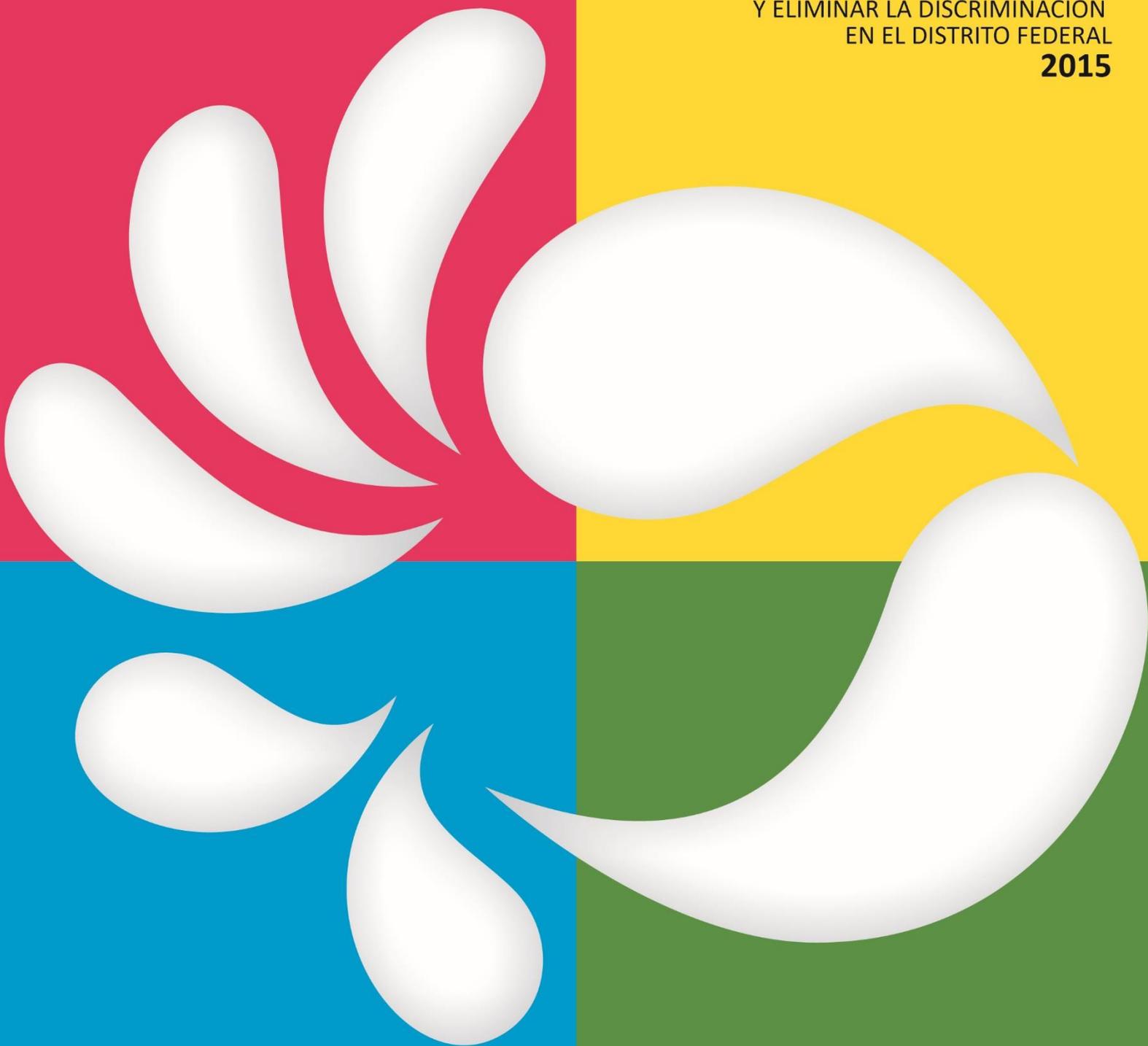


INFORME DE EVALUACIÓN INTERNA

PROGRAMA ANUAL PARA PREVENIR
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL DISTRITO FEDERAL
2015



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

CapitalSocial Por Ti



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

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

Jacqueline L´Hoist Tapia

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

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Angélica Pineda Bojórquez

Coordinadora de Comunicación Social

La elaboración del Informe de Evaluación del
Programa Anual para Prevenir y Eliminar
la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2015
estuvo a cargo de:

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

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



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa
Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Dora Patricia Mercado Castro
Secretaria de Gobierno

Dr. José Ramón Amieva Gálvez
Secretario de Desarrollo Social

Lic. Jacqueline L'Hoist Tapia
*Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la
Discriminación de la Ciudad de México
(COPRED)*



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

COPRED

General Prim 10. Col. Centro.
Deleg. Cuauhtémoc. C.P.
06010.
Tel: 55128639
Página web:
copred.cdmx.gob.mx
Facebook: COPREDDF
Twitter: @COPRED_CDMX



ASAMBLEA CONSULTIVA 2015 DEL COPRED

Federico Fleishmann Loredo
Gabriel Isaac Rojas Arenaza
Genaro Lozano Valencia
Guadalupe Loaeza
José Luis Caballero Ochoa
Juan Martín Pérez García
Lucía Lagunes Huerta
Luis Antonio Torres Osorno
Luis Enrique Hernández Aguilar
Mardonio Carballo
María Consuelo Mejía Piñeros
Miguel Concha Malo
Ricardo Raphael de la Madrid
Mónica González Contró
Nashieli Ramírez Hernández
Rogelio Gómez-Hermosillo Marín
Sinayini Ruiz Aguilar
Lilian Magidin Bakcht
Juliana González Valenzuela

JUNTA DE GOBIERNO 2015 DEL COPRED

Integrantes:

Secretaria de Gobierno, Dora Patricia Mercado Castro
Secretario de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad
De México, José Ramón Amieva Gálvez
Secretario de Salud de la Ciudad de México, Armando Ahued
Ortega
Secretaria de Educación de la Ciudad de México, Alejandra Barrales
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Amalia García Hernández
Secretaria de Desarrollo Rural y Equidad para las
Comunidades, Rosa Icela Rodríguez Velázquez

Consejeras y Consejeros Ciudadanos

Genaro Lozano Valencia
Luis Antonio Torres Osorno
Miguel Concha Malo
Mónica González Contró
Sinayini Ruiz Aguilar
Nashieli Ramírez Hernández



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Invitados Permanentes

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, Teresa

Incháustegui Romero.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, Gustavo Gamaliel Martínez Pacheco.

Instituto de la Juventud de la Ciudad de México, María Fernanda

Olvera Cabrera.

Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México, Rigoberto Ávila Ordóñez.

Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en la Ciudad de México, Andrea González Rodríguez.

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, Fidel Pérez de León.

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México, Dip. Elizabeth Mateos Hernández Cruz.

Juan José García Ochoa

Subsecretario de Gobierno de la Ciudad de México.

Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos los valiosos comentarios que realizaron académicos e instituciones públicas de la Ciudad de México participantes en las mesas de trabajo para la revisión de los contenidos del Informe de Evaluación Interna del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2015, el 10 de febrero de 2016.

