación de estos enfoques en aquellas políticas orientadas a la vigencia de diversos derechos sociales, las cuales están siendo valoradas por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), a partir de diversas dimensiones de la pobreza tales como el ingreso, el rezago educativo, el acceso a la seguridad social y a servicios de salud, la calidad y espacios de la vivienda, el acceso a los servicios básicos en la vivienda, el acceso a la alimentación y el grado de cohesión social. Véase <http://www.coneval.gob.mx/>



EPADEQ



COPRED

condiciones de igualdad de todas y todos, especialmente de aquellos grupos en situación de mayor vulnerabilidad y marginación.

Promover políticas públicas que consideren las situaciones específicas de aquellos grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad como asuntos centrales a lo largo de todo el ciclo de la política, desde la identificación y priorización de problemas hasta la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las intervenciones. Políticas que vayan más allá de la descripción de situaciones específicas de grupos y sectores de la población con información estadística, y encuentren en la realización de los derechos de todas y todos, así como en el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad, el referente y fin último de la política.

Políticas públicas cuya “forma de ver” y “manera de hacer” sea la concreción de derechos en condiciones de igualdad efectiva, que incorpore de manera transversal los enfoques de derechos humanos y de igualdad de género¹¹ y contemple mecanismos efectivos de participación ciudadana y social de las personas y grupos afectados, de manera democrática y con nivel de incidencia en las distintas etapas del ciclo.

1.2.3 Educación, promoción y cultura de no discriminación

Desde la perspectiva de este análisis, el derecho a la educación es concebido de manera amplia. El derecho a la educación no es sólo para niñas, niños, adolescentes y jóvenes, sino de todas y todos, independientemente de la edad y cualquier otro tipo de condición social. Y su realización no debe estar limitada a la escolarización sino al aprendizaje y de manera especial a un proceso educativo a lo largo de la vida.

¹¹Al respecto, conviene explicitar la concepción que se asume del término de transversalización de género, pues en materia de políticas es frecuente su uso discursivo, sin efectos reales en materia de igualdad. Retomamos el concepto del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) que lo definió en los siguientes términos: *“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”*. Consúltese <http://www.fongdcam.org/manuales/genero>.



EPADEQ



Por su papel destacado en los procesos de socialización, la educación significa el espacio en donde históricamente se han construido estigmas, prejuicios y estereotipos que dan origen y fundamento a la discriminación, pero también –y esa es la perspectiva que interesa en este texto– el espacio en donde es posible su desarticulación en el mediano y largo plazos.

Este núcleo alude a problemas de carácter estructural que plantean un reto mayúsculo para el COPRED y el propio Gobierno del Distrito Federal, pues deben poner en práctica estrategias y acciones que le permitan actuar de manera coordinada con otros ámbitos de gobierno, por ejemplo en torno a la cuestión educativa dado el proceso inconcluso de descentralización de los servicios de la educación básica. No obstante, para los fines de este documento se identificaron las siguientes posibilidades de intervenciones públicas, importantes para contribuir a desarticular prácticas discriminatorias en la Ciudad de México: *a) Espacios de encuentro y convivencia en la diversidad*, es decir, estrategias que contribuyan, mediante la generación de espacios sociales, el conocimiento mutuo entre diferentes y por tanto, el reconocimiento de la dignidad humana que nos pertenece a todas y todos por el solo hecho de ser humanos; y *b) el fortalecimiento de estrategias de educación formal, no formal e informal que contribuyan al aprecio de la diversidad, el respeto a la igualdad y la no discriminación.*

1.3 Áreas de análisis o variables intervinientes

El tercer nivel de análisis está conformado por *variables intervinientes*, es decir, aquellas situaciones o condiciones en donde las prácticas discriminatorias adquieren especificidad y modos de afectación de derechos a grupos y comunidades en particular. Estas *variables* constituyen dimensiones en las que las prácticas discriminatorias, atravesadas por la pobreza, la desigualdad económica, factores socioculturales y la desigualdad de trato, se expresan con mayor intensidad. Las *variables* identificadas son:

1. Apariencia
2. Género
3. Edad
4. Origen étnico y/o nacionalidad
5. Orientación y/o preferencia sexual
6. Situación económica
7. Situaciones particulares (sobrepeso, obesidad, VIH/SIDA, entre otras).



1.4 Grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad

Un cuarto nivel de análisis se conforma por los grupos discriminados y en situación de vulnerabilidad, esto es, aquellos segmentos de la población en los que se expresan las prácticas discriminatorias con mayor amplitud y profundidad en función de las variables intervinientes en dónde se agudiza la discriminación. De acuerdo a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal,¹² se identifican los siguientes grupos que requieren de medidas positivas para favorecer el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones: 1) mujeres, 2) niñas y niños, 3) las y los jóvenes, 4) personas adultas mayores, 5) personas con discapacidad, 6) pueblos y comunidades indígenas, 7) población LGBTTTI, 8) poblaciones callejeras, 9) personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y 10) población en situación de pobreza.

Finalmente, a partir del análisis de cada variable interviniente y con base en el análisis de los resultados de la Primera Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013), se elaboró un listado de poblaciones prioritarias, como una primera base para poder tomar las decisiones de política pública necesarias. Los grupos de población identificados como prioritarios son:

1. Población discriminada por apariencia física.¹³
2. Población discriminada por razón de su género.¹⁴
3. Población discriminada por edad.¹⁵

¹²Artículos 23, 24, 25, 26, 27,28, 29, 30, 31 y 32 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

¹³Las prácticas discriminatorias por apariencia o características físicas afectan principalmente a mujeres y hombres con sobrepeso o estatura baja, personas con alguna malformación o discapacidad, personas indígenas, personas de piel morena, población LGBTTTI, personas en situación de pobreza, personas con apariencia o forma de vestir diferente, etcétera.

¹⁴Históricamente, las mujeres han sido un grupo de la población que ha padecido del trato desigual, la discriminación, el abuso y la falta de oportunidades, como consecuencia de prácticas y prejuicios culturales. Esta situación, se agrava ante la presencia de otras variables intervinientes, como la situación económica, el origen étnico, la edad, etc.

¹⁵Otra variable interviniente en el fenómeno de la discriminación lo constituye la edad. Niñas y niños no son reconocidos como sujetos de derechos, mujeres y hombres jóvenes que son estigmatizados y en su expresión más grave, criminalizados, así como el abuso y abandono del que son víctimas las personas adultas mayores que injusticadamente son asociadas con enfermedad, ineficiencia, lentitud y baja productividad, reproducen y agudizan estereotipos que dañan y restringen los derechos de las personas que integran estos grupos de población.



4. Personas discriminadas por origen étnico y/o nacionalidad.¹⁶
5. Población discriminada por orientación y/o preferencia sexual.¹⁷
6. Personas discriminadas por su situación económica.¹⁸
7. Personas discriminadas por situaciones particulares.¹⁹

¹⁶El origen étnico o nacional constituye otra variable interviniente en las prácticas discriminatorias que afectan la plena realización de las personas, y está basada en su pertenencia a un grupo determinado con costumbres, lenguaje, formas de ver el mundo determinadas o bien por su origen geográfico. Las mujeres y hombres indígenas, por ejemplo, enfrentan situaciones de discriminación múltiple: por su origen étnico, por su color de piel, por su vestimenta o forma de hablar; además de la pobreza que suele afectarles de mayor manera. Así mismo, las personas de origen nacional diverso, en situación de migración, legal o no legal, enfrentan dificultades para la plena realización de sus derechos.

¹⁷Pese a que todas las personas tienen derecho a sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas con ellas, cuando éstas orientaciones o identidades no coinciden con la mayoría heterosexual se enfrentan prácticas discriminatorias que atentan contra los derechos de estas personas e incluso, en manifestaciones extremas, producen fenómenos como la homofobia. En la EDIS-CdMx 2013, las y los entrevistados afirman que los Gays (89.3%) y las personas con preferencia y/o orientación sexual distinta a la heterosexual (84%) son discriminados en el D.F. Otros integrantes de la población LGBTTTI comparten dicha situación: los Travestis (81.1%), las Lesbianas (80.9%), Transgénero (74.7%), Transexuales (71.2%) e Intersexuales (68.9%).

¹⁸La pobreza es sin duda un factor de discriminación que agudiza la situación de vulnerabilidad de mujeres y hombres. Es una causa estructural de discriminación y a la vez es una consecuencia de la misma.

¹⁹Existen otros factores diversos que de manera injustificada son utilizados en la comisión de prácticas discriminatorias, los cuales han sido agrupados en la variable de “situaciones particulares” con fines de análisis. Entre éstos, se encuentran condiciones de salud específicas, como la discapacidad, el VIH/SIDA, la obesidad o sobrepeso, así como características o condiciones específicas de la población, como quienes tienen antecedentes penales.



II. MARCO NORMATIVO Y REGLAMENTARIO: OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL

Esta sección considera un análisis normativo que tiene como fin delimitar el tipo de medidas de política pública que en materia de igualdad y no discriminación deben impulsar los entes públicos, de acuerdo con lo establecido en la LPEDDF, las cuales configuran el objeto de seguimiento y evaluación. Cabe destacar que el Consejo debe realizar diversas acciones y actividades con ese propósito, no obstante, como la propia Ley plantea, debe hacerlo articuladamente y en coordinación con los entes públicos obligados de implementar medidas de política pública en la materia, lo que forma parte de una estrategia transversal del enfoque de derechos humanos, de igualdad y no discriminación que tiene como fin la implementación de acciones integrales, progresivas y que abonen a garantizar este derecho humano.

La LPEDDF reconoce que las acciones de política pública que se pueden ejecutar, y que por tanto son objeto de seguimiento y evaluación, son de diverso tipo y pueden ser señaladas de manera genérica como “Medidas de política pública”. El artículo 4, fracción XX de la Ley las señala como el “conjunto de acciones que formulan e implementan las instituciones de gobierno encaminadas o dirigidas a atender las demandas o necesidades económicas, políticas, sociales, culturales, entre otros de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación.” En ese sentido, se puede plantear que son objeto de seguimiento y evaluación las acciones, programas, proyectos, políticas u otras medidas que hayan sido formalmente expedidas y ejecutadas por alguna autoridad de la Administración Pública del Distrito Federal (APDF) en materia de no discriminación.

En el Capítulo Segundo de la Ley “Medidas generales a favor de la igualdad de oportunidades”, particularmente en el artículo 13, se señalan 18 tipos de medidas de prevención que *todos los entes públicos del Distrito Federal, en el ámbito de su competencia y atribuciones* están obligados a desarrollar, para “eliminar la discriminación de las



EPADEQ



COPRED

personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan el Distrito Federal”.²⁰

La Ley también señala contenidos específicos para los entes públicos que impulsan medidas de política pública en diversos ámbitos, como el rural (Art. 13); la educación y cultura (Art. 14); la participación ciudadana (Art. 15); la procuración y administración de justicia; la seguridad y protección de la integridad (Art. 16); los medios de comunicación (Art. 17).

El artículo 22 plantea la implementación de medidas positivas y compensatorias a través de acciones “a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.” De la misma forma que en el artículo 13, en el 22 se señalan acciones en materia de salud, educación, entre otros ámbitos. Otros contenidos señalan la importancia de llevar a cabo medidas positivas que se deben impulsar a favor de la igualdad de oportunidades para determinados grupos de población en condiciones de vulnerabilidad, como las mujeres (Art. 23); las niñas y los niños (Art. 24); las y los jóvenes (Art. 25); las personas adultas mayores (Art. 26); las personas con discapacidad (Art. 27); personas, pueblos y comunidades indígenas (Art. 28); población LGBTTTI -lésbicos, bisexuales,

²⁰Las diversas medidas generales a favor de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación que contempla el artículo 13 de la LPEDDF son del siguiente tipo: I. Garantizar que sean tomadas en cuenta sus necesidades y experiencias en todos los programas destinados a erradicar la pobreza; II. Fomentar la educación contra la discriminación; III. Diseñar y desarrollar campañas de promoción (...) del fenómeno de la discriminación (...); IV. Sensibilizar, informar y capacitar a personas servidoras públicas (...) en la materia; V. Contar con un programa de formación permanente (...) sobre el derecho a la no discriminación y el principio de igualdad (...); VI. Promover y llevar a cabo estudios en (...) torno al problema; VII. Fortalecer los servicios de prevención, detección y tratamiento de enfermedades; VIII. Garantizar el acceso y la accesibilidad a los servicios de atención médica (...); IX. Diseñar y ejecutar políticas públicas que promuevan, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (...); X. Fomentar campañas de sensibilización dirigidas a las y los empleadores para evitar toda forma de discriminación (...) en el empleo; XI. Elaborar una agenda de empleo para el apoyo a la inserción profesional y laboral (...); XII. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral (...); XIII. Desarrollar y aplicar políticas y proyectos para evitar la segregación en la vivienda; XIV. Promover un entorno urbano diseñado de manera accesible (...) que permita el libre acceso y desplazamiento para todas las personas; XV. Procurar la accesibilidad en los medios de transporte público (...) para las personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas (...); XVI. Promover que todos los espacios e inmuebles públicos o que presten servicios al público en el Distrito Federal sean accesibles (...); XVII. Procurar que las vías de comunicación del Distrito Federal cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito (...); XVIII. Procurar la eliminación de toda práctica discriminatoria relativa al ingreso en todos los lugares y servicios previstos para el público en general (...).



EPADEQ



transexuales, transgenéricos,²¹ travestistas e intersexuales- (Art. 29); poblaciones callejeras (Art. 30); personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo (Art. 31); personas en situación de pobreza (Art. 32).

En resumen, dentro del conjunto de medidas de política pública que son objeto de seguimiento y evaluación, en primer término están aquellas que son de obligatoria implementación por parte de todos los entes públicos y que constituyen una amplia proporción del total; dentro de las cuales están la aplicación de medidas positivas y compensatorias. En segundo término, están otras que deben ser aplicadas sólo por un grupo de entes, esto en función de las atribuciones y competencias en materias específicas, o bien por tener como personas sujetas de atención a grupos de población en situación de discriminación, tal como lo señala la LPEDDF.

En este punto es preciso dejar en claro que al igual que todas las acciones públicas que ejecuta cualquier ente de la Administración Pública del Distrito Federal, las políticas, programas y en general todas las medidas de política pública que se han señalado anteriormente, son objeto de seguimiento y evaluación por parte de órganos públicos del Distrito Federal, de acuerdo con sus respectivos marcos legales cuentan con atribuciones para ello.²² Pero también lo son por parte del COPRED de manera exclusiva en cuanto a la

²¹Cabe destacar, que si bien la ley señala el término transgenéricos, el término correcto es transgéneros. El artículo 4, fracción XVII define a la población LGBTTI como "(...) transgéneros (...)".

²²De acuerdo con la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, el Consejo de Evaluación del Desarrollo del Distrito Federal puede impulsar evaluaciones que se dirijan a "conocer, explicar y valorar al menos, el diseño, la operación, los resultados y el impacto de la política y programas de Desarrollo Social" (Artículo 42). Esto es, se valora la realización de los objetivos de esa política y programas sociales, más no la realización de esas políticas y programas con enfoque de igualdad y no discriminación, que es atribución del COPRED. En el caso de la Contraloría General del Distrito Federal, de acuerdo con el artículo 34 de la Ley Orgánica de Distrito Federal, le "corresponde el despacho de las materias relativas al control y evaluación de la gestión pública de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades que integran la Administración Pública del Distrito Federal." Esto implica que la evaluación la realiza desde la óptica de la gestión pública, verificando el adecuado ejercicio del gasto así como el apego a los esquemas de administración pública vigentes. De acuerdo con el artículo 3º de la Ley de Auditoría de Fiscalización Superior de la Ciudad de México, "la Auditoría Superior es la entidad de Fiscalización Superior de la Ciudad de México, a través de la cual la Asamblea tiene a su cargo la fiscalización del ingreso y gasto público del Gobierno del Distrito Federal, así como su evaluación." La evaluación del ingreso y ejercicio del gasto público de todos los entes públicos, lo hace en términos de valorar "la eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez en el alcance de los objetivos y metas de los programas, así como para satisfacer los objetivos a los que estén destinados los recursos públicos" (Artículo 8 fracción VII). Esto es, evalúa cómo se ejerce el gasto para el cumplimiento de los objetivos, no el cumplimiento en sí de los objetivos sustantivos de los programas.