- ❖ Dr. Daniel Díaz Juárez, EAP CDMX.
- ❖ Dr. José Galindo Rodríguez, profesor investigador del IIHS-UV.
- ❖ Mtra. Ana Lía de Fátima García García, INFO DF.
- ❖ Miguel Guzmán, INFO DF.
- ❖ Dr. Fernando Manzo, profesor investigador del Colegio de Postgraduados.
- ❖ Mtro. Víctor Emmanuel Mares Ruíz, EAP CDMX.
- ❖ Dr. Efraín Quiñonez León, profesor investigador del IIHS-UV.
- ❖ Dr. Ernesto Treviño Ronzón, profesor investigador del IIHS-UV.

Agradecemos también a las entidades públicas que enviaron comentarios, vía electrónica, a través de las y los enlaces institucionales del COPRED:

- ❖ Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.
- ❖ Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto.
- ❖ Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México.
- ❖ Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México.
- ❖ Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
- ❖ Instituto de la Juventud de la Ciudad de México.
- ❖ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.
- ❖ Jefatura de Gobierno, Oficialía Mayor.
- ❖ Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México.
- ❖ Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México.
- ❖ Secretaría de Desarrollo Social.
- ❖ Secretaría de Educación, Secretaría de Protección Civil.
- ❖ Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México.
- ❖ Sistema de Transporte Colectivo Metro.
- ❖ Subsecretaría de Sistema Penitenciario.



Índice

Presentación.....	8
Introducción	11
Consideraciones metodológicas.....	14
Los entes públicos y enlaces institucionales del COPRED	16
Instrumentos metodológicos	18
I. La evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación	21
II. Diseño del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015.....	24
III. Resultados de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015	26
El presupuesto asignado a acciones de igualdad de trato y no discriminación	34
Estrategias y acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación	38
Procesos educativos y de formación.....	42
Procesos de sensibilización	42
Procesos de capacitación	45
.....	48
Procesos de profesionalización.....	48
Diseño o adecuación de documentos y elaboración de estudios e investigaciones	51
Diseño y adecuación a normatividad - reglamentación.....	53
Atención a presuntas víctimas de discriminación	55
Canalización de presuntas víctimas de discriminación	56
Eventos públicos.....	57
Accesibilidad en los inmuebles destinados al servicio público	58
Medidas positivas.....	62
Acciones afirmativas	63
Medidas compensatorias	64
IV. Continuidad de las acciones realizadas en 2015, respecto al 2014 y 2013.....	66
V. Las estrategias transversales en materia de derechos humanos y no discriminación	68
VI. Áreas de oportunidad en el quehacer público en materia de igualdad y no discriminación....	70
VII. Conclusiones acerca de la implementación del PAPED 2015.....	72
Fuentes y referencias	80
Índice de siglas y acrónimos.....	82



Presentación

La discriminación es un problema público que obstaculiza la convivencia democrática y la igualdad de oportunidades, por ello se requiere la atención e intervención de las autoridades e instituciones de la esfera pública, a través de la construcción de políticas públicas, programas, proyectos y acciones, así como de la articulación con otros sectores sociales como son las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, sector privado, y niveles de gobierno, con la finalidad de prevenirla, atenderla y eliminarla.

El esquema de análisis para examinar el fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, brinda una mirada integral e identifica los núcleos o ámbitos en los cuales se puede lograr una intervención pública. La propuesta elaborada en el seno del Consejo considera cuatro niveles de análisis, a saber:

1. Los ejes transversales o causas estructurales que están en el origen de la discriminación;
2. Los núcleos problemáticos abordables, es decir, aquellos ámbitos en los que se reproducen o generan prácticas discriminatorias, y a la vez, en donde es más viable promover políticas que contribuyan a su desarticulación;
3. Las áreas de análisis o variables intervinientes, siendo aquellos elementos o características en los que las prácticas discriminatorias se agudizan y por tanto se profundizan los efectos negativos de éstas; y
4. Los grupos discriminados, que son los segmentos específicos de la población en los que se expresa la discriminación con mayor amplitud y profundidad.¹

Prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México es la compleja misión que sustenta la razón de ser del COPRED. Su realización implica un ambicioso reto de política pública que pasa por la generación de cambios sociales, económicos y culturales de gran envergadura a realizarse con los sectores sociales diversos y con las entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Por ello, el análisis convencional de políticas públicas aconseja distinguir entre una “situación problemática”² y la definición causal de los problemas públicos que impiden el desarrollo y la igualdad social. Ese análisis implica evitar la confusión entre los efectos visibles de determinadas decisiones o acciones públicas que producen consecuencias indeseables y las causas que las generan.³ Lo que sugiere el enfoque de políticas públicas es no sólo actuar sobre los efectos más notorios, sino ir en busca de las causas que han generado las situaciones para tratar de modificarlas.

Dicho enfoque observa que los recursos que se destinan a atacar efectos sin atender causas, no sólo pierden sentido con el tiempo sino que pueden producir, a su vez, nuevas

¹ COPRED, GESOC A.C., 2013. Esquema de la estructura de la discriminación en la Ciudad de México como un problema público. Documento interno de análisis.

²Merino Mauricio y López-Ayllón, S. 2012. “Hacia una política de rendición de cuentas” (mimeo). Disponible en www.rendiciondecuentas.org.mx citado en GESOC COPRED, GESOC A.C., 2013. Esquema de la estructura de la discriminación en la Ciudad de México como un problema público. Documento interno de análisis.

³COPRED, GESOC A.C., Op. Cit.



dificultades a la solución de fondo de los problemas públicos. Al respecto, la identificación causal, sugiere una reflexión acerca de las capacidades y restricciones existentes, para identificar lo que podría llamarse el “núcleo duro” de una política pública: las convicciones de valor, los diagnósticos bien acabados y las líneas de acción fundamentales e integrales para atender los problemas públicos ya identificados, en un horizonte de éxito posible.⁴

El Gobierno de la Ciudad de México reconoce la discriminación como problema público razón por la cual se creó una estructura institucional que permite implementar acciones y políticas públicas para atender la problemática. En 2011, entró en funciones el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) como un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México, 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. La Ciudad de México destaca por ser una de las 29 entidades federativas del país (a diciembre de 2015) que cuenta con un marco jurídico para prevenir y eliminar la discriminación.⁵

Con el fin de lograr el goce del derecho a la igualdad y a la no discriminación y en cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), se elabora en el seno del Consejo el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (PAPE), el cual además de constituirse como herramienta de política pública para impulsar y fortalecer la transversalidad del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas que ejecutan los entes públicos, también detona procesos participativos intersectoriales de consulta con académicos/as, expertos/as y organizaciones de la sociedad civil en la etapa de diseño y evaluación, tal como se sugiere desde el enfoque de derechos humanos y de política pública.

En el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013 (PAPE 2013) se define la discriminación como “una práctica que diferencia en el trato a las personas por una condición determinada, haciendo menoscabo de sus derechos y colocándola en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad”.⁶ En el mismo documento se cita una definición amplia, abarcando las distintas formas en que se expresa:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un

⁴Ibídem.