EPADEQ



dimensión de igualdad y no discriminación que tienen dichas medidas de política, esto de acuerdo con el artículo 35 de la Ley, donde se estipula lo siguiente:

“El Consejo tiene por objeto:

II. Diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir, y eliminar la discriminación en el Distrito Federal, analizar la legislación en la materia, así como evaluar su impacto social, para lo cual podrá coordinarse con entes públicos, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil;

III. Coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones de los entes públicos en materia de prevención y erradicación de la discriminación;
(...)”.

La Ley en su Sección Segunda, artículo 37, aborda otras atribuciones del COPRED en materia de seguimiento y evaluación:

I. Diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, así como verificar y evaluar su cumplimiento;

III. Actuar como órgano conductor de aplicación de la presente Ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos;

IV. Formular observaciones, sugerencias y directrices a quien omita el cumplimiento o desvíe la ejecución del Programa a que se refiere la fracción I, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que esta Ley confiere a las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación y organizaciones de la sociedad civil;

V. Solicitar a los entes públicos la información que juzgue pertinente en materia de combate a la discriminación;
(...)

XXII. Impulsar, realizar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación así como diagnósticos sobre la situación de discriminación que se presentan en el Distrito Federal; de derechos humanos que establecen disposiciones en materia de no discriminación, así como promover su cumplimiento por parte de los entes públicos del Distrito Federal;
(...)

XXXIV. Diseñar los indicadores para evaluar que las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con perspectiva de no discriminación;

XXXV. Evaluar que la adopción de políticas públicas y programas en la Administración



EPADEQ



Pública del Distrito Federal, contengan medidas para prevenir y eliminar la discriminación;

XXXVI. Dar seguimiento a medidas instrumentadas por los órganos de gobierno locales, para eliminar la discriminación;

El Manual de Organización del Consejo, señala que la instancia encargada de las funciones de seguimiento y evaluación al interior del Consejo es la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas (CAPPyL),²³ a las cuales se suman otras de igual importancia para el cumplimiento de la misión de la institución. Los objetivos por cumplir por la CAPPyL son los siguientes:

Objetivo 1.- Proponer criterios y lineamientos para garantizar el cumplimiento efectivo y progresividad del derecho a la igualdad y no discriminación, para que los entes públicos consideren políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal (...)

Objetivo 2.- Coordinar, dirigir y supervisar la elaboración de investigaciones aplicadas, desde el análisis, el seguimiento y la evaluación, para conocer la situación que guardan las políticas públicas y el marco jurídico con relación al fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México. (...)

Objetivo 3.- Verificar y asegurar que la legislación aprobada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal respete el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, dicho Manual plantea en el marco de esa Coordinación Académica la existencia de una Subdirección de Seguimiento y Evaluación, misma que tiene los siguientes objetivos:

Objetivo 1.- Observar el cumplimiento que las entidades del Gobierno del Distrito Federal llevan en sus acciones en apego al Plan General de Desarrollo y del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, por lo cual también considera como su prioridad la evaluación continua a dichos entes de gobierno del DF, mediante la elaboración de los indicadores apropiados. (...)

²³Cabe señalar que el área equivalente de esta Coordinación en el Estatuto Orgánico es la denominada Dirección Ejecutiva de Políticas Públicas y Legislativas; ver *Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 26 de febrero de 2013.



Objetivo 2.- Dar seguimiento a medidas instrumentadas por los entes públicos y órganos de gobierno locales para eliminar la discriminación”.²⁴

La CAPPyL además de objetivos relativos al seguimiento y evaluación, tiene otros enfocados al ámbito legislativo, la promoción de la adecuada implementación de las medidas de política pública en la materia, impulsar la adecuada implementación y diseño de diversos Programas de acción, donde destaca el PAPED, y el impulso de investigaciones sobre el fenómeno de la discriminación como parte de las acciones integrales para el abordaje del problema pública. Con base en lo anterior, la siguiente tabla señala las facultades que en materia de seguimiento y evaluación tiene el COPRED:

Facultad	Seguimiento	Evaluación
Promover medidas de política pública para prevenir y eliminar la discriminación, evaluando su impacto social, involucrando a entes, Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) e Instituciones de Educación Superior (IES)		✓
Realizar seguimiento y evaluar las acciones de los entes públicos en materia de prevención y eliminación de la discriminación	✓	✓
Valorar el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED)	✓	✓
Diseñar indicadores para evaluar que las medidas de política pública se ejecuten con perspectiva de no discriminación		✓
Evaluar que las medidas de política pública de los entes contengan medidas para prevenir y eliminar la discriminación		✓
Impulsar mecanismos permanentes de seguimiento haciendo partícipes a OSC	✓	
Dar seguimiento a las medidas que instrumenten los órganos de gobierno locales, para eliminar la discriminación	✓	

²⁴Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Manual de Organización*. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 7 de agosto de 2015, pp. 103-104.

III. MARCO CONCEPTUAL PARA EL DISEÑO DE LA METODOLOGÍA

3.1 Qué es una Metodología

Los términos método y metodología generalmente son utilizados de manera indistinta en ámbitos tan diversos como la academia, el gobierno, la empresa, entre muchos otros. Comúnmente se utilizan para referirse a la forma, el modo, el medio, la manera, los pasos, las etapas a seguir para desarrollar una actividad. No obstante, tratándose de establecer patrones de actuación en la administración pública para el logro de un fin relevante, es que se precisa contar con definiciones y conceptos consistentes y pertinentes al contexto específico del ámbito de la política pública, que permitan que el conjunto de agentes públicos que concurren junto con el COPRED a desplegar acciones para el seguimiento y evaluación de las medidas de política señaladas anteriormente alcancen su objetivo eficientemente.

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, por método se entiende el “modo de decir o hacer con orden”; o bien el “modo de obrar o proceder, hábito o costumbre que cada uno tiene y observa.” Una acepción más vinculada a tareas propias del conocimiento científico apunta a considerarla como el “procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla.”²⁵ Desde el punto de vista de lo que interesa para este planteamiento, es importante destacar la idea de que método implica formas de hacer que son sistemáticas para alcanzar algún propósito.

La Real Academia de la Lengua Española por metodología entiende el “conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.”²⁶ Esto es, por “metodología” se entiende un proceso que involucra varios modos de hacer que se siguen en el ámbito científico. Entonces, si bien “métodos” refieren a modos de hacer que involucran cualquier actividad humana, “metodología” se vincula al quehacer en el ámbito particular de las ciencias.

²⁵Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, consultado en el sitio en internet <http://rae.es> el 15 de junio de 2015.

²⁶*Íbidem.*



Lo anterior implica tanto para la metodología de seguimiento como para la metodología de evaluación que se encuentra en este documento, estar en concordancia con estándares de objetividad, formalización, sistematicidad y precisión, propios del conocimiento científico.

Con base en lo anterior, se hace necesario construir un concepto de metodología que se utilizará en el ámbito de gobierno, pero que debe satisfacer aquellos estándares científicos de uso más común en el ámbito académico.

Una de las características de toda metodología científica desarrollada para su uso en el ámbito académico es que se encuentra vinculada a un cuerpo teórico y conceptual y es aplicada mediante diversas técnicas y herramientas de investigación, es decir, forma parte de un cuerpo teórico a cuya luz debe entenderse su planteamiento y resultados. En el ámbito científico, y más específicamente de sus ramas sociales, donde el fin de la investigación es la construcción de conocimiento que sirva para desentrañar determinados aspectos de un campo de la realidad social a fin de poder actuar sobre ellos para beneficio de la sociedad, la metodología debe entenderse como un conjunto de procedimientos orientados a la comprensión y transformación de un aspecto de la realidad social con base en un cuerpo teórico y conceptual. Esto, siguiendo a Fernando Cortés, quien recuperando a Enzo Faletto señala, “*las teorías deberían no sólo ser un conjunto coherente y articulado de enunciados abstractos, sino incluir también los métodos y las técnicas que permiten hacer observables los conceptos en el plano de la experiencia.*”²⁷

En ese sentido, como señalan Taylor y Bogdan “el propósito de los estudios teóricos consiste en comprender o explicar rasgos de la vida social que van más allá de las personas y escenarios en particular. En estos estudios los investigadores (...) utilizan los datos descriptivos para ilustrar sus teorías y conceptos...”²⁸ Por ello, por metodología en el ámbito científico y académico se debe entender como “el conjunto de operaciones que permiten ligar las teorías con la evidencia (observación, experimentación, medición, diseños de investigación.”²⁹

²⁷Cortés, Fernando; *Desarrollo de la metodología en ciencias sociales en América Latina: posiciones teóricas y proyectos de sociedad*. En Perfiles Latinoamericanos vol. 23, núm. 45, enero-junio de 2015, Flacso México, 2015, p. 184.

²⁸Taylor, S.J. y R. Bogdan; *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós, España, 1987, p. 154.

²⁹Ibíd. p. 198

Pero no toda investigación científica de carácter social busca *ilustrar* teorías y conceptos. Incluso dentro del ámbito académico se desarrolla investigación, y con ello modelos metodológicos, orientada a “atender problemas sociales específicos, entre los cuales se privilegia la investigación social empírica.”³⁰

Aunque si bien la investigación social empírica no busca *probar* teorías, tampoco es ajena a ella, pues como señala Cortés todo planteamiento de investigación y con ello todo modelo metodológico encarna implícitamente una teoría, un modelo de desarrollo y una ideología. En ese sentido la investigación social empírica debe hacer explícita su teoría, enfoque y conceptos a fin de conocer el marco que permitirá interpretar los datos que se obtengan en su desarrollo.

En este punto es preciso dejar en claro que la investigación social empírica tiene fundamento científico aunque su uso no sea esencialmente académico, es decir, aunque su uso no se dirija a probar una teoría, sino conocer e incidir sobre un aspecto específico de la realidad social.

Lo anterior permite plantear que en ámbitos externos al científico académico, como lo es el de las políticas públicas, también se realiza investigación basada en métodos científicos, en tanto siguen protocolos asentados en cánones académicos como el de la objetividad, el de la interpretación basada en evidencia, entre otros, pero que no se dirigen a poner a prueba teorías, sino a la construcción de datos para explicar un problema, así como para formular alternativas de solución.

3.2 Metodologías para la gestión pública

Para encuadrar lo que debe entenderse por metodología en el ámbito de la gestión pública, es importante empezar por señalar que el modelo de gestión pública al que busca apegarse la administración pública mexicana es propio de esquemas racional formales que emanan de la burocracia moderna, basados en “una propuesta estructurada y directiva de gobierno y de la Administración Pública (AP) con base teórica y no una situación organizativa que se afirma por la fuerza de los gobiernos o por el poder político-financiero de los organismos

³⁰Ibíd. p. 192



EPADEQ



internacionales o porque empata con la inclinación del tiempo”³¹. La gestión pública actual, no pretende “gobernar con base en el poder. Por el contrario, se busca el concurso del saber para darle validez científica a la acción del gobierno.”³²

En ese sentido, la Administración Pública busca alcanzar de la manera más eficiente sus fines a través de esquemas de gestión sustentados en teorías y métodos científicos de la acción pública.

Considerando este marco de referencia, en el ámbito de las políticas públicas, una metodología de trabajo refiere por un lado al conjunto de definiciones e instrumentos para indagar, explicar, proponer o ejecutar alternativas a un problema o curso de acción pública; y por otro lado se vincula con el conjunto de procedimientos para la gestión de esa indagación, explicación, propuesta o ejecución de la acción pública.

En el primer caso refiere a seguir un protocolo de investigación que se adhiera lo más posible a los criterios científicos, sin la pretensión de probar alguna teoría sino indagar o actuar en torno de algún problema público por medio de la investigación social de campo descrita líneas atrás. Se trata de una diversidad en el “uso y aplicación de métodos: esto con el fin de recuperar y sistematizar la información útil para la toma de decisiones. Los

³¹Aguilar Villanueva, Luis; *Gobernanza y gestión pública*, Fondo de Cultura Económica, México, 2006, p. 18.

³²León, Benito; “La nueva gestión pública y el estilo personal de gobernar”, en *Sociológica*, año 22, número 65, pp. 253-263 Septiembre-diciembre de 2007, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2007, p. 257.



métodos básicamente pueden encontrarse entre los conjuntos cualitativo y cuantitativo,³³ con un sin número de posibles técnicas de análisis.”³⁴

En tanto que en el segundo caso refiere a procedimientos sistemáticos, generalmente normados, que buscan estructurar la acción de diversos actores intra, inter o extra-gubernamentales que concurren para la puesta en marcha de algún proyecto o proceso de la gestión pública. Son regulados con base en atribuciones explícitas y delimitadas a un ámbito para el cumplimiento de un objetivo en particular. Este conjunto de iniciativas que concurren de manera ordenada para el logro de un objetivo es lo que se denomina metodología de gestión.

3.2.1 El Seguimiento de la gestión pública

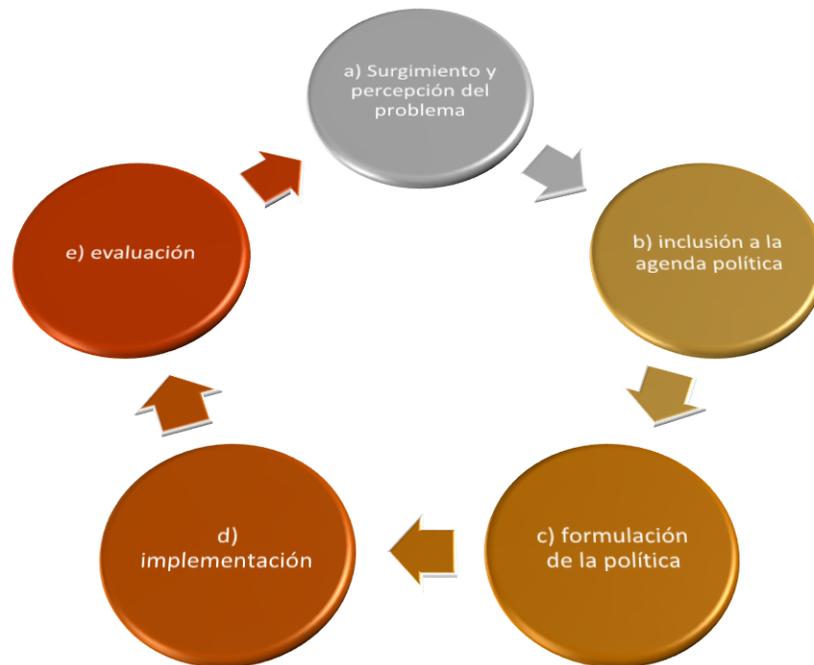
Especialistas de las políticas públicas han construido modelos de análisis que dividen el conjunto de actividades y decisiones de política pública en diversas etapas de gestión. El siguiente esquema compendia un conjunto de etapas sobre el que existe plena aceptación, de acuerdo con Subirats,³⁵ en la disciplina de las políticas públicas:

³³Los métodos cuantitativos se enfocan en *medir* los fenómenos sociales, “de acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo, si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos)”. Ver Ruiz Medina Manuel, *Políticas públicas en salud y su impacto en la Salud en Culiacán, Sinaloa*, 2013. Tesis Doctoral, p.152 citando a Gómez, Marcelo M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas, p.121. Se busca conocer qué tanto se presenta el fenómeno, generando datos cuantificables que permitan generalizar sus resultados a un conjunto de personas o a una situación. Como instrumentos de recolección de datos utilizan primordialmente encuestas que son procesados estadísticamente.

Por su parte, los métodos cualitativos producen “datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” Ver Taylor y Bogdan, *op. cit.* p. 20. Con estos métodos se busca conocer de qué manera se presenta el fenómeno y cómo afecta a las personas o influye en las situaciones. Genera datos que refieren a atributos que si bien se pueden cuantificar, no son generalizables a un conjunto social. Como instrumentos de recolección de datos utilizan la entrevista, grupos focales, entrevistas a profundidad, análisis documental, observación participante, entre otros. Una metodología mixta conjuga ambos métodos.

³⁴Valenti, Giovanna y Ulises Flores; “Ciencias Sociales y Políticas Públicas”, en *Revista Mexicana de Sociología*, Número 71, Número Especial diciembre 2009, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2009, p. 167.

³⁵Subirats, Joan, Peter Knoepfel, Corinne Larrue y Frederick Varone; *Análisis y gestión de políticas*. España, Ariel, 2008, p. 49.



Fuente: Elaboración propia con base en Subirats, 2008.

Cierto es que este modelo es una herramienta heurística, que pretende fijar el inicio y fin de una fase con base en criterios metodológicos relativos al enfoque teórico que lo sustenta, con el que se busca la mejor comprensión de un proceso que en la realidad es continuo, no es causal ni sincrónico.³⁶

De acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, el seguimiento puede definirse como “un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos.”³⁷ Las actividades y decisiones de seguimiento forman parte de la fase de ejecución, pues están vinculadas a los esquemas de control de la gestión que se realiza conforme se desenvuelve el proceso de instrumentación de la política. Es decir, son esquemas de decisión que refieren a actividades de monitoreo sobre el cómo se van

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo; *Manual para la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo*. Estados Unidos de América, 2009, p. 8.



EPADEQ



llevando a cabo las acciones que darán lugar a los resultados esperados; refiere a acciones de control al momento y sobre el proceso mismo de la ejecución.

Como señala Zermeño, “el objetivo final del seguimiento es tomar oportunamente decisiones más acertadas y así mejorar el desempeño de las acciones (...) y alcanzar los resultados planeados. Comúnmente los procesos de seguimiento se realizan internamente, por parte de los mismos equipos responsables de la ejecución de las políticas. Los aprendizajes obtenidos tienen una aplicación inmediata que contribuye a mejorar las acciones emprendidas, así como alimentar con información los procesos posteriores de evaluación.”³⁸

Es por ello que las acciones de seguimiento se vinculan a la vigilancia sistemática y oportuna de la implementación de acciones que permita detectar posibles omisiones o errores y corregirlos a tiempo para garantizar la obtención de los resultados esperados.

Esta forma de concebir las acciones de seguimiento contrastan con lo que comúnmente se entiende y aplica en el terreno de la política pública fáctica (real), pues generalmente no se le asocia como parte de la ejecución sino de la evaluación.

Esto se debe a que tanto en la fase de seguimiento como en la de evaluación se llevan a cabo acciones que valoran la ejecución. Sin embargo, la diferencia estriba en que en el seguimiento esta valoración se centra en los procesos de implementación y generación de resultados parciales, es decir, que forman parte del proceso general de implementación de acciones para el logro de resultados finales. Además, el seguimiento se realiza a la par de la ejecución, pues sirve para monitorearla, vigilarla, controlarla, y con base en ello, corregirla. El seguimiento no se limita entonces sólo a “supervisar los proyectos y el uso de los recursos (...sino) también implica supervisar las estrategias y acciones emprendidas por otros, ya sean asociados o no, y decidir las nuevas estrategias y acciones que se deben llevar a cabo para asegurar el avance hacia los resultados más importantes.”³⁹

³⁸Zermeño, Fabiola; *Cerrando el círculo: Ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de Igualdad de género*. Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, Panamá, 2012, p. 22.

³⁹Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *op. cit.*, p. 9.



3.2.2 La Evaluación de la gestión pública

La evaluación al igual que el seguimiento, contemplan acciones con las que se busca generar información sustantiva para la toma de decisiones que mejore el desempeño y el logro de los objetivos. Sin embargo, una de las diferencias entre ambos procesos estriba en que en el caso del seguimiento es preferible que éste lo realicen actores internos del proceso de ejecución, con la intención de que se (re)oriente oportunamente el rumbo de la implementación, en tanto que en el caso de la evaluación es preferible que lo lleven a cabo actores externos, a fin de contar con mayores condiciones de objetividad en esa valoración. En ese sentido, “la evaluación es una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones (...) Además, son más rigurosas (que el seguimiento) en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio.”⁴⁰

Es importante señalar que la evaluación así como puede ser externa, también puede llevarse a cabo de manera interna por parte de quienes operan las políticas, o incluso puede instrumentarse por áreas de las propias instituciones encargadas de evaluar, no operar el Programa; como también puede llevarse a cabo por una mezcla de actores internos y externos.

La evaluación de la política pública se puede orientar, a la luz de los objetivos que persigue la acción pública, a valorar sus supuestos, procesos, estrategias, medios e instrumentos, esto es, las decisiones y acciones de las diversas fases de la política pública. Por ello, se pueden realizar evaluaciones relativas a la conformación del problema público, al diseño de la acción, la coherencia y pertinencia de las iniciativas, sus procesos de gestión, los factores internos y externos que facilitan u obstaculizan el logro de la iniciativa, etc. Así como también puede dirigirse a clarificar el logro de los objetivos, analizando, por ejemplo, los resultados alcanzados a nivel de productos, efectos o impactos, dependiendo si se quieren medir los bienes o servicios que la acción pública generó o bien los efectos indirectos y directos que tuvo aquello que se implementó.

⁴⁰ *Ibidem.*



Según Zermeño, “los procesos de evaluación constituyen una herramienta de vital importancia en el desarrollo de las políticas públicas. Por medio de estos procesos se genera información que permite identificar los principales resultados, efectos e impacto de las acciones públicas, así como los aspectos que la fortalecen o la debilitan, lo que a su vez permite una mejor toma de decisiones y, además, constituye una herramienta que abona a la rendición de cuentas a la ciudadanía.”⁴¹

La evaluación en estricto sentido, es un proceso transversal al ciclo de ejecución de las políticas públicas,⁴² puesto que empiezan a definirse sus bases en el momento mismo en el que se plantean los objetivos de la intervención pública, ya que tanto la caracterización y delimitación del problema surgen de una evaluación de tipo sistémico o sectorial,⁴³ como el diseño de la política contempla la evaluabilidad⁴⁴ de sus resultados, procesos, instrumentos, etc. Es por ello que pueden realizarse evaluaciones *ex ante*, *intermedia* y *ex post*, esto es, evaluaciones antes de iniciar una determinada intervención pública, durante la propia intervención, o una vez finalizada ésta. Como se verá más adelante, las acciones que se consideran en la metodología de evaluación contemplan todo el ciclo de ejecución de las acciones y medidas de política pública.

⁴¹Zermeño, Fabiola; *op cit.* 17.

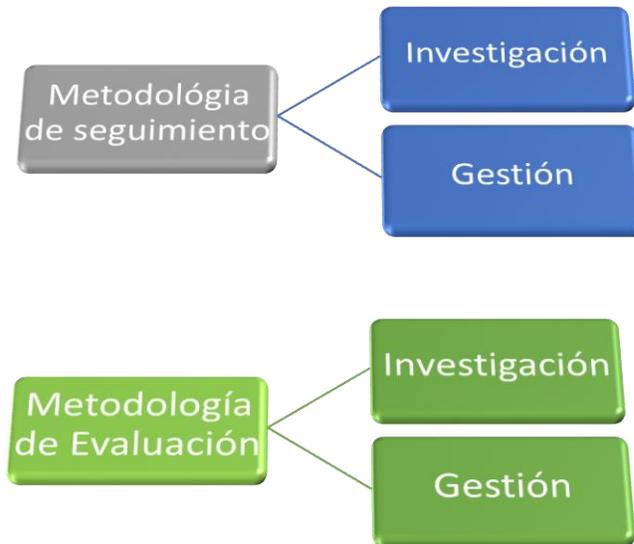
⁴² Ver Sallé, Ma. De los Ángeles (2003) “Evaluación de políticas públicas. Aspectos claves y género”, en *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?* Bilbao, Diputación Foral de Biskaia; pp. 21-59. La autora afirma que la evaluación tiene entre otros objetivos el de crear “la oportunidad para tomar las decisiones a tiempo, que corrijan las desviaciones y reconduzcan las disfunciones de los sistemas. Es decir: Que durante el diagnóstico, diseño, planificación y ejecución del programa/proyecto se articulen ideas pertinentes, coherentes y oportunas (...) De este modo, la evaluación deberá: 1) estar vinculada a todas las etapas del ciclo de proyecto/programa; (...) p. 25.

⁴³Ver Caro, Elizabeth y José Sosa; Guía 1. *El ciclo de las Políticas Públicas con PEG: la Evaluación*. Material Pedagógico de la Especialidad con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género, FLACSO, 2015. Los autores plantean que el sentido “evaluativo” de la Perspectiva de Género debe entenderse en dos planos: el societal y sectorial. En el primer caso “se define y entiende mejor como una visión amplia y crítica de la realidad social, en la cual cabe la consideración de todos los actores y variables que dan lugar a la desigualdad de género, ya sea ésta definida como exclusión, discriminación, trato injusto, violencia o marginación (García Prince, 2008). Sus argumentos van desde el establecimiento de relaciones causa efecto de los fenómenos de la desigualdad, hasta la identificación de acciones y *mecanismos* que pueden eliminar, moderar o alterar tales fenómenos.” En el segundo caso refiere a la evaluación de la acción gubernamental en ámbitos sectoriales y sus políticas y programas asociados. Pp. 9-14.

⁴⁴La evaluabilidad de las políticas refiere al menos a 3 aspectos: la calidad de la planificación, donde es importante la existencia de objetivos claramente delimitados a fin de que sea viable evaluar su logro; la existencia de información en calidad y cantidad suficiente; y finalmente, la capacidad de gestión de la administración en la evaluación, donde resultan fundamentales los recursos para realizarla. Ver Caro y Sosa, *op. cit.* p. 17.

3.3 Metodología para el seguimiento y metodología para la evaluación

Con base en lo expuesto anteriormente, en el marco de este documento se entiende que toda metodología para el seguimiento así como toda metodología de evaluación, en el ámbito de la administración pública, tiene dos componentes: uno de investigación y otro de gestión.



Si bien ambos componentes son complementarios, es preciso señalar que en toda metodología de gestión pública el componente principal es el de la investigación, pues éste define el qué, cómo y con base en qué aparato teórico, conceptual e instrumental se realizará la indagación o actuación en torno al problema público. En una lógica procesal, la definición de los términos teóricos, conceptuales e instrumentales es el primer paso para el desarrollo de toda investigación o acción pública.

En tanto el componente de gestión es la variable dependiente del proceso metodológico, es el paso que sigue a la definición del componente de investigación y contempla el cómo se organizarán los recursos (humanos, materiales, financieros, técnicos, tecnológicos) para garantizar que dicha investigación – acción se realice.

Antes de pasar a definir lo que se entenderá por metodología de seguimiento y por metodología de evaluación en este planteamiento, es importante señalar que el marco de restricciones fácticas que implica el desarrollo de las políticas para la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México, ha influido en el diseño de ambas.



EPADEQ



Se ha debido tomar en cuenta que la experiencia⁴⁵ de la Administración Pública del Distrito Federal en el combate al problema público de la discriminación en la entidad, que entra en una nueva etapa con la expedición de la nueva Ley en 2011 con la creación del COPRED y con la conjunción de esfuerzos interinstitucionales en torno al PAPED en 2013, ha tenido como efecto que estén desarrollándose nuevos enfoques, instrumentos y herramientas metodológicas para darle seguimiento y evaluarlo, lo cual si bien en poco tiempo ha arrojado resultados importantes, aún enfrenta retos significativos en cuanto a la construcción de un aparato conceptual y metodológico que permita realmente conocer el avance en los resultados de las medidas de política pública en la materia. También consecuencia de lo anterior es la existencia de una área de oportunidad, relativa a la necesidad de que las personas funcionarias públicas que operan dichas medidas fortalezcan conocimientos y habilidades, a fin de lograr ser agentes que contribuyan a la generación, acopio y sistematización de información sustantiva para labores de seguimiento y evaluación.

Es preciso ubicar que para las definiciones de metodología de seguimiento y metodología de evaluación que se plantean a continuación, se ha tomado en cuenta ese marco de restricciones, así como también el conjunto de definiciones metodológicas (traducida en enfoques, instrumentos, estrategias de vinculación) que ha venido desarrollando y robusteciendo el Consejo conforme se va asentado su proceso de institucionalización al paso de los años, particularmente desde el área encargada de estas tareas, como lo es la Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas, y la Subdirección de Seguimiento y Evaluación. En ese mismo sentido, es necesario advertir que todo planteamiento metodológico requiere de ajustes al paso del tiempo, pues puede variar en función de diversos factores como son la modificación de atribuciones legales; la decisión política de profundizar en los ritmos y formas de trabajo en torno al problema; el desarrollo de algunos de sus elementos sustantivos, como puede ser la instauración de un sistema de información

⁴⁵Como se reconoce en el “Capítulo 1 antecedentes de los planes de acción y programas de derechos humanos”, del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, “en el capítulo de conclusiones generales de dicho Diagnóstico (que precedió a la elaboración del Programa) se señala en referencia al diseño, la presupuestación, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos en el D. F. que hay programas y acciones que buscan incidir en el disfrute y ejercicio de algunos derechos humanos, lo mismo que programas dirigidos a grupos específicos. Sin embargo aún falta camino para que los enfoques de derechos humanos, de no discriminación y de género se transversalicen en el conjunto de las políticas, programas, acciones y prácticas de las autoridades de gobierno de la Ciudad de México.” P. 48. Con esa base, precisamente uno de los logros de ese Programa fue la expedición de la nueva Ley en la materia en 2011.



EPADEQ



que permita la generación de información de mayor calidad (en términos de profundidad y robustez); la mejoría del proceso de implementación, etc.

Igualmente importante es tener claro que el conjunto de atribuciones que la Ley establece en materia de seguimiento y evaluación de las medidas de política pública para la prevención y eliminación de la discriminación, plantean que el Consejo asuma un papel rector de las mismas, pero su realización depende de la concurrencia y participación del conjunto de entes públicos que son responsables de la ejecución de esas medidas de política.

La Ley y la propia política de gestión del Gobierno del Distrito Federal están asentadas en un modelo de gobernanza democrática centrada en un enfoque estratégico de redes, el cual parte del reconocimiento de que “los recursos que los gobiernos poseen por sí mismos no son suficientes para poder combatir los malestares colectivos presentes en una comunidad determinada. Esto significa que requieren también de los recursos de otros actores para solucionar los problemas públicos. Se trata de una dimensión exógena (*externa*) de los gobiernos que concuerda con la reiterada idea del enfoque de políticas públicas que establece que ‘todo lo gubernamental es público, pero no todo lo público es gubernamental’, por lo que para poder enfrentar los problemas de orden público se requiere la cooperación y la colaboración de más actores que el sólo gobierno.”⁴⁶

En ese sentido, se debe tener claro que una parte fundamental en este modelo de gestión pública lo constituye la vinculación con la sociedad civil, de manera particular con aquella que se encuentra organizada. Partiendo del postulado anterior de que todo lo gubernamental es público, pero no todo lo público es gubernamental, el objetivo del seguimiento y la evaluación a las medidas de política pública dirigidas a la prevención y eliminación de la discriminación de la Ciudad de México, requiere tanto de la participación de organizaciones de la sociedad civil como de organizaciones vecinales, gremiales, asociaciones que reivindican la vigencia de los derechos humanos, especialistas, grupos de expertos y expertas, instituciones educativas, de investigación, entre otros.

⁴⁶Zaremborg, Gisela y Eduardo Villareal; *Guía 4. Redes en Políticas Públicas con Perspectiva de Género* (Unidad 2), 2011, p. 7. Las cursivas son nuestras.



Si bien los instrumentos internacionales y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen que la obligación de la plena vigencia de los derechos humanos es responsabilidad del Estado, también se desprende de la doctrina de los derechos humanos y es coherente con aquellos postulados normativos que se requiere del pleno involucramiento de la sociedad en esa tarea. Esto no sólo con el fin de que sean más eficaces y eficientes dichos esfuerzos en el plano de la política pública, sino también porque la participación es un derecho humano y desde el principio de integralidad de este enfoque no se puede pretender el cumplimiento de un derecho humano al tiempo que se viola otro.