⁵De acuerdo a la información disponible en la página del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación a julio de 2015, las 29 entidades que cuentan con una ley estatal antidiscriminatoria son: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala Veracruz, Yucatán, y Zacatecas. Por el contrario, las tres que no cuentan con dicha ley son: Nuevo León, Tabasco y Jalisco. Información disponible en línea en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&p=651

⁶ COPRED, Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013, México, p. 13.



*prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.*⁷

Con la finalidad de conocer y valorar qué resultados de valor se generan en el ejercicio presupuestal anual, a partir de la implementación del PAPED es que se elabora el Informe de Evaluación (*Interna*), el cual tiene sustento jurídico en la LPEDDF, la cual señala que las medidas generales y medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades que deben ejecutarse en el ámbito de competencia de las entidades públicas son objeto de seguimiento y evaluación. El artículo 37, fracciones IV, V, XXXIV, XXXV y XXXVI de la ley citada, señalan la elaboración de *observaciones, sugerencias y directrices a quien omite el cumplimiento o desvíe la ejecución del Programa*; asimismo, menciona el llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las medidas instrumentadas, a favor de grupos en situación de discriminación.

El Informe tiene como eje transversal la Transparencia y Rendición de Cuentas, con la finalidad de mostrar los avances y resultados de una parte de la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México. Muestra la última etapa del ciclo de la política pública que permite conocer qué y cuanto de lo programado se ha ejecutado. A partir de los resultados se han rediseñado acciones, permite valorar la continuidad de las mismas y abona a la toma de decisiones. En síntesis permite mejorar lo que se mide.

El documento contiene las acciones diversas que las entidades públicas desarrollamos en materia de igualdad de trato y no discriminación, a través de estrategias y acciones integrales o particulares señaladas en el Programa, las cuales abonan a las obligaciones del Estado de respetar, promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en función de lo que señala la LPEDDF y los principios que llevan el mismo nombre, el cual tiene asidero en los convenios internacionales y regionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), entre otros.

El marco jurídico nacional es un referente básico para darle fundamento a dichas acciones, considerando de manera destacada al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reformado el 10 de junio de 2011, así como, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente desde el 2003 y reformada en marzo de 2014, así como la ley local antes citada vigente desde 2011 y reformada en 2014 y 2015.

⁷ Rodríguez Zepeda, Jesús, ¿Qué es la discriminación y como combatirla?, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19 en COPRED, Programa Anual para prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito federal, 2013.



Introducción

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2015 es una herramienta para la planeación, programación, coordinación y articulación de acciones, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación. Tiene su fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, particularmente en el artículo 37 fracciones I y XXXV las cuales señalan la importancia de evaluar el Programa y que la adopción de políticas y programas de la Administración Pública de la Ciudad de México contemplen medidas para prevenir y eliminar la discriminación. Busca también que la política pública contenga acciones de prevención, atención y eliminación de la discriminación, a través de las facultades y atribuciones que a los entes públicos les confiere la legislación, normatividad y reglamentación vigente.

Los artículos 1 y 2 de la LPEDDF señalan que: *“Las disposiciones (...) son de orden público, interés social y observancia general en el Distrito Federal”* (actualmente Ciudad de México); asimismo, *“Es obligación de las autoridades del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las individuos gocen, sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales (...), en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano”*.

Se alinea a los contenidos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en el eje 1. Equidad e inclusión social para el desarrollo humano, área de oportunidad 1: Discriminación y derechos humanos, objetivo 1, que señala: Realizar acciones que permitan el ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras, para evitar bajo un enfoque de corresponsabilidad la exclusión, el maltrato y la discriminación; metas 1 y 2, las cuales tienen como contenido: Eliminar las prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato y; Reforzar el diseño, la legislación y la implementación de las políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación hacia las personas bajo un enfoque de corresponsabilidad social.

El Programa es ejecutado por entidades públicas del poder Ejecutivo, tanto de la Administración Pública Centralizada como Descentralizada, Desconcentrada, Paraestatal, Auxiliar y Órganos Político Administrativos. El total es de 104, consideradas las señaladas en la publicación realizada por el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Ciudad de México.⁸

Contiene las actividades reportadas por 52 entes públicos para el ejercicio 2015, incluido el COPRED, de un total de 73 entidades de la Administración Pública que han designado enlace institucional con el Consejo al 2015.

⁸La última publicación del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal con fecha 7 de julio de 2015 de la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (GOCDMX) del padrón de entes obligados sujetos al Cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal y de la Ley de protección de Datos Personales para el Distrito federal, señala 122, de los cuales 20 no son considerados en la Evaluación Interna del PAPED, a decir; el órgano Judicial (2), Órgano legislativo (2), órganos autónomos (7) y partidos Políticos en el Distrito federal (9).



Cabe hacer hincapié que las entidades que reportan no todas son unidades ejecutoras de gasto,⁹ no obstante resulta importante considerarlas por tener un quehacer público relevante para la población, ejemplo de este tipo son el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México (IAAM), Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS), la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS), adscritas a la Secretaría de Desarrollo Social.

El Informe de Evaluación brinda una mirada general de lo programado respecto a lo ejecutado; diferencia el tipo de acciones, los entes públicos que las ejecutan, cuantas acciones fueron realizadas, así como las que presentan continuidad. La finalidad es destacar lo realizado por los entes públicos, sean acciones de prevención o eliminación de la discriminación, sean integrales o parciales, interinstitucionales o intersectoriales.

Atendiendo uno de los principios del enfoque de derechos humanos, la transparencia y rendición de cuentas, como condición indispensable para programar, presupuestar y evaluar políticas públicas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, el presente informe busca dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el Distrito Federal. Busca también mostrar a la población en general, a las entidades públicas y demás sectores interesados los resultados anuales obtenidos para el 2015 en materia de política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México.

Es necesario, señalar que no refiere a un proceso de fiscalización, sino a un ejercicio de revisión de las acciones ejecutadas con la finalidad de visibilizar las realizadas por 52 entidades públicas; aquellas donde se ha centrado el esfuerzo estatal, para prevenir y eliminar la discriminación. De tal suerte que los resultados no son de un solo ente, sino del abordaje transversal del conjunto que reporta, a partir de las atribuciones que la normatividad y reglamentación les confiere.

Se señala la importancia de las áreas de oportunidad para el seguimiento y evaluación, así como el diseño o rediseño de instrumentos de medición: indicadores de proceso, cuestionario para la evaluación, los cuales conjuntamente han permitido ir valorando los esfuerzos y avances que las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México realizan para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la no discriminación.

Sin duda, muestra los esfuerzos realizados por las entidades públicas, a decir, con qué se cuenta en la Ciudad de México, desde lo normativo y reglamentario, hasta las acciones de inclusión para prevenir y eliminar la discriminación.