En ese sentido, la participación de la sociedad en las acciones para el seguimiento y evaluación de las medidas de política pública para la prevención y eliminación de la discriminación, no debe ser vista sólo como una adecuada estrategia de vinculación que contribuye a la efectiva realización de la política pública, sino también debe considerarse una garantía de la vigencia de un derecho humano como lo es la participación, que contribuye a crear mejores condiciones para el ejercicio del conjunto de los derechos humanos.⁴⁷

Como complemento de esta dimensión exógena (*externa*) está la dimensión endógena (*interna*) del gobierno, en donde “conviene analizar a éste como un cúmulo de organizaciones ‘flojamente acopladas’, con tensiones internas y en forma de redes entre áreas y actores dentro del gobierno, más que como un ente monolítico, coherente y uniforme. Al pensar en esta dimensión, nos damos cuenta que al interior de los gobiernos hay contradicciones, complicaciones, desafíos y obstáculos organizacionales que hacen difícil que el conjunto de agencias que lo conforman vayan hacia un mismo objetivo parsimoniosamente, logrando los resultados concretos que se esperan. En otras palabras, no sólo fuera de los gobiernos hay redes, sino que dentro de los gobiernos también hay redes llamadas intra-organizacionales.”⁴⁸

Redes que es necesario construir desde cada institución en las distintas vertientes y en los diferentes ámbitos de acción gubernamental y pública. En el ámbito intraorganizacional, creando las mejores pautas para que a lo interno de cada institución se vaya conformando

⁴⁷Al respecto, revítese el componente de *Adaptabilidad* señalado páginas atrás, el cual señala la obligación de considerar la plena participación de la sociedad en las medidas de política dirigidas a la vigencia de los Derechos Humanos.

⁴⁸Zaremborg y Villareal, op. cit. p. 8.



EPADEQ



un esquema coherente y unificado bajo el cual se lleve a cabo la ejecución de las medidas de política. En el ámbito interinstitucional, concurriendo a los espacios de coordinación de agencias gubernamentales para acordar las estrategias para la ejecución de las acciones para prevenir y eliminar la discriminación, así como para participar en los esquemas para su seguimiento y evaluación. En el espacio intergubernamental, promoviendo la concurrencia en el cumplimiento de esas obligaciones por parte de poderes y ámbitos de gobierno en función de las distintas atribuciones que tiene cada cual.⁴⁹

La estrategia de articulación con la sociedad y la relativa a la coordinación institucional, en particular para las funciones de seguimiento y evaluación,⁵⁰ deberán descansar en la existencia de espacios que propicien la toma de decisiones preferentemente basadas en el consenso; donde se persiga el bien general y no se anteponga el interés particular; sea abierta al debate y transparente en el manejo de la información; incentive la comunicación entre las partes; el flujo ágil de información y el intercambio estratégico de recursos; todo lo cual, asentado en reglas de participación claras y consensuadas, contribuirá a que los poderes públicos de la Ciudad de México prevengan y eliminen de manera más eficaz la discriminación.

La articulación y coordinación interinstitucional, tal como lo implica el enfoque de derechos humanos “han de ser fundamento del ciclo de políticas públicas en general, desde su concepción, diseño, implementación, hasta su evaluación. Asimismo (...) deben ser consideradas en los presupuestos públicos que respaldan los programas y las instituciones”.⁵¹

⁴⁹A ese respecto, destaca por ejemplo el Convenio de colaboración suscrito entre COPRED y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, a fin de trabajar conjuntamente para buscar reparación del daño a víctimas de discriminación en la Ciudad de México.

⁵⁰Esta articulación también COPRED la promueve en la fase de planeación de las acciones, al someter a consulta con diversos actores el PAPED.

⁵¹Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México, 2009, p. 73.



EPADEQ



COPRED

IV. METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Es a partir del 2013, con la aprobación del primer *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal*, cuando se sientan las bases para iniciar la valoración de la implementación de acciones en materia de no discriminación en la Ciudad de México ya que se logra la concurrencia amplia y estratégica de diversos entes públicos en el impulso de acciones en la materia. El COPRED decidió focalizar en el PAPED sus principales esfuerzos para el impulso de diversas estrategias y medidas de política pública en torno a ese derecho, lo que ha implicado el despliegue de esquemas de seguimiento y evaluación en concordancia con tales medidas.

Desde entonces, los esquemas de seguimiento y evaluación se han venido fortaleciendo, incorporando año tras año nuevas herramientas que han enriquecido sus enfoques y dimensiones de análisis, como también se ha profundizado en las estrategias de vinculación institucional, todo lo cual ha redundado en que se tiene mayor certeza de qué se está logrando y cómo se está llevando a cabo la política contra la discriminación en la Ciudad de México, como también cuales factores están operando a favor de ello y cuales en contra. Luego de los buenos resultados alcanzados en estos años, los cuales se pueden observar en los sucesivos Reportes de Seguimiento e Informes de Evaluación integrados por el COPRED, los esquemas de seguimiento y evaluación se han venido asentado cada vez mejor en los procesos que la administración pública del Distrito Federal despliega para el logro de la política contra la discriminación. Por lo que el Consejo se ha dado a la tarea de sistematizar y formalizar sus esquemas en una metodología para el seguimiento y para la evaluación, buscando como uno de sus fines que quienes participan como Enlaces Institucionales cuenten con los elementos necesarios para desempeñar a plenitud su función.

4.1 Metodología para el seguimiento

La metodología para el seguimiento tiene como objetivo proveer información sobre el proceso de ejecución de las políticas, programas, proyectos y acciones que impulsan los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal –de manera fundamental aquellas que se impulsan en el marco del PAPED-, con el fin de formular propuestas para su fortalecimiento y con ello contribuir al logro de sus objetivos. El seguimiento se realiza sobre el proceso de



EPADEQ



ejecución de dichas medidas al mismo tiempo en que éste se lleva a cabo, y debe centrarse en obtener información de ágil acceso, compilación, sistematización y análisis que permita prescribir el oportuno despliegue de acciones ya sea para corregir el proceso de ejecución o bien para acelerar su ritmo y/o profundizar en su rumbo.

El componente de investigación se dirige a desarrollar e integrar los elementos teóricos, conceptuales, metodológicos e instrumentales que permitan indagar diferentes aspectos del proceso de ejecución de las medidas de política que operan en la materia.

El componente de gestión se orienta a desarrollar los mecanismos de acopio, sistematización, procesamiento, análisis, integración, difusión y discusión de la información del seguimiento, para que ésta sea valorada y utilizada de manera oportuna frente al proceso de ejecución.

En el componente de investigación, lo referente a **la dimensión teórico conceptual** se basa en la doctrina de los derechos humanos, pues es esta misma doctrina la que guía los objetivos que persiguen las medidas de política contra la discriminación en la Ciudad de México, que son el objeto del seguimiento.

Por **doctrina de los derechos humanos** debe entenderse lo establecido tanto en el derecho positivo, es decir, lo escrito en leyes locales, federales, nacionales y en tratados internacionales de derechos humanos suscritos por nuestro país, como también aquellas interpretaciones derivadas de órganos jurisdiccionales establecidos en dichas leyes o tratados, tanto del Sistema de Naciones Unidas como del Sistema Interamericano.

Debe tenerse en claro que si bien este sistema de seguimiento aplica para el derecho a la no discriminación, dada la interdependencia e integralidad de los derechos humanos que postula la doctrina, los planteamientos para dar seguimiento a las acciones deben considerar que en el cumplimiento de este derecho no se violen otros derechos, principios, obligaciones, componentes y demás elementos que conforman la doctrina.

Otro afluente teórico conceptual está dado por la **disciplina científica de las políticas públicas**, donde concurren diversas ciencias para la buena administración y conducción de los asuntos públicos gubernamentales. En este caso los elementos de la metodología para



EPADEQ



el seguimiento tienen como base las prescripciones establecidas en las leyes en la materia, algunas de las cuales ya se revisaron,⁵² como también las enseñanzas retomadas de las buenas prácticas de la administración de lo público que se han dado en México y otros países.

Estos dos afluentes teóricos se conjugan en un enfoque de políticas públicas con perspectiva de derechos humanos, que **en la dimensión metodológica** del seguimiento se centra en indagar si las medidas de política se están gestionando de manera eficiente y eficaz y con ello se están cumpliendo las metas programáticas.

Tomando en cuenta que los avances sustantivos en materia de DDHH no son de corto plazo, sino de mediano y sobre todo de largo plazo, ya que ellos implican la transformación institucional y social de las normas formales e informales que modelan las relaciones sociales, es que la metodología de investigación para el seguimiento se basa en un enfoque de política pública, pues resulta pertinente para ciclos cortos como estos al dar cuenta del cumplimiento de una serie de procesos y productos parciales orientados a la generación de un resultado relevante al cabo de un plazo corto.

En general todas las medidas de política pública en la materia que impulsa la Administración Pública del Distrito Federal tienen como ciclo de ejecución un periodo de corto plazo, esto es doce meses, lapso de tiempo que dura el ejercicio fiscal. Frente a esta característica resulta más adecuado realizar el seguimiento desde un enfoque orientado a obtener información relevante de esa gestión pública en cortes de tiempo cortos y en aspectos que resulten fundamentales, para cumplir con el cometido de generar información que permita valorar el proceso de ejecución y recomendar la oportuna toma de decisiones que lo corrija, reoriente o refuerce.

Por ejemplo, para fines de seguimiento es poco adecuado diseñar algún tipo de instrumento que pretendan medir el avance en el cumplimiento de los principios y derechos humanos a través de una medida de política pública, que se deben ejecutar (logrando resultados) al

⁵²A las atribuciones que el COPRED tiene en materia de seguimiento y evaluación de la política en la materia, se deben agregar como fundamento de su acción institucional todas aquellas disposiciones expedidas por órganos del Gobierno del Distrito Federal –como la Oficialía Mayor, la Contraloría General, entre otros-, que orientan la gestión pública bajo los principios, preceptos y procesos de la moderna Administración Pública.



EPADEQ



cabo de un año. Póngase el caso de una capacitación en materia de igualdad y no discriminación a personal de alguna instancia de la administración pública local. El mejor enfoque metodológico para medir avances desde el seguimiento (en paralelo al proceso mismo de ejecución) debe partir de un enfoque focalizado que permita valorar el cumplimiento en tiempo y calidad de las fases que requiera en particular la ejecución de las acciones en cuestión. Siguiendo con el ejemplo de la capacitación, es conveniente centrarse en dar seguimiento al cumplimiento en tiempo y forma de procesos o productos parciales que permitirán cumplir con el objetivo de la línea de acción, como pudiera ser contar con el diseño de los contenidos pedagógicos del curso o taller, así como verificar que efectivamente las sesiones del taller se lleven a cabo satisfactoriamente, entre otras cuestiones.

A partir de lo anterior, en la **dimensión instrumental**⁵³ el COPRED ha diseñado diversos instrumentos, herramientas y documentos de apoyo, que buscan darle capacidad para “generar, registrar, procesar y analizar estadísticas e información cuantitativa y cualitativa que permita conocer y valorar el estado que guarda el fenómeno discriminatorio, así como las acciones que los entes públicos realizan para prevenir, atender y eliminar la discriminación en la Ciudad de México”.⁵⁴

Los **instrumentos** sirven para analizar información sustantiva para el seguimiento a la implementación de las políticas, programas, proyectos y en general acciones y medidas de política pública. En esta metodología se contemplan los siguientes:

- **Batería de indicadores de seguimiento**, los cuales tienen como objetivo medir el cumplimiento de las metas planteadas para cada línea de acción del PAPED, y con ello ajustar la implementación para el nuevo ciclo de gestión. La información se integra y presenta bajo un esquema de semaforización que expresa gráficamente mediante barras de color que semejan un semáforo, el porcentaje de avance en la ejecución de las líneas de acción reportadas. La integración de los indicadores la realiza la CAPPyL, a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación del COPRED.

⁵³Para conocer el conjunto de instrumentos, herramientas y documentos de apoyo para el seguimiento, remítase al Anexo 1.

⁵⁴*Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015*, COPRED, 2015, p. 63.

Dentro de esta dimensión instrumental, se cuenta con algunas **herramientas** que permiten realizar el acopio y sistematización de la información, a fin de integrarla de manera tal que facilite su uso eficaz y eficiente. En el caso del seguimiento, se cuenta con las siguientes herramientas:

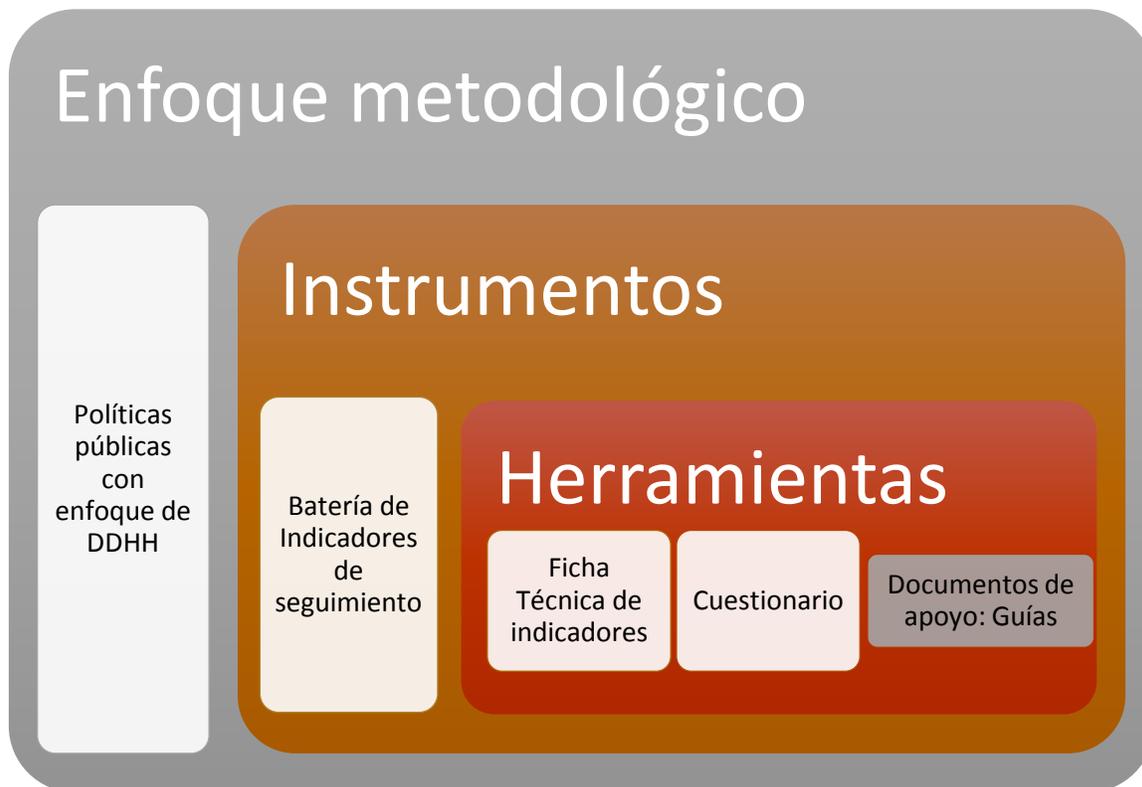
- **La Ficha Técnica de indicadores**, que tiene como fin compendiar la información que permite alimentar la batería de indicadores de seguimiento descrita líneas atrás. Esta ficha es integrada con información acopiada y sistematizada por cada uno de los y las Enlaces al término del primer semestre de año, para ser enviada al COPRED para su análisis e integración en la Batería.
- **Cuestionario de percepción a la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación**, el cual tiene como objetivo conocer y valorar las acciones que los entes públicos realizan para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México. Aborda cuestiones como el tipo, cantidad y presupuesto asociado a las acciones que se llevan a cabo en la materia, destacando aquellas que se realizan en el marco del PAPED. Aborda también cuestiones como los motivos por los cuales no se estén impulsando acciones en torno al derecho a la igualdad y no discriminación, la implementación de estrategias transversales en su ente para mejor ejecución de acciones, entre otras cuestiones esenciales. Cabe destacar que tiene como base las percepciones de los y las enlaces institucionales, quienes lo llenan y remiten al COPRED para su análisis.

En la dimensión instrumental también están los **documentos de apoyo**, los cuales tienen el fin de orientar a las y los enlaces en la utilización de las herramientas, a fin de contribuir a garantizar que el acopio, sistematización y suministro de información se haga de manera eficaz.