El informe se integra de siete secciones. La primera tiene que ver con la evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED), destaca la importancia de la evaluación desde el ámbito normativo, a partir de los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en el ámbito operativo, es decir, el de la ejecución del Programa brindando algunos resultados

⁹La unidad ejecutora de gasto es aquella que cuenta con presupuesto para desarrollar actividades institucionales. Tiene una clave de asignación presupuestal, a través de la cual se da seguimiento presupuestal y al tipo de actividades programada para el año fiscal.



comparativos obtenidos desde el 2013. La segunda relata al diseño del PAPED, señalando la estructura del Programa, respecto a los años anteriores. Es de destacar, tal como se menciona en el desarrollo del texto, la importancia de contar con indicadores para la medición, sobre todo a partir del 2015, gracias a las experiencias previas de monitoreo y evaluación de la implementación. Ambas secciones son sucintas, pues la finalidad del texto es poner la mirada en las acciones implementadas y en el tipo de resultados obtenidos.

La tercera, refiere a la implementación del PAPED. Es la sección más amplia en la cual se señala el porcentaje de ejecución del mismo, tomando como instrumento de medición la semaforización; se describen de forma puntual las acciones ejecutadas por las entidades públicas de la Ciudad de México en relación a cada una de las líneas de acción que considera el Programa. Dicha sección permite comprender la importancia que ha cobrado el PAPED en la entidad, desde la visibilización hasta la institucionalización por más de la mitad de entidades de la Administración Pública. Asimismo, a través de la descripción que se realiza, puede mirarse cuáles son las acciones en donde mayor énfasis se ha puesto desde la Gestión Pública. Se brindan datos absolutos y porcentuales que dan cuenta de los avances de la implementación y en algunos casos se señalan áreas de oportunidad. Podrá notarse que la difusión y los procesos de formación y capacitación son las acciones donde mayor acento se ha puesto. Sin duda las acciones afirmativas, medidas de nivelación y de inclusión son áreas donde se deberá poner énfasis en los años posteriores, a fin de avanzar en el logro de resultados para el cierre de brechas de desigualdad.

La cuarta sección tiene que ver con la continuidad de las líneas de acción del PAPED, la finalidad es enfatizar la importancia de acciones secuenciales que permitan valorar áreas de oportunidad, mejorar el diseño así como los resultados.

Las secciones siguientes, quinta y sexta, abordan por un lado, las estrategias transversales utilizadas en el marco de la ejecución de acciones para prevenir y eliminar la discriminación, destacando la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial que ha permitido el trabajo continuo y tenaz; asimismo la participación ha sido una estrategia importante sobre todo con la contribución de la academia y organizaciones de la sociedad civil, en el diseño del Programa y de las segundas en algunas acciones de implementación, sobre todo en lo que a procesos de difusión, promoción y capacitación se refiere. Por el otro, se señalan las áreas de oportunidad para mejorar en la ejecución.

La última y séptima sección aborda una reflexión acerca de los resultados alcanzados con la ejecución del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015, los cuales contribuyen a robustecer la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México, situando a la Administración Pública local como pionera en el reconocimiento de los derechos de las personas que viven y transitan en ella, desde distintos ámbitos de cumplimiento y buscando garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.



Consideraciones metodológicas

La evaluación es esencial a todo ejercicio de planeación estratégica en tanto permite verificar el avance de lo programado y valorar si los objetivos planteados se lograron. Esto, a su vez, hace posible la identificación de desviaciones y brechas que demanden atención y toma de decisiones correctivas durante el proceso de implementación de los programas y proyectos definidos. Asimismo, facilita la identificación de logros sustantivos cuando éstos se dan, o bien, de las causas que explican la ausencia de éstos respecto a lo programado y realizado. Lo anterior conforma un proceso de aprendizaje y mejora continua fundamental para asegurar la generación de valor público en el contexto de la Administración Pública.

Si es realizada de forma adecuada y sistemática, se constituye en una herramienta clave tanto para el fortalecimiento institucional, como para la transparencia y la rendición de cuentas hacia la ciudadanía y otros actores o sectores clave, en tanto permite la identificación y comunicación de los resultados de valor alcanzados en el ejercicio de las responsabilidades públicas que han sido encomendadas a la institución, a la luz de los recursos públicos utilizados.¹⁰

Las capacidades institucionales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México han permitido la construcción de metodología, instrumentos y herramientas de medición que permiten valorar qué hacen los entes públicos en materia de política pública antidiscriminatoria en la entidad, saber si las acciones tienen como resultado la generación de bien público, es decir, resultados de valor para la población que vive y transita en la capital del país.

Algunas de las interrogantes planteadas desde el 2013, por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación del COPRED, con la primera emisión del PAPED y para la valoración de la implementación, son las siguientes:

- ¿Los entes públicos implementan acciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación? ¿Qué tipo de acciones son y cuántas se llevan a cabo?
- ¿Se implementan las líneas de acción del PAPED?
- ¿Cuáles son los entes públicos que implementan acciones en materia de igualdad y no discriminación?
- ¿A qué grupos de población están dirigidas las acciones públicas?
- ¿Qué tipo de acciones hace falta implementar para prevenir y eliminar la discriminación?
- ¿Se realizan cambios a normatividad y reglamentación para prevenir y eliminar la discriminación?
- ¿Los entes públicos realizan medidas positivas a favor de los grupos en situación de discriminación?

¹⁰COPRED y GESOC A.C., 2013. Documento interno de trabajo.



- ¿Las acciones públicas implementadas abonan a dar cumplimiento a las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos?
- ¿Las acciones públicas generan valor público?

Estas interrogantes se han ido modificando anualmente, a partir de los resultados de la implementación del Programa, con la finalidad de analizar de forma puntual y clara qué pasa con la ejecución del mismo y cuáles son los resultados obtenidos. Dichas preguntas han permitido ir robusteciendo los instrumentos de medición. De tal suerte que entre el 2013 y el 2015 la Subdirección de Seguimiento y Evaluación, se ha dado a la tarea como parte del quehacer institucional, construir instrumentos y herramientas para la medición de las acciones implementadas en materia de igualdad y no discriminación, a decir, cuestionario para la evaluación e indicadores de gestión y de derechos humanos.

No obstante en el 2015, de forma conjunta con Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ, A.C., bajo un convenio de colaboración, realizó la sistematización del proceso metodológico y ruta de trabajo para el seguimiento y la evaluación del PAPED y de acciones en materia de igualdad y no discriminación. El documento es el marco de referencia para llevar a cabo las actividades que conciernen a estas dos etapas de la política pública y se actualiza anualmente bajo la mirada de los resultados obtenidos en la ejecución de las acciones.

La **ruta crítica** desarrollada con los entes públicos consiste 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.”¹¹

Una parte fundamental en este modelo de gestión pública lo constituye la vinculación con la sociedad civil, de manera particular 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 en la Ciudad de México, requiere tanto de la participación de organizaciones de la sociedad civil como de la organismo autónomos, especialistas, grupos de expertos y expertas, instituciones educativas, de investigación, entre otros (Ibídem).