- **Guía para el llenado de la Ficha Técnica de Indicadores**, es un documento de apoyo que tiene como finalidad orientar a los Enlaces Institucionales en la integración de la información que permita nutrir la ficha técnica de los indicadores para el seguimiento. “En ella se describen los aspectos que deben reportarse, así como la importancia de la veracidad y pertinencia de la información que se emite a

través de la ficha. Esto resulta importante debido a que es información pública que será utilizada para valorar el quehacer público.”⁵⁵

Esquema instrumental de seguimiento



Con base en los enfoques metodológicos, instrumentos, herramientas y documentos de apoyo para obtener y analizar información para el seguimiento, el componente de gestión para el seguimiento del COPRED tiene como base un mecanismo que permite de manera eficaz y eficiente generar, acopiar y analizar información sustantiva sobre la ejecución de las acciones en la materia. Cabe señalar que en la mayoría de los casos el componente de gestión se orienta a construir mecanismos de vinculación interinstitucional, particularmente con los entes ejecutores, haciéndolos co-responsables en particular de las tareas de acopio, sistematización y envío de información para fines de seguimiento. Aunque también está el caso de la batería de indicadores de seguimiento, la cual el COPRED la integra por sí mismo

⁵⁵Ibíd., p. 67.



EPADEQ



y no requiere de la intervención de entes externos, por lo que el esquema de gestión para el seguimiento se centra en la dinámica de colaboración en el ámbito intrainstitucional.

El mecanismo que se ha institucionalizado para la gestión de la información sustantiva para el seguimiento a la implementación de las acciones en la materia, particularmente de las líneas de acción contenidas en el PAPED, es:

- **La/el Enlace Institucional**⁵⁶ tiene como objetivo acopiar, sistematizar y proporcionar información sustantiva sobre la implementación de las líneas de acción del PAPED y de actividades en materia de igualdad y no discriminación, sus dificultades y otras cuestiones experimentadas por cada ente público ejecutor sobre las acciones que impulsan en la materia para fines de seguimiento. Se conforma por personas servidoras públicas de los entes, quienes son nombradas por la persona titular del ente que representa. Las y los enlaces institucionales responden a la estrategia de articulación y coordinación interinstitucional, que busca la interacción de los distintos entes responsables de la implementación y seguimiento de las acciones en la materia a través de espacios de vinculación formal. Las y los enlaces institucionales son articulados y coordinados por el COPRED y actúan con base en una ruta crítica para el seguimiento que compendia las acciones a desarrollar a lo largo del año; de ella se da cuenta más adelante.

Los y las enlaces institucionales son involucrados y fortalecidos en su tarea sustantiva a través de 3 modalidades de vinculación interinstitucional:

- **Sesiones de inducción para el llenado de la Ficha Técnica** de indicadores de seguimiento con la finalidad de fortalecer las habilidades y capacidades de las y los enlaces institucionales. Son impartidas por la CAPPyL del COPRED, a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación.

⁵⁶El/la enlace institucional puede presentar cualquier nivel de puesto en el gobierno local, esto es que puede ser un/a Enlace, Jefe/a de Unidad de Departamento, Subdirector/a, Director/a, etc. No cuenta con un perfil específico.

- **Reunión Anual de enlaces institucionales para el seguimiento**, la cual se lleva a cabo para reforzar las acciones a seguir en cuanto al seguimiento a la implementación de las líneas de acción por parte de los entes.
- **Espacios de asesoría a enlaces institucionales**, los cuales consisten en sesiones de trabajo, presenciales o a distancia, individuales o colectivas, para dar asesoría sobre cualquier aspecto relativo al esquema de seguimiento.

En general el producto más importante de la metodología de seguimiento, es el **Reporte de Seguimiento**, que se emite al término del primer semestre del ejercicio fiscal y compendia información sobre el avance de la ejecución de las líneas de acción de PAPED.⁵⁷

Esquema de gestión del seguimiento



4.1.1 Ruta crítica de seguimiento

El seguimiento de las líneas de acción que los entes ejecutores despliegan en el marco del PAPED, se lleva a cabo de acuerdo con la ruta crítica que se presenta a continuación, la cual compendia el conjunto de decisiones y actividades que se siguen a lo largo de un ciclo de ejecución anual. Se muestra teniendo como marco el proceso general de gestión del propio PAPED, el cual como todo programa público contempla 4 fases básicas de su proceso de gestión:

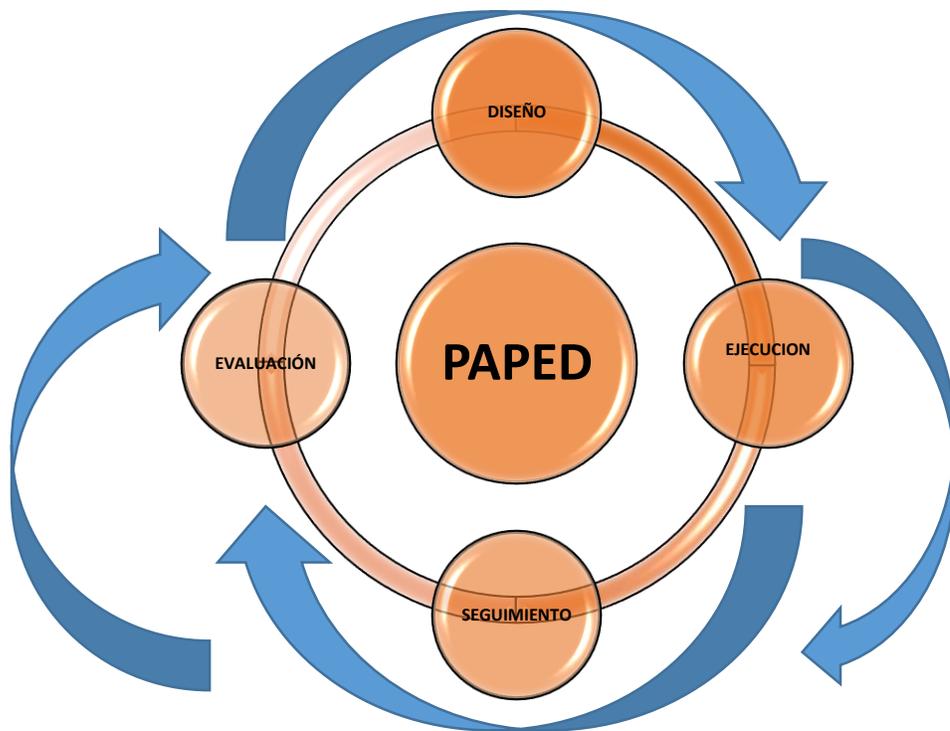
⁵⁷Cabe señalar que el periodo de emisión de dicho Reporte puede ajustarse.

Diseño, que deriva de los ajustes a la ejecución que se plantea del análisis de la política en la materia, como resultado de la evaluación de su ciclo de gestión anterior, así como las decisiones políticas de los entes públicos en general, y de manera particular del COPRED, su órgano de Gobierno y su Consejo Consultivo.

Ejecución, que son las acciones que en torno al derecho a la igualdad y no discriminación impulsan los entes ejecutores de la administración pública del Distrito Federal; de manera particular aquellas que se comprometen como líneas de acción en el marco del PAPED.

Seguimiento y Evaluación, que son las que en este documento se desarrollan.

Finalmente, es preciso remarcar que estas cuatro fases no se desarrollan estrictamente de manera sucesiva, sino que en varios periodos de tiempo operan de manera simultánea, como se muestra a continuación.





EPADEQ



En general el seguimiento a las líneas de acción contempladas en el PAPED puede realizarse conforme a las siguientes etapas, las cuales al igual que las fases de la ejecución de dicho Programa, no deben considerarse como sucesivas sino que en algunos lapsos de tiempo operan de manera simultánea.

Etapas, procesos y procedimientos para el seguimiento:

- 1. Designación o ratificación de enlaces de los entes públicos ejecutores para realizar el seguimiento del Programa.** Son las decisiones y acciones para contar con enlaces designados/as por los entes públicos ejecutores que proporcionen información para el seguimiento de las acciones en materia de igualdad y no discriminación.

El o la titular del ente mediante oficio comunica el nombramiento al COPRED. El COPRED, en el supuesto de una renovación de un nombramiento como enlace por parte de un ente, a través de su Presidencia, se encarga de comunicar mediante oficio a la persona titular de dicho ente las obligaciones y funciones sustantivas que ejerce la persona designada como enlace, así como el personal del COPRED que se encuentra a cargo de las funciones de seguimiento en esta Institución. El oficio se acompaña de información general del COPRED, diversos documentos relativos a los sucesivos Programas Anuales (PAPED), y en particular la Ruta Crítica del Seguimiento y los instrumentos de esta función sustantiva. Importante es que el oficio señale lo conveniente de que la persona que se nombre como enlace, preferentemente responda al perfil ideal.

Perfil deseable de la/el enlace institucional, es el siguiente:

- Ser personal contratado de tiempo completo.
- De un nivel de decisión jerárquica que pueda tomar decisiones o en su caso vincularse con las instancias que sí las puedan tomar.
- Vinculada a áreas de seguimiento, planeación, evaluación, género o derechos humanos.
- Con amplio conocimiento de las obligaciones, funciones y estructura del ente que representa.
- Con antigüedad mínimo de 1 año en el puesto que ocupa.

2. **Ajuste del esquema de seguimiento del PAPED.** Refiere a las decisiones y actividades para rediseñar/actualizar los procesos, instrumentos, herramientas, mecanismos, etc. Estos son llevados a cabo por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación y validados por la CAPPyL, y no intervienen en su definición ningún ente externo al COPRED. Aunque en su diseño se consideran los tiempos, así como las atribuciones y competencias de las entidades públicas.
3. **Acciones de inducción a las y los enlaces institucionales de los entes públicos ejecutores de la implementación.** Son las decisiones y acciones para habilitar a enlaces como articuladores de seguimiento con el COPRED, proporcionando para ello información sobre la ejecución, así como sobre el manejo de los instrumentos y herramientas para el seguimiento.

Pueden ser a través de Sesiones de inducción para el llenado de la Ficha Técnica, la Reunión Anual de Enlaces Institucionales para el Seguimiento y/o Espacios de asesoría a enlaces institucionales.

Para la habilitación de enlaces de los entes públicos se transmiten contenidos como: habilitarlos/as en el manejo de los instrumentos que el COPRED ha diseñado para el seguimiento: Batería de Indicadores para el Seguimiento; Ficha Técnica de Indicadores de seguimiento del PAPED; Guía para el llenado de la Ficha Técnica; llenado del Cuestionario sobre la implementación del Programa.

Así como también se despliegan acciones para comprometerlos/as a ajustarse a la Ruta Crítica del Seguimiento diseñada por el COPRED, para el desarrollo de las acciones de seguimiento durante todo el año.

Espacios de asesoría con la Subdirección que puede solicitarse en cualquier momento (entre la sesión de inducción y la entrega de las fichas) y en torno a dudas de cualquier tipo de asunto vinculado al manejo de los instrumentos de seguimiento.

4. **Acceso y valoración de información para el seguimiento.** Contempla las decisiones y acciones necesarias para que el COPRED pueda acopiar, sistematizar

y valorar información del proceso de implementación de las líneas de acción llevado a cabo por los entes públicos ejecutores, para fines de seguimiento. Estas acciones las lleva a cabo el COPRED, particularmente a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación.

Esta fase involucra una gran cantidad de actividades de sistematización y análisis por parte del COPRED, orientadas a contar con información sustantiva por parte de los entes respecto de las actividades que emprenden por línea de acción comprometidas en el Programa.

5. **Integración del Reporte de Seguimiento.** Son aquellas decisiones y acciones necesarias realizadas por el COPRED para integrar el Reporte de Seguimiento a la ejecución de las líneas de acción del PAPED.

Este Reporte se deberá integrar con la información relativa al primer semestre de actividades, la cual es acopiada, sistematizada y remitida por las personas enlaces institucionales. Toda la información es analizada de manera integral para contar con un panorama de la ejecución y con el fin de emitir oportunamente una serie de recomendaciones generales a los entes ejecutores, a fin de retroalimentarlos respecto de los aciertos y obstáculos que se detectan en la ejecución, y con ello cuenten con elementos para reforzar las acciones que impulsan para el cumplimiento de las líneas de acción que tienen comprometidas.

6. **Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED.** Son aquellas decisiones y acciones necesarias que el COPRED realiza, para reforzar con las y los enlaces las acciones a seguir en cuanto al seguimiento a la implementación de las líneas de acción por parte de los entes, con base en los resultados del Reporte de Seguimiento. Asimismo, se enfatiza la importancia de la articulación y coordinación interinstitucional para fines de la implementación.

Antes de pasar a exponer la metodología para la evaluación de las políticas, programas, proyectos y en general de las acciones que en materia de igualdad y no discriminación impulsan los entes públicos del Distrito Federal, es preciso señalar que las funciones de seguimiento y evaluación se encuentran íntimamente ligadas. No sólo porque se aplican



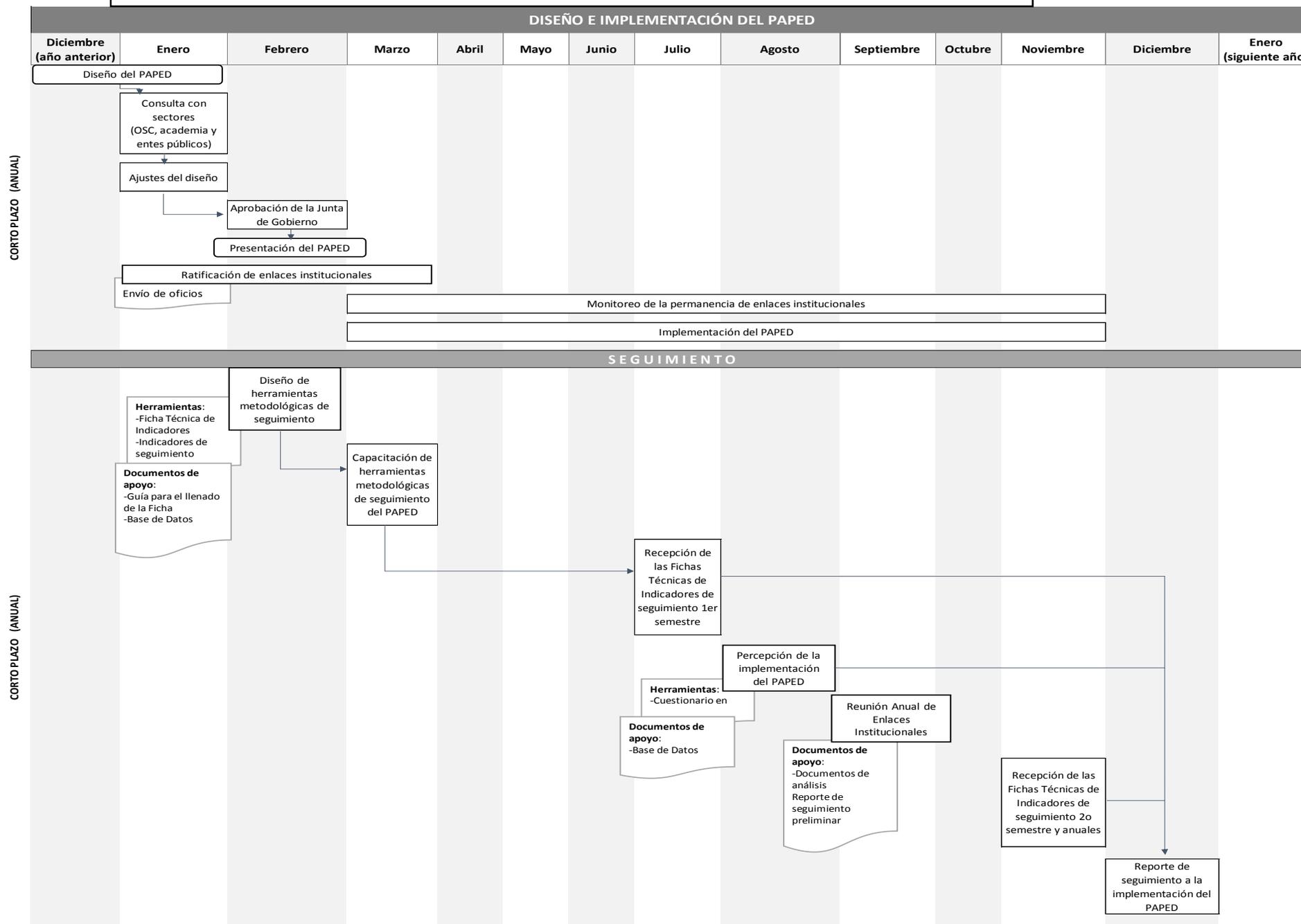
EPADEQ



sobre el mismo universo de acciones que despliegan los entes públicos y porque son ejecutadas en general por los mismos agentes (COPRED y el conjunto de enlaces institucionales), sino sobre todo porque la información que se genera en el marco del seguimiento es insumo fundamental para las labores de evaluación. Esto dado que como parte del ciclo de la política pública, la función de valorar la ejecución en principio se hace desde la fase del seguimiento y se continúa desde un enfoque más complejo y a mayor profundidad desde la evaluación.