La ruta crítica considera como estrategia transversal utilizada tanto para la implementación, como para el seguimiento y evaluación de las acciones públicas la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial con las entidades públicas, -a través de las/os enlaces institucionales del COPRED-, organizaciones de la sociedad civil, sector privado e instituciones académicas.

¹¹Zaremborg, Gisela y Eduardo Villareal; Guía 4. Redes en Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Unidad 2), 2011, p. 7. Las cursivas son nuestras en COPRED y EPADEQ A.C., 2015. Metodología de Seguimiento y Evaluación.



Particularmente la coordinación con las y los enlaces institucionales ha sido medular, es por medio de ellas/os que se logran articular acciones, considerando las distintas atribuciones y competencias de las entidades públicas sean estas centralizadas, descentralizadas, desconcentradas, paraestatales o auxiliares. Juegan un papel importante en las tres etapas de la política pública: implementación, seguimiento y evaluación.

A través de la coordinación intrainstitucional registran información y la refieren al COPRED, a través de los instrumentos de medición: el cuestionario de evaluación. Las entidades cuentan con enlace institucional,¹² quien funge como articulador/a para el registro de información; acuden a sesiones de inducción y asesoría que ofrece la Subdirección de Seguimiento y Evaluación anualmente, resultando en procesos de fortalecimiento a las capacidades y habilidades.

Los entes públicos y enlaces institucionales del COPRED

Desde la primera emisión del PAPED en 2013, se comenzó a designar **enlaces institucionales** para coadyuvar con la implementación de acciones, así como con el seguimiento del Programa.

Para 2013 se contaba con 45 entidades y 45 enlaces institucionales del COPRED, en 2014 los entes públicos con lo que se mantenía vínculo ascendían a 61 y con 105 enlaces; para 2015 ya eran 73 entidades públicas y 130 enlaces, es decir que de 2013 a 2015, aumentaron 28 entes públicos y 85 enlaces.

En la tabla 1 se enlistan las 73 entidades y 130 enlaces con quienes se mantenía vínculo a noviembre de 2015. Para el término de ese año el número de enlaces institucionales aumentó a 141.

Tabla 1 Entes públicos con enlace institucional del COPRED, 2015			
No. de ente	Ente público	Nombre de la/el enlace institucional	No. de enlace
1	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	Enriqueta Franco Feliciano	1
		Tatiana del Río Ahuactzin	2
2	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México (PROCDMX)	Miguel Ángel Osorio Santiago	3
		Miriam Guillén Olivo	4
3	Autoridad del Centro Histórico	Martha Jarquin Sánchez	5
4	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México	Rigoberto Contreras García	6
		Jecika Barrera Ramírez	7
5	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Reynaldo Baños Lozada	8
6	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Laura Selene Anaya Correa	9
		Hilda Cruz Velázquez	10
7	Fondo (Consejo) para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	Mónica Dávalos Guerrero	11
		Fernando de la O	12
8	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México	Dulce Janet Padrón Valdovinos	13
9	Contraloría General	Rocío Emma Castellanos Hernández	14
		Fernando Carmona Romero	15
		Rodolfo Hugo Monroy Ortiz	16
		René García Zenteno	17
10	Delegación Álvaro Obregón	Rubén Tepox López	18
		Natanael Luengas López	19

¹²Las y los enlaces institucionales son personas servidoras públicas nombradas por el titular del ente público. Fungen como su nombre lo indica como enlaces o articuladores de las diversas acciones que se realizan en materia de política pública en la entidad que representan y el COPRED.



11	Delegación Benito Juárez	Laura Alejandra Álvarez Soto	20
		Yadira de los Ángeles Vázquez Alvarado	21
		Juana María Pedroza Casquera	22
12	Delegación Coyoacán	Jacqueline Belem García Rodríguez	23
		Guadalupe Vargas Cruz	24
13	Delegación Cuajimalpa de Morelos	Imelda Becerril Casasola	25
14	Delegación Cuauhtémoc	Karina De la Rosa Serrano	26
		José Alberto Jasso Vera	27
15	Delegación Iztapalapa	Denise Hurtado Guerrero	28
16	Delegación Miguel Hidalgo	Carlos Enrique Morales López	29
17	Delegación Milpa Alta	Graciela Arzate Laguna	30
18	Delegación Tláhuac	Reyna Soto Flores	31
		Fernando Colín Gaona	32
19	Delegación Tlalpan	Humberto Jaramillo Guzmán	33
		Evelin Torres Salgado	34
20	Delegación Venustiano Carranza	Gloria del Carmen Aragón Ramos	35
		Carol Lizeth Soria Sánchez	36
21	Delegación Xochimilco	Aleydes Fernández Hernández	37
22	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	Karla Susana Damián Orozco	38
23	Escuela de Administración Pública	Circe Valderrama Salgado	39
		Martha Lilia Hernández Cervantes	40
24	Fideicomiso del Centro Histórico	Inés Hernández Martínez	41
25	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	Eduardo Sáenz Zapata	42
26	Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	Silvia Ramírez Trejo	43
27	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Ángela María Elena Romero Ruíz	44
		Elizabeth Aguilar	45
28	Heroico Cuerpo de Bomberos	Oscar Armando Peña Avendaño	46
29	Instituto de Asistencia e Integración Social	Viridiana Díaz Pérez	47
30	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	Ana Luisa Gamble Sánchez-Gavito	48
31	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	Luis Alonso Robledo Carmona	49
		Alejandra Yáñez	50
32	Instituto del Deporte	Adriana Corona Nova	51
33	Instituto de Educación Media Superior	Alfredo Sánchez Vera	52
		Jaime Arturo Schulz Ortiz	53
34	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	Edgar Téllez Padrón	54
35	Instituto de Formación Profesional	Claudia Fernández Romero	55
36	Instituto de la Juventud	Montserrat Moreno Camacho	56
		Erika Díaz Albarrán	57
37	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa	Marcela Caballero Llanas	58
38	Instituto de las Mujeres	Oscar Emilio Laguna Maqueda	59
39	Instituto Técnico de Formación Policial	Daniel Arturo Patiño López	60
40	Instituto para la Seguridad de las Construcciones	Norma Espíndola Díaz	61
41	Instituto de Vivienda	María Teresa Villar Camacho	62
42	Instituto de Verificación Administrativa	Víctor Enrique Báez Vázquez	63
		Luis Alberto Molina	64
43	Jefatura de Gobierno	Martha Isabel Ruíz Suárez	65
44	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	José Antonio Magdaleno Velasco	66
		Nadya Casasola Agraz	67
45	Oficialía Mayor	María Cristina Pineda Arzola	68
		José Antonio Cuahonte Badillo	69
		Jorge José Salgado Alatorre	70
46	Policía Auxiliar de la Ciudad de México	Beatriz Adriana Chávez Lázaro	71
47	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	Francisco Calderón Córdova	72
		Jannet González Palafox	73
48	Procuraduría General de Justicia	Carlos Rodríguez Campos	74
		Claudia Benítez Guzmán	75
49	Procuraduría Social	Yeni Medina Rocha	76
		Martha Contreras Álvarez	77
50	Red de Transporte de Pasajeros	Lilia Lucía Aguilar Cortés	78