Enseguida se expone gráficamente las distintas etapas que conforman el proceso de seguimiento.

ESQUEMA PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN CONTEMPLADAS EN EL PAPED





EPADEQ

4.2 Metodología para la evaluación



La metodología para la evaluación tiene como objetivo definir la forma de valorar los resultados, diseño, supuestos, procesos, estrategias, medios e instrumentos o algún otro aspecto sustantivo de las intervenciones públicas dirigidas a prevenir y eliminar la discriminación.

Esta metodología tiene como finalidad generar insumos para la toma de decisión oportuna, entendiendo el término de oportunidad no sólo en cuanto a que sea aplicable al siguiente ciclo de ejecución, sino que permita el ajuste, reorientación o fortalecimiento de la ejecución también para el mediano y largo plazo, en nuevas versiones de PAPED o inclusive para otras acciones públicas en la materia.

Para lograr lo anterior, la metodología de evaluación cuenta con dos componentes, uno de investigación y otro de gestión.

El componente de investigación se dirige a desarrollar e integrar los elementos teóricos, conceptuales, metodológicos e instrumentales que permitan indagar sobre los resultados, diseño, supuestos, procesos, estrategias, etc. de las acciones y medidas de política pública en la materia.

El componente de gestión por su parte se orienta a desarrollar los mecanismos que permitan el acopio, sistematización, procesamiento, análisis, integración, difusión y discusión de la información de la evaluación, para que ésta sea valorada y utilizada de manera oportuna para la toma de decisiones.

En el componente de investigación, al igual que en el caso de la metodología de seguimiento, lo referente a la **dimensión teórico conceptual** de esta metodología de evaluación se basa en la doctrina de los derechos humanos, pues es ésta la que guía los objetivos que persiguen las medidas de política contra la discriminación en la Ciudad de México, que son el objeto de evaluación.

En el marco de esta metodología la doctrina de los derechos humanos se compone por un lado por lo establecido en el conjunto de leyes locales, federales, nacionales y en tratados



EPADEQ



internacionales de derechos humanos suscritos por México (Acuerdos, Convenciones, etc.) y por otro lado, las interpretaciones derivadas de órganos jurisdiccionales constituidos en el marco de esas leyes o tratados, tanto del Sistema de Naciones Unidas como del Sistema Interamericano (el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU –CESCR-, para la supervisión de la aplicación del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales; Suprema Corte de Justicia de la Nación, etc.).

Debe tenerse en claro que si bien este sistema de evaluación aplica para las líneas de acción que giran en torno a la plena realización del derecho a la no discriminación, dada la interdependencia e integralidad de los derechos humanos que postula la doctrina, los planteamientos para evaluar las acciones deben considerar que en el cumplimiento de este derecho no se violen otros derechos, principios, obligaciones, componentes y demás elementos que conforman dicha doctrina.

Otro afluente teórico conceptual está dado por la disciplina científica de las políticas públicas, donde concurren diversas ciencias para la administración y conducción eficiente de los asuntos públicos gubernamentales. En este caso los elementos de la metodología para la evaluación tienen como base las prescripciones establecidas en las leyes en la materia, algunas de las cuales fueron revisadas en este documento, como también las enseñanzas retomadas de las buenas prácticas de la administración de lo público que se han dado en México y otros países.

Estos dos afluentes teóricos se conjugan en un enfoque de políticas públicas con perspectiva de derechos humanos, que en la dimensión metodológica de la evaluación deriva en dos vertientes, cada una con su propia lógica y cometido:

a) La primera, centrada en un enfoque más de política pública, bajo la cual se busca valorar si las líneas de acción del PAPED se están realizando con base en estándares óptimos propios de la gestión pública moderna.

b) La segunda, centrada más en el enfoque de derechos humanos, bajo la cual se busca valorar en qué sentido y alcance las líneas de acción comprendidas en el PAPED, en cuanto



EPADEQ

a sus resultados, diseño, supuestos, procesos, estrategias, medios e instrumentos, entre otros aspectos, contribuyen al avance del derecho a la igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.



Un **enfoque metodológico** adecuado para evaluar que las políticas se dirijan a hacer efectivos los derechos humanos es el que plantea la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH),⁵⁸ el cual busca valorar el avance de los derechos humanos en cada país, atendiendo al tipo de medidas que han implementado los Estados para ello.

El avance lo mide a través de 3 tipos de indicadores, los cuales se describen a continuación con el fin de ubicar cómo se vinculan los enfoques de política pública y derechos humanos en una metodología planteada por una agencia de Naciones Unidas, la cual es base para la elaboración por parte del COPRED de diversos instrumentos de evaluación del avance de los derechos humanos en la Ciudad de México.

INDICADORES DE ESTRUCTURA/ MEDIDAS DE POLÍTICA
Los indicadores estructurales se orientan a medir las condiciones normativas, legislativas e institucionales básicas y necesarias con que cuenta un determinado país para la implementación de un derecho humano, en otras palabras, estos indicadores ratifican que exista un marco jurídico, normativo e institucional propicio para la realización de un derecho humano en específico, y, de esa manera reflejan el compromiso o la intención del Estado de adoptar medidas para hacer efectivo ese derecho.
INDICADORES DE PROCESO/ MEDIDAS DE POLÍTICA
Los indicadores de proceso buscan valorar los avances directos logrados por las políticas y programas públicos emanados del Estado para el logro de un determinado derecho humano. Es decir, los avances en la acción sustantiva del Estado para la concreción de objetivos relacionados con la realización de un derecho humano, más no la realización última de dicho derecho humano. Visto de otra manera, qué se hace y cómo se avanza en el logro de objetivos intermedios orientados a la realización de un determinado derecho humano. Para estar en posibilidades de medir ello, en este

⁵⁸Ver, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, **Documento Informe sobre Indicadores para Vigilar el Cumplimiento de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos**, Quinta reunión de los Comités que son órganos creados en virtud de Tratados de Derechos Humanos, Ginebra, 2006).



EPADEQ



COPRED

nivel se elaboran indicadores para medir los resultados a nivel de efectos de las acciones del Estado orientadas a la consecución de un derecho. Para estos fines, de acuerdo con el enfoque de gestión, se entiende por efectos a las consecuencias o cambios directos, a mediano plazo, generados por una acción, proyecto o política pública.

INDICADORES DE RESULTADOS/ MEDIDAS DE POLÍTICA

Los indicadores de resultados procuran valorar los logros en relación con el goce del derecho humano en cuestión. Por tal motivo, su medición requiere periodos de tiempo mayores y su movilidad es menor en relación a los indicadores de proceso. Puesto que refleja los efectos acumulados de diversos procesos subyacentes (que pueden ser descritos por uno o más indicadores de proceso), un indicador de resultados suele ser un indicador lento, menos sensible a las variaciones transitorias que un indicador de proceso. Refiere por ejemplo a incremento en la esperanza de vida, la baja en la mortalidad de un grupo de población, etc.

Para entender este enfoque, es preciso tomar en cuenta que los avances sustantivos en materia de DDHH no son de corto plazo, sino de mediano y sobre todo de largo plazo, ya que ellos implican la transformación institucional y social de las normas formales e informales que modelan las relaciones sociales. Considerando que el fin último es el goce del derecho humano de las personas.

Enseguida se analizan los tipos de investigación evaluativa a que da lugar cada vertiente, las cuales es necesario aclarar, pueden generar planteamientos de investigación de un solo tipo o bien mezclarse. Al igual que en el caso de las acciones de Seguimiento, se mencionan aquellas que se considera viable impulsar en el marco del PAPED, ya sea para el corto, mediano o largo plazo en sucesivas versiones de dicho Programa, o bien en el marco de acciones de mayor alcance, como el Programa Institucional.

Evaluación de diseño

Es un tipo de investigación dirigida a valorar la pertinencia y consistencia de una iniciativa pública, sea un programa, una ley o las líneas de acción del PAPED. Partiendo de un enfoque de política pública puede centrarse más en verificar por ejemplo si las líneas de acción responden adecuadamente al problema público definido desde la esfera gubernamental; o bien, sí tiene definidos de manera adecuada su fin, propósito,



EPADEQ



componentes, actividades, indicadores y supuestos, de manera tal que guarden coherencia e integralidad entre sí y garanticen la generación de los resultados esperados.

La evaluación de diseño desde el enfoque de derechos humanos se plantea a partir de valorar que el diseño de las acciones y medidas de política pública contenga un enfoque de derechos humanos.

En ese sentido y tomando como referencia el enfoque metodológico de la OACNUDH, **en la dimensión metodológica de la metodología de evaluación**, el COPRED cuenta con una definición de lo que es el enfoque de igualdad y no discriminación que deben tener las medidas de política pública que impulsan los entes públicos en el Distrito Federal. Este enfoque fue construido a partir de analizar los distintos atributos que conforman el contenido de ese derecho humano, conforme a las prescripciones emanadas de las distintas fuentes de la doctrina de los derechos humanos, y que resultan aplicables a medidas de política pública del ámbito subnacional.⁵⁹

Con base en ese enfoque metodológico, **en la dimensión instrumental de la metodología de evaluación**, el COPRED integró una batería de indicadores que permite evaluar en qué medida **el diseño** de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal encarna ese enfoque de igualdad y no discriminación. Esta batería de indicadores de diseño será aplicada directamente por el COPRED y tiene la posibilidad de contemplar una amplia gama de medidas de política pública, no sólo las líneas de acción del PAPED.

Un valor agregado de esta batería de indicadores es que también valora que la ejecución de las líneas de acción del Programa se lleve a cabo en apego a los componentes de los DDHH, mismos que fueron citados atrás y aquí se enuncian puntualmente: disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad. Por ejemplo, teniendo una línea de acción del PAPED centrada en la difusión de la legislación o de diagnósticos en materia de igualdad y no discriminación, se debe vigilar que la ejecución de la misma se lleve a cabo

⁵⁹Dicho enfoque es el que se elaboró junto con la batería de indicadores para evaluar que el diseño de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con contenidos de igualdad y no discriminación, mediante Convenio de Colaboración entre COPRED y EPADEQ.



EPADEQ



en apego a lo dispuesto por los componentes señalados (que son criterios de aplicación de acciones públicas), ponderando la emisión de contenidos por ejemplo en lenguas indígenas, y a través de medios que hagan viable su acceso a la información difundida.

Estos indicadores se dirigen a medir lo que desde enfoque metodológico de la OACNUDH se plantea como la idoneidad de las políticas para garantizar el derecho humano, y que mide a través de indicadores estructurales. Es decir, se valora si las políticas tienen enfoque de igualdad y no discriminación, y con ello son **propicias** para la realización de ese derecho.

Evaluación de resultados

Este tipo de investigación evaluativa busca conocer si la gestión pública alcanza los resultados esperados. Los cuales pueden ser evaluados a nivel de productos, efectos o impactos. A nivel de productos, se valora la generación del bien o servicio que se propone la acción pública. Por ejemplo en el caso de una línea de acción de capacitación con funcionariado público para que este en el desempeño de sus funciones no cometa actos de discriminación, la evaluación se centra en valorar si se impartió la capacitación, si ésta se llevó a cabo en los tiempos esperados y atendió al perfil del funcionariado público establecido como población beneficiaria.

Una evaluación de resultados a nivel de efectos pretende medir si los contenidos de los productos generados fueron asimilados por las personas beneficiarias que padecen el problema público para el cual se instauran las medidas de política pública o bien si generaron cambios directos en las personas beneficiarias.⁶⁰ Siguiendo con el ejemplo, el efecto esperado de la capacitación a funcionariado público es que las y los servidores públicos beneficiarios hayan adquirido los conocimientos transmitidos o se hayan sensibilizado.

⁶⁰Como señala Zermeño, retomando las definiciones del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2009) en “**los Efectos** son resultados de desarrollo a medio plazo obtenidos mediante la entrega de productos y las contribuciones de varios asociados y no asociados. Los efectos proporcionan una visión clara de lo que ha cambiado o cambiará globalmente o en una región en particular, un país o una comunidad en un plazo de tiempo determinado.” *Op. cit.* p. 18.



EPADEQ



La evaluación de resultados a nivel de impactos busca medir que las personas beneficiarias de las acciones públicas hayan usado o aplicado los bienes o servicios de los que fueron dotadas en la transformación positiva del entorno, en ese sentido los impactos implican cambios de más largo plazo que impactan en el contexto social, económico o cultural.⁶¹ Continuando con el ejemplo de la capacitación a las personas servidores públicos, el impacto consistiría en la disminución de prácticas discriminatorias por parte de las y los servidores públicos, respecto de la población con la que trabaja en el ejercicio de sus funciones.

Para valorar los productos, **un enfoque metodológico más centrado en política pública** resulta pertinente, pues teniendo en cuenta que las líneas de acción de un programa tienen ciclos de ejecución y obtención de resultados de corto plazo, es que resulta adecuado verificar al final del ciclo de ejecución que dichos productos se generen. Es por ello para abordar la **dimensión instrumental de la metodología de evaluación**,⁶² se hace necesaria la construcción de una batería de indicadores de cumplimiento, los cuales se avocan a verificar que las metas asociadas a cada línea de acción del PAPED se hayan alcanzado.

Con relación a estos efectos e impactos, el COPRED no cuenta con instrumentos que desde la óptica de política pública permitan medirlos. Pero sí cuenta con un conjunto de indicadores de proceso, y proyecta contar con una batería de indicadores estructurales y de resultados, **que desde el enfoque de la citada metodología de la OACNUDH** permitan medir los cambios que se están suscitando en el mediano y largo plazo con la implementación de las acciones de política pública contra la discriminación en la Ciudad de México.

En ese sentido se debe tener en claro que los efectos e impactos, refieren en esencia a la incidencia de la acción gubernamental que desde el enfoque de derechos humanos el COPRED plantea medir a través de los indicadores proceso y resultados, respectivamente,

⁶¹Siguiendo a la misma autora, “**los Impactos** hacen referencia a los cambios intencionados o reales en el desarrollo humano en términos de bienestar de la gente. Implican mejoras en la vida de las personas. El impacto se refiere a los cambios de ‘conjunto’ que se buscan y representa el objetivo subyacente del trabajo de desarrollo”. *Íbidem*.

⁶²Para conocer el conjunto de instrumentos, herramientas y documentos de apoyo para la evaluación, remítase al Anexo 2.



EPADEQ

tomando como referencia la **metodología de la OACNUDH**, los cuales fueron descritos líneas atrás.



Sobre esa base teórica, conceptual y metodológica, es necesario diseñar diversos instrumentos, herramientas y documentos de apoyo, que permitan obtener información sustantiva para evaluar el diseño y los resultados –en el mediano y largo plazo- de las acciones y medidas de política pública que se impulsan en la materia en la Ciudad de México.

Los **instrumentos** que a continuación se vuelven a presentar de manera resumida, sirven para analizar información sustantiva para la evaluación de las acciones y medidas de política pública.

- **Los indicadores de diseño**, los cuales buscan valorar si las acciones y medidas de política pública de la Administración Pública del Distrito Federal se realizan con enfoque de igualdad y no discriminación.
- **Los indicadores de cumplimiento**, dirigidos a medir el logro de las metas establecidas para las líneas de acción del PAPED.
- **Los indicadores de proceso**, que están focalizados a medir los avances de las medidas de política pública encaminadas a lograr la igualdad y no discriminación; esto tanto en términos de valorar los alcances de las acciones sustantivas realizadas por las instancias de la administración pública de la Ciudad de México para prevenir y eliminar la discriminación, a la luz de los mandatos normativos que tienen en la materia, como también en cuanto a los efectos directos que de dichas medidas de política se esperan en las poblaciones en situación de discriminación.
- **Los indicadores de resultados**, que pretenden valorar los logros en relación con el goce del derecho humano. Mismos que se tiene previsto construir en el corto plazo.