		María del Rocío Mayorga Saucedo	79
		Emmanuel Carrera Martínez	80
51	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	Nubia Caballero Mendieta	81
52	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Adriana Contreras Vera	82
		Cecilia Cruz García	83
53	Secretaría de Desarrollo Social	Tanit Borja Martínez	84
		Luis Enrique Martínez Bolfeta	85
54	Secretaría de Desarrollo Económico	Lourdes Latapí Ruiz	86
		Martha Gassalle Munzuri Benítez	87
		Rubi Rivera de la Peña	88
56	Secretaría de Finanzas	María del Carmen Miranda Martínez	89
		Sandra Roxana Chávez Bustos	90
57	Secretaría de Gobierno	Elsa Castellanos López	91
58	Secretaría del Medio Ambiente	Fernando Espinoza Vizcaino	92
		Jonathan Ulises Perea Borja	93
59	Secretaría de Movilidad	Vianey Castillo Juárez	94
		María del Carmen Contreras Chávez	95
60	Secretaría de Obras y Servicios	Alma Delia Segura Godínez	96
		Minerva Flores Callejas	97
		Aureliano Hernández Palacios Cardel	98
61	Secretaría de Protección Civil	Anastacio Valdéz García	99
		Alexis Patricia Cruz Velázquez	100
62	Secretaría de Salud	Román Rosales Avilés	101
		Lourdes Jaimes	102
		Oscar Cabañas Pano	103
		José Luis Vilchis Vega	104
63	Secretaría de Seguridad Pública	Alicia Naranjo Silva	105
		Aleksi Asatashvili	106
		Ximena Velasco	107
64	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	María Isabel Hernández Carrillo	108
		Martha Alicia Loza Estrada	109
		Isidro Ramos Montes	110
65	Secretaría de Turismo	Hassibe Osman Dewitt	111
		Nelly A. Mejía Valdez	112
66	Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL	Luz Hiram Laguna Morales	113
		Juan Carlos Garnica Jasso	114
		Viviana Cindy Pérez Lara	115
67	Servicio de Transportes Eléctricos	Luis Antonio Torres Osorno	116
68	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Guadalupe de Jesús Cárdenas Martínez	117
		Misael de la Cruz Quintana	118
		Angélica Meléndez Martínez	119
		Marcos Uriel Chávez Martínez	120
69	Sistema de Corredores de Transporte Público de la Ciudad de México, Metrobús	Nadia Lizbeth Velarde Tamariz	121
70	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Alejandra Guadalupe Vigil Torres	122
		Paulino Rodríguez	123
71	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México (Capital 21)	Jaime Manuel Higuera Pérez	124
		Víctor Emanuel González León	125
72	Sistema de Transporte Colectivo, Metro	Leticia Tolentino Cruz	126
		Javier Alejandro Peralta	127
73	Subsecretaría del Sistema Penitenciario	Carlos Emilio Sosa Salazar	128
		José Nicandro Cruz Romero	129
		Miguel Ángel Rodríguez Romo	130

Instrumentos metodológicos

El presente Informe se construyó a partir de la información recopilada en el cuestionario de evaluación como fuente principal de información. Es el instrumento que registra anualmente las acciones que ejecutan los entes públicos. Se diseña desde el 2013 y se ha modificado



cada año tanto en su forma como en estructura y contenido, con el fin de recopilar la información sustantiva de las acciones implementadas.¹³

Se envía electrónicamente junto con la guía de llenado a las entidades públicas a través de las y los enlaces institucionales del COPRED. Se integra con diversas preguntas generales, específicas y abiertas, las cuales brindan tanto información cualitativa como cuantitativa, agrupadas en tres módulos. Se elabora la Guía de Llenado del mismo con la finalidad de facilitar el registro de la información.

En la siguiente tabla se desglosan los contenidos generales del instrumento utilizado en el 2015.

Tabla 2 Estructura del Cuestionario para Evaluar la Implementación del PAPED 2015	
Módulo I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos generales 2. Implementación de acciones, proyectos, programas y políticas públicas 3. Áreas y presupuesto 4. Procesos de formación y capacitación 5. Adecuaciones a normatividad y reglamentación 6. Adecuación de programas con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación 7. Acciones de prevención de la discriminación 8. Medidas positivas 9. Acciones afirmativas 10. Medidas compensatorias 10.1 Investigaciones reportes e informes
Módulo II	<ol style="list-style-type: none"> 11. Estrategias de difusión 12. Desarrollo de acciones o eventos públicos con población en general 13. Acciones en materia de accesibilidad
Módulo III	<ol style="list-style-type: none"> 14. Atención a la población 15. Mecanismos de denuncia y canalización 16. Estrategias transversales 17. Acerca de la implementación de acciones 18. Proyección de acciones 19. Comentarios o información adicional

Cabe señalar que adicionalmente a este cuestionario, se elaboraron otros instrumentos de medición, indicadores y cuestionario sobre la implementación¹⁴ para conocer avances y

¹³Cabe recalcar que la información se solicita con corte al mes de octubre o noviembre con la finalidad de que las entidades puedan reportarla y el equipo de evaluación del Consejo pueda registrar, sistematizar y analizar la información para presentarla a través del informe entre los meses de enero y febrero del año posterior a la implementación

¹⁴En lo que respecta al cuestionario (de percepción) sobre la implementación, es de señalar que resultó un ejercicio interesante, aunque con mínimo nivel de respuesta por parte de las y los enlaces institucionales en el 2015. La finalidad de contar con información era para saber dificultades y desventajas que al interior de las instituciones pueden presentarse para la implementación de las Líneas de Acción del PAPED. Como primer ejercicio permitió brindar una idea somera de las dificultades que el proceso de ejecución implica, al tiempo que permite identificar áreas de oportunidad para mejorar su cumplimiento. se diseñó para contestarse en línea, de manera anónima y así poder recoger las impresiones sin restricción alguna. Se integró de ocho preguntas que versan sobre las dificultades y áreas de oportunidad que la implementación del PAPED conlleva; se envió a las y los enlaces institucionales en el mes de agosto, después de la revisión de la primera entrega de las Fichas Técnicas de Indicadores del PAPED (seguimiento). El objetivo de la aplicación de estos tres instrumentos metodológicos es 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 y de documentos reglamentarios de observancia general. Contar con herramientas metodológicas, objetivas, rigurosas y pertinentes que registren información válida, oportuna, certera y comprobable, acerca de las acciones institucionales que los entes públicos de la Ciudad de México ejecutan a fin de cumplir con las obligaciones estatales en materia de igualdad y no discriminación.



dificultades acerca de la implementación de las líneas de acción del Programa. Ambos se utilizaron como prueba piloto, a fin de robustecerlos e implementarlos en el año posterior (2016).

Una de las áreas de oportunidad consideradas es transitar del registro de información cuantitativa a la de tipo cualitativo, a fin de poder comprender la implementación de las acciones, su avance, así como sus resultados, no sólo en cantidad. Por ello la importancia de contar con indicadores para el abordaje cuantitativo y un cuestionario con preguntas abiertas y específicas que permitan el abordaje de tipo cualitativo.