Instrumentos por tipo de evaluación

Evaluación de Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de diseño. Metodología COPRED
Evaluación Resultados Nivel: Productos	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de cumplimiento metas PAPED. COPRED • Cuestionario de Evaluación. COPRED
Evaluación Resultados Nivel: Efectos	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de proceso. Metodología COPRED con base en Metodología OACNUDH
Evaluación Resultados Nivel: Impactos	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de resultados. Metodología OACNUDH (A elaborarse en el corto plazo)

Dentro de esta dimensión instrumental, se cuenta con las siguientes **herramientas** que permiten realizar el acopio y sistematización de la información para la evaluación.

- **El cuestionario de evaluación**, que busca recabar información sobre aspectos medulares de la implementación de las líneas de acción del PAPED, como “las estrategias transversales que los entes públicos implementan (articulación, coordinación interinstitucional e intersectorial, así como participación de la sociedad civil); acciones de prevención de la discriminación; el presupuesto destinado a la ejecución de las líneas de acción y las áreas de oportunidad que se perciben desde los propios entes, a través de la opinión de sus enlaces.⁶³ Con ello, se busca contar con elementos para “reflexionar sobre los posibles avances y su relación con las obligaciones del Estado (respetar, proteger, promover y garantizar), así como con los componentes del derecho, sobre todo en materia de disponibilidad y accesibilidad.”⁶⁴

⁶³Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. *Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014*, México, 2015, p. 12.

⁶⁴*Ibid.* p. 14.



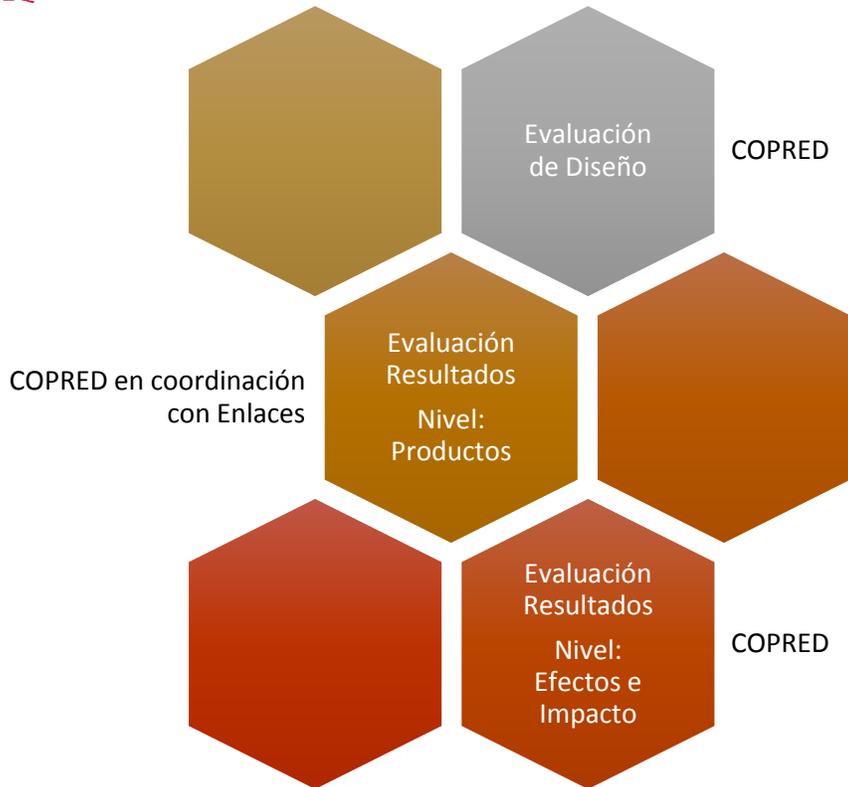
EPADEQ



En la dimensión instrumental también están los documentos de apoyo, los cuales tienen el fin de orientar a las y los enlaces institucionales en la utilización de las herramientas, a fin de contribuir a garantizar que el acopio, sistematización y suministro de información para la evaluación se haga de manera eficaz.

- **Guía para el llenado del cuestionario de evaluación**, la cual busca orientar a las y los enlaces institucionales en el acopio e integración de la información que conforma dicho Cuestionario.
- **Glosario**. Documento que contiene definiciones y terminología utilizada en materia de igualdad y no discriminación.

Una vez definidos los enfoques metodológicos y los instrumentos para obtener y analizar información para la evaluación, el componente de gestión dispone de un mecanismo que le permite de manera eficaz y eficiente generar, acopiar sistematizar y analizar información sustantiva para fines de la evaluación. Cabe señalar que a diferencia del esquema de seguimiento, en el de evaluación en la mayoría de los casos el componente de gestión es necesario que descansa en el propio COPRED, que por cuenta propia realiza el acopio, sistematización y análisis de información.



El mecanismo que se hace necesario institucionalizar para la gestión de la información sustantiva para la evaluación de las acciones en la materia, dentro de las cuales se contemplan las líneas de acción contenidas en el PAPED, es:

- **Las y los Enlaces Institucionales** que tienen como misión proporcionar información sustantiva para fines de evaluación, en términos de los resultados, diseño, supuestos, procesos, estrategias, medios e instrumentos, o algún otro aspecto de las acciones que se emprenden en la materia. Se trata de las mismas personas servidoras públicas de los entes que realizan las funciones de enlace para el seguimiento. Por lo que también este conjunto de enlaces responde a la estrategia de articulación y coordinación interinstitucional, que busca la interacción de los distintos entes responsables de la implementación y evaluación de las acciones en la materia a través de espacios de vinculación formal. Las y los enlaces institucionales son **articulados y coordinados** por el COPRED y actúan con base en una ruta crítica para la evaluación que compendia las acciones a desarrollar a lo largo del año, de la cual se da cuenta más adelante. En este sentido, la estrategia transversal de la articulación y coordinación interinstitucional,



EPADEQ

intersectorial e intergubernamental es medular para la realización de todas fases de la política pública no discriminatoria.



Los y las enlaces institucionales son involucrados y fortalecidos en su tarea sustantiva a través de tres modalidades de vinculación interinstitucional relacionadas con la evaluación:

- **Sesiones de inducción para el llenado de cuestionario de evaluación** con la finalidad de fortalecer las habilidades y capacidades de las y los enlaces institucionales. Son impartidas por la CAPPyL del COPRED, a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación.
- **Espacios de asesoría a enlaces institucionales**, los cuales consisten en sesiones de trabajo, presenciales o a distancia, individuales o colectivas, para dar asesoría sobre cualquier aspecto relativo al esquema de evaluación.

En general el producto más importante de la metodología de evaluación, es el **Informe Anual de Evaluación de la Implementación**, que se emite una vez concluido el año fiscal y que conforme a las atribuciones y obligaciones del COPRED en la materia, plantea “las acciones y hallazgos que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México han efectuado para prevenir y eliminar la discriminación, siendo reflejo de un enfoque de derechos humanos y no discriminación que ha caracterizado a la administración pública local desde la década pasada.”⁶⁵

4.2.1 Ruta crítica de la evaluación

La evaluación en particular de las líneas de acción que los entes ejecutores despliegan en el marco del PAPED, se lleva a cabo conforme la siguiente ruta crítica, la cual compendia el conjunto de decisiones y actividades que se siguen a lo largo de un ciclo de ejecución, el cual incluso trasciende el año fiscal, pues la valoración de las acciones de manera se integra en el Informe Anual que se emite al inicio del siguiente año fiscal.⁶⁶ Se muestra teniendo

⁶⁵Informe de Evaluación. PAPED 2014. COPRED, 2015, p. 8.

⁶⁶Cabe aclarar que en el caso de la aplicación de la batería de indicadores que miden resultados en el mediano y largo plazo, los denominados de proceso y resultados, no se llevaría



EPADEQ



como marco el proceso general de gestión del propio PAPED, el cual como se expuso para el caso de la ruta crítica de evaluación comprende las 4 fases básicas de su proceso de gestión.

1. **Designación o ratificación de enlaces de los entes públicos ejecutores para realizar la evaluación del Programa.** Son las decisiones y acciones para contar con enlaces designados/as por los entes públicos ejecutores que proporcionan información para la evaluación de las acciones en materia de igualdad y no discriminación.⁶⁷
2. **Ajuste del esquema de evaluación del PAPED.** Refiere a las decisiones y actividades para rediseñar/actualizar los procesos, instrumentos, herramientas, mecanismos, etc. de la evaluación. Estos son llevados a cabo por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación y validados por la CAPPyL, y no intervienen en su definición ningún ente externo al COPRED.
3. **Acciones de inducción a las personas que fungen como enlaces institucionales de los entes públicos ejecutores.** Son las decisiones y acciones para habilitar a las personas enlaces como articuladoras de evaluación con el COPRED, proporcionando para ello información sobre los resultados y logros de la ejecución de las líneas de acción contempladas en el PAPED, así como sobre el manejo de los instrumentos y herramientas para la evaluación.

Puede ser a través de Sesiones de inducción para el llenado del Cuestionario de Evaluación y/o en los Espacios de asesoría a enlaces institucionales.

Para la habilitación de enlaces institucionales se transmiten contenidos relativos al Cuestionario de Evaluación, como la forma en que se deben reportar sobre las acciones realizadas y la consideración de aspectos vinculados a la ejecución que

cabo anualmente, sino en un periodo de tiempo mayor, por lo que no se consideran en esta Ruta Crítica.

⁶⁷Como se ha señalado, las personas servidoras públicas que se designan por parte de los entes como Enlaces Institucionales, cumplen por igual tanto las funciones de seguimiento y como las de evaluación. Por lo que el proceso que se describe para su nombramiento para las funciones de seguimiento son las mismas que para la evaluación.



EPADEQ



resultan de capital importancia, como lo es el presupuesto asociado, el impulso de acciones transversales, etc.

4. **Revisión, sistematización y análisis de documentos de diseño de política pública, con base en una batería de indicadores de diseño.** Contempla las decisiones y acciones necesarias para que el COPRED pueda acopiar, sistematizar y valorar información sobre las diversas medidas de política pública que se impulsan en la materia por parte de los entes públicos del Distrito Federal, a fin de valorar la medida en que contienen un enfoque de igualdad y no discriminación.
5. **Recepción, revisión, sistematización del cuestionario de evaluación del PAPED.** Contempla las decisiones y acciones necesarias para acopiar, sistematizar y valorar la información contenida en el Cuestionario de Evaluación del PAPED.
6. **Integración del Informe de Evaluación del PAPED.** Son aquellas decisiones y acciones necesarias que para integrar el Informe de Evaluación del PAPED.

La integración de este Informe es el resultado del balance general de todas las acciones de implementación contempladas en el PAPED. Esto es, integra la información que emana de las acciones de seguimiento, así como la valoración de los resultados de la implementación derivados de la aplicación de los cuestionarios de evaluación del PAPED, incluidas las expectativas de cierre que reportan las y los enlaces institucionales casi al terminar el ciclo de ejecución.

7. **Envío del Informe a los entes públicos, academia y a la oficina en México de la OACNUDH.** Son las decisiones y acciones que realiza el COPRED para recibir opiniones sobre el proyecto de Informe, por parte de actores institucionales y sociales destacados en la materia, a fin de generar sinergias para su robustecimiento.
8. **Mesas de Trabajo para recibir retroalimentación por parte de Academia.** Son las decisiones y acciones que lleva a cabo el COPRED para recibir retroalimentación



EPADEQ



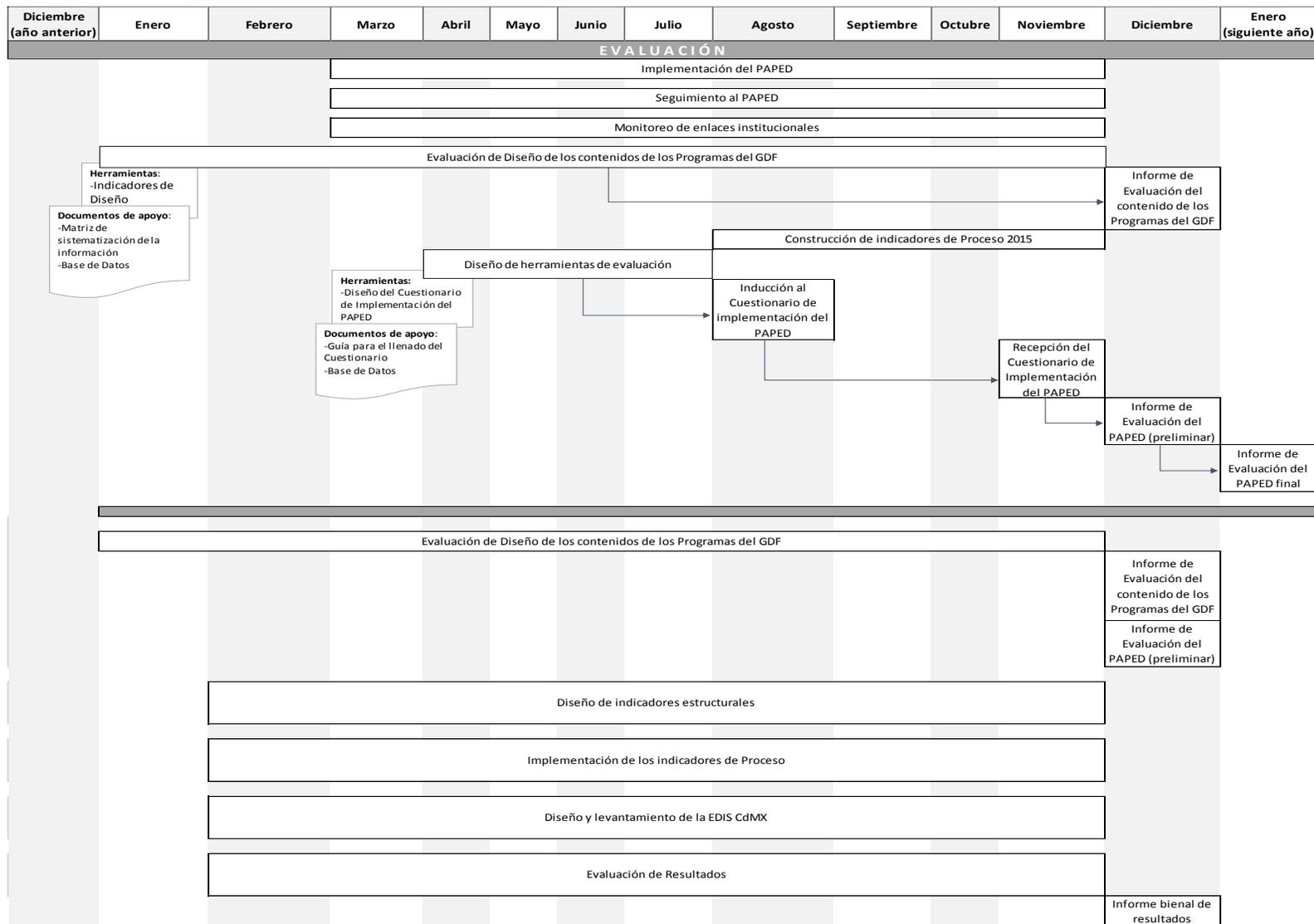
COPRED

por parte de académicos/as y especialistas en el problema de la discriminación, a fin de fortalecer el Informe.

9. **Emisión Oficial del Informe.** Son las decisiones y acciones que impulsa el COPRED para dar a conocer oficialmente el Informe de Evaluación Anual del PAPED. Consiste en el envío a los entes ejecutores del mencionado Informe y su difusión pública a través de la página del COPRED, a fin de actuar con transparencia y rendir cuentas a la sociedad sobre el avance en la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México.

Enseguida se expone gráficamente las distintas etapas que conforman el proceso de evaluación.

ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN





EPADEQ



COPRED

La metodología de seguimiento y evaluación expuesta en este documento es producto del proceso continuo de diseño, prueba y análisis para su ajuste y fortalecimiento. En su conformación actual permiten al COPRED generar evidencias y análisis con base en los cuales puede valorar el proceso y resultados de las acciones de política pública para la prevención y eliminación de la discriminación en el Distrito Federal.

No obstante, como todo método de investigación vinculado a asuntos públicos, en la medida en que estos van evolucionando o bien los propios enfoques se van transformando, esta metodología es susceptible de ajustes. Lo importante es que justamente este proceso de revisión y fortalecimiento es parte del proceso de gestión de la metodología, por lo que los espacios y tiempos para ello se encuentran claramente definidos.

Todo el proceso metodológico está atravesado por estrategias transversales, particularmente la de articulación y coordinación interinstitucional, mediante la cual se trabaja en red con actores institucionales y sociales para fortalecer tanto la gestión, ejecución y evaluación de las acciones para la prevención y eliminación de la discriminación, como también se considera su participación precisamente en la revisión y ajuste de esta metodología.



EPADEQ

Referencias bibliográficas



Aguilar Villanueva, Luis; 2006. *Gobernanza y gestión pública*, Fondo de Cultura Económica, México.

Caro, Elizabeth y José Sosa; *Guía 1. El ciclo de las Políticas Públicas con PEG: la Evaluación*. Material Pedagógico de la Especialidad con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género, Flacso, 2015.

Cortés, Fernando; 2015. *Desarrollo de la metodología en ciencias sociales en América Latina: posiciones teóricas y proyectos de sociedad*. En *Perfiles Latinoamericanos* vol. 23, núm. 45, enero-junio de 2015, Flacso México, pp. 181-202.

Gómez, Marcelo M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas.

León, Benito; 2007. "La nueva gestión pública y el estilo personal de gobernar", en *Sociológica*, año 22, número 65, pp. 253-263 Septiembre-diciembre de 2007, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004.

Ruiz Medina Manuel, *Políticas públicas en salud y su impacto en la Salud en Culiacán, Sinaloa*, 2013. Tesis Doctoral.

Sallé, Ma. De los Ángeles (2003) "Evaluación de políticas públicas. Aspectos claves y género", en *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?* Bilbao, Diputación Foral de Biskaia;

Subirats, Joan, Peter Knoepfel, Corinne Larrue y Frederick Varone; 2008. *Análisis y gestión de políticas*. España, Ariel.

Taylor, S.J. y R. Bogdan; 1987. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós, España.

Valenti, Giovanna y Ulises Flores; 2009. "Ciencias Sociales y Políticas Pública", en *Revista Mexicana de Sociología*, Número 71, Número Especial diciembre 2009, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.

Zaremborg, Gisela y Eduardo Villareal, 2011. *Guía 4. Redes en Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Unidad 2)*. Flacso México.

Zermeño, Fabiola, 2012. *Cerrando el círculo: Ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de Igualdad de género*. Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, Panamá.



EPADEQ

Referencias



COPRED, Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013, México, p. 13.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, 2012. *Informe de Gestión 2012*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDb, 2013. *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDa, 2014. *Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDb, 2014. *Informe de Evaluación de Actividades 2013*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDC, 2014. *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDb, 2015. *Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014*.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDC, 2015. *Programa Anual para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México 2015*.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Documento Informe sobre Indicadores para Vigilar el Cumplimiento de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*, Quinta reunión de los Comités que son órganos creados en virtud de Tratados de Derechos Humanos, Ginebra, 2006

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Manual para la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo*. Estados Unidos de América. 2009.

Leyes, Estatutos y Manuales

Asamblea Legislativa del Distrito Federal, ALDF, 2011. *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México*. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 28 de noviembre de 2014. Consultada en junio de 2015.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDA, 2013. *Estatuto Orgánico*. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 26 de febrero de 2013.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPREDA, 2015. *Manual de Organización*. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 7 de agosto de 2015.

Documentos oficiales

Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008.

Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2013.

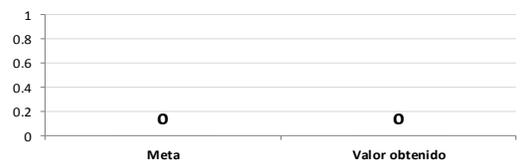
Jefatura de Gobierno del Distrito Federal (JGDF), *Acuerdo por el que se instruye a diversas dependencias de la administración pública del distrito federal a implementar acciones en la Ciudad de México en la lucha contra las fobias hacia las poblaciones lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestís e intersexuales (LGBTTTI)*. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 29 de mayo de 2014.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México 2013.

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018. Gobierno del Distrito Federal, 2014.

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México, 2009.

Ficha Técnica de indicadores de seguimiento del PAPED (versión 2015)

 		CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO		
		Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas		
FORMATO DE FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PAPED 2015				
1. Datos de identificación de la Entidad / Área	1.1 Entidad responsable			
	1.2 Área / Unidad responsable			
	1.3 Responsable (s) del indicador			
2. Identificación del Indicador	2.1 Nombre del indicador	<u>Elija el indicador de acuerdo con la Línea de Acción (L.A) que le corresponde</u>		
	2.2 Descripción general			
	2.3 Objetivo institucional			
	2.4 Eje estratégico	Aparecerá automáticamente al seleccionar el indicador		
	2.5 Tipo de indicador	2.6 Unidad de medida	2.7 Nombre del proceso	
		Aparecerá automáticamente al seleccionar el indicador		
3. Medición del Indicador	3.1 Fórmula para calcular el indicador	Aparecerá automáticamente la sugerencia de método de cálculo, deberá reemplazar los valores por datos reales con los que cuenta		
	3.2 Fuentes de información (medios de verificación)	3.3 Frecuencia de recolección y revisión Aparecerá automáticamente al seleccionar el indicador		
4. Rangos del Indicador	4.1 Línea Base (LB)	Elegir Mes y Año de la LB		
	4.2 Meta	Periodo de cumplimiento de la Meta		
	4.3 Fecha de entrega	4.4 Valor obtenido	4.5 Semaforización	
	Día Mes 2015			
	4.6 Acciones de mejora			
	4.7 Observaciones			
5. Gráfica del indicador	5.1 Gráfica del indicador	<p style="text-align: center;">Avance del indicador</p> 		

⁶⁸Los instrumentos y herramientas metodológicas utilizadas para el seguimiento y la evaluación se reajustan anualmente, a partir de los resultados obtenidos en las dos etapas de la política pública.

Cuestionario de percepción sobre la implementación del PAPED

Implementación del PAPED y acciones de no discriminación

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas que se plantean. Reflexione las respuestas y posteriormente escriba las respuestas a cada uno de los cuestionamientos.

Recuerde que las respuestas son a partir del trabajo que realiza la institución con la implementación del PAPED y de las acciones de no discriminación, así como de la experiencia que usted tiene como enlace institucional.

Por favor envíe solo una vez el presente cuestionario.

***Obligatorio**

1. Señale las dificultades que presenta la institución para implementar el PAPED y acciones en materia de no discriminación *

2. Mencione ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha encontrado en su desempeño como enlace institucional del COPRED? *

3. ¿Cómo podría mejorar el trabajo del/la enlace institucional al interior de la entidad pública? *

4. En caso de que la institución haya considerado presupuesto para realizar las acciones en materia de igualdad y no discriminación ¿cuáles han sido las propuestas para implementar acciones de este tipo? *

5. De las temáticas señaladas en las Líneas de Acción del PAPED que debe implementar la institución, ¿cuáles no han podido implementarse? *

5.1 Brevemente, explique ¿por qué no se han podido implementar? *

6. Mencione sugerencias viables y reales para implementar de manera eficiente las Líneas de Acción del PAPED en la institución a la que usted se encuentra adscrito/a *

7. Señale puntualmente ¿cómo podría el COPRED apoyar en la implementación del PAPED y acciones en materia de no discriminación? Recuerde enviar sólo una vez este cuestionario. *

8. Comentarios adicionales. Agregue en el siguiente espacio aquellos comentarios relacionados que no fueron considerados en las respuestas anteriores y que considere de importancia para la implementación.

Módulo I del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), ha instrumentado desde el 2013, la aplicación del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) con el objetivo de conocer y valorar las acciones que los entes públicos realizan para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, en aras de atender los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF).

Desde entonces, cada año se envía electrónicamente el cuestionario y su guía de llenado a las entidades públicas a través de los enlaces institucionales del COPRED. En este año se enviará también un glosario con definiciones de la terminología utilizada en la materia.

La información que proporcione la institución es muy importante porque permite medir el cumplimiento y el tipo de acciones encaminadas a prevenir, atender, y eliminar la discriminación. La información que registre en este instrumento sirve para mejorar las acciones, programas y políticas públicas en la materia, al tiempo que abona a la transparencia y a la rendición de cuentas.

En las siguientes pestañas encontrará los módulos que integran el Cuestionario. Se trata de una herramienta con preguntas cerradas, de opción múltiple y abiertas. Para las últimas se deben desarrollar detalladamente las respuestas.

Le recordamos que las respuestas no son individuales, ni del área a la que usted se encuentra adscrito/a, sino que corresponden a las acciones que realiza la institución tanto con la población en general, grupos de población, así como con personas servidoras públicas de la entidad o de otras instituciones públicas.

Sólo deben reportarse las acciones en materia de igualdad y no discriminación del período enero a octubre, 2015.

Al final del cuestionario podrá ubicar un recuadro en el cual deberán proyectarse las acciones a realizarse en noviembre y diciembre.

Es muy importante que revise y se apoye en la Guía de llenado del cuestionario.

El cuestionario deberá enviarse a más tardar el día 9 de noviembre.

Presentación Módulo I Módulo II Módulo III Cierre

Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

MÓDULO I

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre del Ente público Lista desplegable

1.2 Nombre del/la Enlace

1.3 Cargo que desempeña Lista desplegable

1.4 Funciones y actividades de su cargo

1.5 Área de adscripción

1.6 Correo electrónico

1.7 Teléfono Extensión:

2. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES, PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

2.1 ¿La Institución realiza acciones en materia de Igualdad y No Discriminación?

Sí No No sabe

2.2 ¿Qué tipo y cuántas acciones realizó en materia de Igualdad y No Discriminación?

Seleccione el tipo de acciones:

- Capacitación (cursos)
- Sensibilización (talleres, pláticas)
- Profesionalización
- Eventos con población en general
- Eventos con grupos en situación de discriminación
- Eventos con intérprete de Lengua de Señas Mexicana
- Desarrollo de foros, coloquios, seminarios
- Acciones relacionadas con accesibilidad física,
- Acciones relacionadas con accesibilidad auditiva
- Acciones relacionadas con accesibilidad visual
- Difusión en medios electrónicos (Facebook, twitter, página web, YouTube, etc.)
- Difusión con materiales impresos (folletos, trípticos, etc.)
- Difusión con material audiovisual

Seleccione el número de acciones que realizó por cada tipo de acción:

Listas desplegables



EPADQ



Módulo II del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

MÓDULO II

11. ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN

11.1 ¿Realizó acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación en 2015?

Sí
 No
 No sabe
 No aplica

11.2 Indique el tipo de acciones de difusión que realizó la institución:

- Campañas
- Eventos públicos
- Eventos académicos
- Boletines de prensa
- Pronunciamientos
- Publicaciones impresas
- Difusión de material audiovisual
- Difusión con material impreso
- Difusión en redes sociales (Twitter, Facebook, YouTube, etc.)
- Exposiciones
- Concursos
- Ferias informativas
- Otra acción de difusión, especifique en:

11.3 Señale el número de acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación que realizó la institución Lista desplegable

11.4 Seleccione las temáticas abordadas en las acciones de difusión realizadas por la institución

<input type="checkbox"/> Principio pro persona	<input type="checkbox"/> Respeto a la diversidad
<input type="checkbox"/> Enfoque de igualdad y no discriminación	<input type="checkbox"/> Acoso escolar (Bullying)
<input type="checkbox"/> Derecho a la igualdad	<input type="checkbox"/> Violencia de género
<input type="checkbox"/> Derecho a la no discriminación	<input type="checkbox"/> Derecho a la salud
<input type="checkbox"/> Derechos de las personas adultas mayores	<input type="checkbox"/> Derecho a la educación
<input type="checkbox"/> Derechos de las mujeres	<input type="checkbox"/> Derecho a un vida libre de violencia
<input type="checkbox"/> Derechos de la infancia	<input type="checkbox"/> Derecho a la cultura
<input type="checkbox"/> Derechos de las personas con discapacidad	<input type="checkbox"/> Contra el abuso sexual y pornografía infantil
<input type="checkbox"/> Derechos de las y los jóvenes	<input type="checkbox"/> Contra la trata y explotación sexual
<input type="checkbox"/> Derechos de pueblos y comunidades indígenas	<input type="checkbox"/> Derecho a la información pública y transparencia
<input type="checkbox"/> Derechos de la población LGBTTTI	<input type="checkbox"/> Obesidad y no discriminación
<input type="checkbox"/> Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	<input type="checkbox"/> Personas tatuadas y no discriminación
<input type="checkbox"/> Derechos de las personas con VIH-SIDA	<input type="checkbox"/> No violencia
<input type="checkbox"/> Derechos de las poblaciones callejeras	<input type="checkbox"/> Discriminación racial
<input type="checkbox"/> Derecho a la identidad	<input type="checkbox"/> Afrodescendientes y no discriminación
<input type="checkbox"/> Mujeres embarazadas	<input type="checkbox"/> Trabajadoras del hogar

Presentación
Módulo I
Módulo II
Módulo III
Cierre
+

Módulo III del Cuestionario para Evaluar la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

14. ATENCIÓN A LA POBLACIÓN**MÓDULO III**

14.1 ¿La institución diseñó o adecuó protocolos de atención con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación?

Sí No No sabe No aplica

14.2 ¿La institución implementa protocolos de atención con el enfoque de igualdad y no discriminación?

Sí No No sabe No aplica

14.3 Señale el número de protocolos de atención elaborados o modificados de acuerdo con el enfoque de igualdad y no discriminación Lista desplegable

14.4 Señale ¿en qué mes diseñó o adecuó la institución protocolos de atención? Lista desplegable

14.5 Explique en qué consisten los protocolos de atención

14.6 Mencione a qué grupos de población están dirigidos los protocolos de atención

Mujeres	<input type="checkbox"/>
Niñas y niños	<input type="checkbox"/>
Las y los jóvenes	<input type="checkbox"/>
Personas adultas mayores	<input type="checkbox"/>
Personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>
Personas y comunidades indígenas	<input type="checkbox"/>
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	<input type="checkbox"/>
Población LGBTTTI	<input type="checkbox"/>
Personas con VIH-SIDA	<input type="checkbox"/>
Personas privadas de su libertad en Centros de reclusión	<input type="checkbox"/>
Personas en conflicto con la ley penal	<input type="checkbox"/>
Personas que asisten o visitan Centros de reclusión	<input type="checkbox"/>
Poblaciones callejeras	<input type="checkbox"/>
Personas tatuadas	<input type="checkbox"/>
Personas víctimas de trata y explotación sexual	<input type="checkbox"/>
Personas víctimas de violencia	<input type="checkbox"/>
Población en general	<input type="checkbox"/>
Otro grupo de población	<input style="width: 100%;" type="text"/>

14.7 ¿Diseñó protocolos de actuación con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación?

PresentaciónMódulo IMódulo IIMódulo IIICierre+⋮◀

Cierre y agradecimiento

El registro de información que la entidad pública hace en el Cuestionario es muy importante para el ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, así como para valorar, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, las acciones que los entes públicos realizan en materia de igualdad y no discriminación en la entidad.

Al final verifique por favor lo siguiente:

- Que se guardaron y registraron todas las respuestas.
- Que las cifras y toda la información que registró son correctas y comprobables.
- Si existe alguna duda, mejora u observación regístrela en el apartado 'COMENTARIOS E INFORMACIÓN ADICIONAL' del Módulo III.
- Se requiere anexar los documentos probatorios de la información que registró en el Cuestionario. Ejemplo: en relación a capacitación, sensibilización o profesionalización puede enviar entre otros, programas o cartas descriptivas.

Se sugiere revisar la Guía de llenado del Cuestionario para facilitar el registro de la información, así como para saber qué tipo de documentos probatorios debe enviar.

Se sugiere también revisar el Glosario de definiciones para mayor comprensión de la terminología utilizada.

Envíe el Cuestionario en formato Excel y los documentos probatorios a:

rosales.copred@gmail.com o mediante CD ROM u otro medio electrónico que juzgue conveniente, respaldado por un oficio de entrega.

En caso de dudas sobre el llenado del cuestionario, llame al 5341-8078 con Carmen López Mendoza o Laura Rosales o escriba al correo indicadores.copred@gmail.com o rosales.copred@gmail.com

¡Muchas gracias por su atención, disposición y contribución!