La ruta de trabajo efectuada con las y los enlaces institucionales de las entidades públicas para el seguimiento y evaluación del PAPED se ha ido robusteciendo anualmente. Las personas servidoras públicas son participes de las sesiones de inducción que la Subdirección de Seguimiento y Evaluación lleva a cabo con la finalidad de dar a conocer los contenidos del Programa, así como para el llenado de los instrumentos de medición, además de las asesorías que se efectúan con las entidades que así lo solicitan. Se han elaborado herramientas de apoyo para el llenado de dichos instrumentos. La finalidad última es el fortalecimiento de las y los enlaces institucionales como agentes públicos que coordinan acciones intra e interinstitucionalmente.

Cabe señalar que el Informe de Evaluación (Interna) es repasado por las entidades públicas implementadoras con la finalidad de cotejar si hay información que robustezca el documento. Es revisado por un equipo de profesores investigadores del Instituto de Investigaciones Histórico Sociales de la Universidad Veracruzana y del Colegio de Posgraduados, así como personas de la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México (EAP CDMX) y el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Ciudad de México (INFO DF), quienes emiten observaciones al mismo. A partir de las ellas el equipo de Seguimiento y Evaluación robustece el documento el cual concluye con la publicación en la página institucional del COPRED como parte del ejercicio de transparencia y rendición de cuentas.

Cabe señalar que la revisión al Informe de Evaluación ha ido robusteciéndose. De tal suerte que en el 2013 sólo se comentó con algunos profesores investigadores. Para 2014 además de ellos, se convocó a la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Al del 2015 se sumaron a las revisiones la EAP CDMX y el INFO DF.



I. La evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La evaluación de planes de acción de derechos humanos implica importantes avances tanto para el ámbito de los derechos, como para el fortalecimiento del estado de derecho y la gobernabilidad, tal como lo señala el Plan de Acción de Viena.¹⁵ Implica poner en práctica acciones que hagan posible “(...) medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos”.¹⁶ La evaluación, sin duda permite revisar las acciones que se ejecutan, los resultados y logros obtenidos y a partir de estos, programar los ajustes que deben hacerse a esos planes de acción.

El artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, señala la importancia de evaluar el PAPED con la finalidad de conocer las acciones que se implementan en materia de prevención y eliminación de la discriminación. De tal suerte que la Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas, a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación, a fin de dar cumplimiento a los contenidos de la Ley señalada, se ha dado a la tarea de construir instrumentos de medición que pudieran registrar la información generada por las entidades públicas implementadoras del PAPED. Un cuestionario con preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo fue el instrumento que permitió contar con información y datos acerca de la prevención, atención y acciones para eliminar la discriminación, el cual fue llenado por las entidades, siendo la fuente primaria de información para la elaboración del informe de evaluación.

Por ello, desde el 2013, con la primera edición del PAPED se realiza también la primera evaluación interna,¹⁷ con la finalidad de conocer qué acciones se ejecutan, cuánto se implementa y cuáles son las entidades públicas ejecutoras de acciones enmarcadas en la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México. Cabe destacar que para ese año era el primer Programa local en el país, destacando la entidad como pionera en el diseño de herramientas de política pública antidiscriminatoria, respecto a otras entidades federativas.

La estructura del Programa para 2013 consideró 1 objetivo general, 5 objetivos específicos, 5 estrategias y 32 líneas de acción. De las cuales 20 líneas fueron implementadas, quedando 12 sin ejecutarse, esto es el 62.5% de implementación.

Al término de ese año señalado se contaba con 45 entidades públicas implementadoras, con las cuales el Consejo inició la vinculación a través 45 de enlaces institucionales designados por los y las titulares de cada una. No obstante al momento en que se solicitó información con corte al mes de octubre, sólo 35 entes ejecutores reportaron información

¹⁵Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado el 25 de junio de 1993. A/CONF.157/23, 12 de julio de 1993, citada en PDHDF, 2010, pp. 1201.

¹⁶Declaración y Programa de Acción de Viena. Adopción: Conferencia Mundial de Derechos Humanos Viena, Austria, 25 de junio de 1993, inciso C. Cooperación, desarrollo y fortalecimiento de los derechos humanos, numeraria 71, pp. 17. Consultado en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2033.pdf>

¹⁷La evaluación interna se realiza desde el COPRED, a partir de la implementación que esta institución y las demás de la Administración Pública de la Ciudad de México ejecutan en materia de política pública antidiscriminatoria.



para la elaboración del Informe de Evaluación.¹⁸ Entre noviembre y diciembre el número de entidades que designaron enlace institucional aumentó a 10.

El tipo de acciones donde mayor ejecución se obtuvo fue la difusión de contenidos con 93, formación y capacitación a personas servidoras públicas con 74 y eventos con población en general con 69, todas en materia de no discriminación.

La edición 2014 del PAPED consideró 1 objetivo general, 4 objetivos específicos, 14 estrategias y 34 líneas de acción; 9 estrategias y 2 líneas de acción más en comparación con el año anterior. El aumento en el número de estrategias obedece a la mirada puntual sobre las líneas de acción encaminadas al cumplimiento de los objetivos específicos.

Su contenido contempló indicadores de gestión como parte de los instrumentos de medición del cumplimiento de acciones, los cuales se implementaron al interior del COPRED como prueba piloto.

De las 34 líneas de acción, 10 de ellas señalaban como único responsable al COPRED; 24 tenían como responsable al COPRED y corresponsables a diversos entes públicos.

En lo que respecta a los instrumentos de medición, el cuestionario como fuente primaria para la elaboración del Informe de evaluación continuó robusteciéndose para el 2014, agregándose otros ítems que se hicieron necesarios, a partir de la información generada por las entidades públicas en el año anterior. Se integraba de 20 preguntas generales, las cuales a su vez consideran preguntas específicas tanto abiertas como cerradas de tipo cualitativo y cuantitativo, la finalidad era contar con el número de acciones, su descripción y tipo.

De un total de 61 entes públicos con los que el Consejo mantenía vínculo a octubre-noviembre de 2014, -16 más respecto al término del 2013-, 51 registraron información en el cuestionario de evaluación.¹⁹ El número de líneas implementadas fue de 25, esto es el 74% de ejecución de las contenidas en el Programa. El total de las acciones realizadas para ese año asciende a 10, 213, considerando las ejecutadas por el COPRED. La que presenta mayor implementación es Eventos con población en general 3,315, seguida de 1,841 acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación.

Comparativamente con el 2013, el 2014 tuvo mayor implementación considerando que la edición del Programa para este último año aumentó 2 líneas de acción.

Para el 2015, el PAPED contiene 1 objetivo general, 5 objetivos específicos, 5 ejes, 14 estrategias y 49 líneas de acción, aumentando 16 y 18 líneas de acción respecto al 2014 y 2013; considera ejes que permitieron guiar de forma puntual las acciones, son los siguientes: i) Acciones de prevención de la discriminación en la Ciudad de México, ii) Atención de la discriminación en la Ciudad de México, iii) Mecanismos de denuncia, exigibilidad y reparación del daño, iv) Acciones de combate a la discriminación en la Ciudad de México y v) Seguimiento y evaluación de las acciones implementadas en materia de no discriminación.

¹⁸Para mayor información al respecto, revítese el Informe de Evaluación publicado en la siguiente dirección electrónica: <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>

¹⁹Para mayor información revítese el Informe de Evaluación correspondiente al 2014 en la página electrónica <http://copred.cdmx.gob.mx/programas-estudios-e-informes/paped-3/>



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Incluyó también indicadores de proceso y gestión, los cuales se trabajaron con las entidades públicas, a través de una ficha técnica de metadatos, a manera de pilotaje y para fines del seguimiento del Programa.

Al 2015 se había establecido vínculo interinstitucional con 73 entidades públicas, de las cuales 52 llenaron el cuestionario de evaluación.

De las 49 Líneas de Acción que integran el PAPED 2015 se implementaron 40, esto es, un 82% de cumplimiento.



II. Diseño 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 trabaja en favor del derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas que habitan y transitan en la ciudad y en particular, de aquellos grupos de población potenciales a ser víctimas de discriminación como por ejemplo las personas indígenas, adultas mayores, las y los jóvenes, población LGBTTTI (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersexuales), mujeres, niñas y niños, entre otros.

Para lograr esta importante labor, se elaboró el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, PAPED 2015, como mandato de la LPEDDF conforme a su artículo 37, fracción I, así como herramienta para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en todas las acciones que realizan los entes públicos que componen el Gobierno de la Ciudad de México.

El PAPED se ha rediseñado con la finalidad de orientar mediante Líneas de Acción, el quehacer institucional en la importante tarea de atender, prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

En 2014, se incluyeron metas e indicadores para realizar el seguimiento de las Líneas, en esta etapa el seguimiento y evaluación fue interna y como prueba piloto. Para 2015, la batería de indicadores crece al pasar de 32 indicadores a 50, por lo que se impulsa de manera importante el seguimiento de los mismos, así como la aplicación de herramientas metodológicas y la coordinación interinstitucional para contar con información relevante sobre los obstáculos y oportunidades que derivan de la implementación.

Las ediciones de 2013 y 2014 del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, son referentes para la elaboración del Programa que se emitió en 2015, el cual tuvo un mayor número de Líneas de Acción en comparación con los años anteriores, al contar con 49 agrupadas en cinco ejes transversales, que versan sobre prevención, atención, combate de la discriminación, denuncia de presuntas víctimas de discriminación y sobre el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas; de estos se desprenden 5 objetivos específicos, 14 estrategias, 49 líneas de Acción y 50 indicadores para verificar su cumplimiento.

En la tabla 3 se observa la estructura general del PAPED 2015, los ejes, objetivos específicos, estrategias y Líneas de Acción, así como el total de estrategias y Líneas por eje.

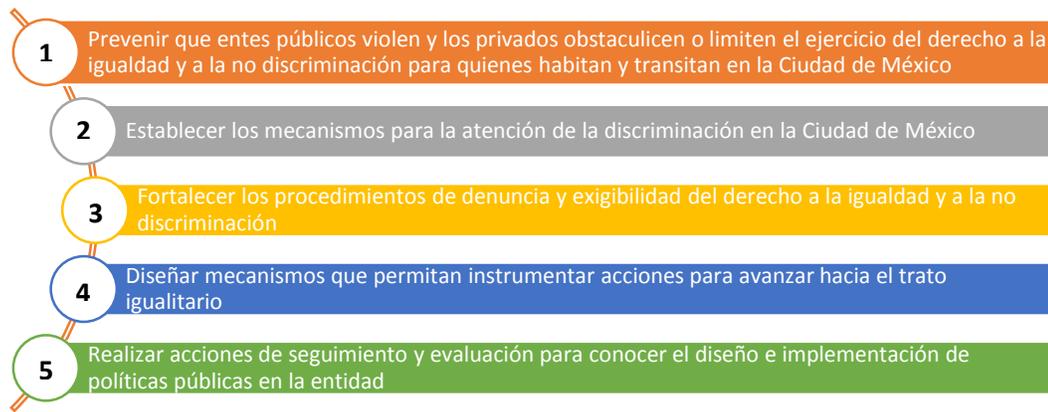
Tabla 3
Estructura general del PAPED 2015

Ejes	Objetivo específico	Estrategias	Líneas de Acción (LA)	Indicadores	Total de Estrategias por Eje	Total de Líneas de Acción por Eje
1	1	1	2	2	8	27
		2	2	2		
		3	4	4		
		4	5	5		
		5	4	4		
		6	3	3		
		7	5	6		
		8	2	2		



2	1	1	4	4	3	13
		2	3	3		
		3	6	6		
3	1	1	2	2	1	2
4	1	1	3	3	1	3
5	1	1	4	4	1	4
5 Ejes temáticos	5 Objetivos específicos	14 Estrategias	49 Líneas de Acción	50 Indicadores		

En el siguiente esquema se visualizan los objetivos que persigue cada eje.



La tabla 4 muestra el objetivo general y específico que corresponden a cada eje. Como puede observarse en la tabla 3 el eje 1 es el que cuenta con mayor número en líneas de acción.

Tabla 4 Objetivo General Fortalecer la política pública de igualdad y no discriminación a través de la prevención, atención y combate a la discriminación por parte de los entes públicos, con la participación del sector privado y organizaciones de la sociedad civil con la finalidad de respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México				
Eje 1 Prevención de la discriminación en la Ciudad de México	Eje 2 Atención de la discriminación	Eje 3 Denuncia de presuntas víctimas de discriminación	Eje 4 Combate a la discriminación en la Ciudad de México	Eje 5 Seguimiento y evaluación
Objetivo Específico 1 Prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México.	Objetivo Específico 2 Establecer los mecanismos para la atención de la discriminación en la Ciudad de México.	Objetivo Específico 3 Fortalecer los procedimientos de denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Objetivo 4 Diseñar mecanismos que permitan instrumentar acciones para avanzar hacia el trato igualitario.	Objetivo Específico 5 Realizar acciones de seguimiento y evaluación para conocer el diseño e implementación de políticas públicas en la entidad.



III. Resultados de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015

Nivel de cumplimiento de las líneas de acción

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015, considera 49 Líneas de Acción (LA) que proponen directrices para la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación desde el quehacer gubernamental y de acuerdo con las atribuciones de cada ente público. De estas Líneas se desprenden 50 indicadores para valorar su cumplimiento, así como metas, periodicidad, responsables y corresponsables para llevar a cabo su implementación. Cabe hacer hincapié que ésta es responsabilidad de todas las instituciones públicas en la Ciudad de México, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, por tanto, el reportar la información generada se hace importante para valorar cumplimiento, avances y resultados.

De las 49 Líneas de Acción 34 se consideran implementadas, esto es el 69% del total, 6 parcialmente ejecutadas, a decir 13% y 9 no realizadas con un 18%. Si consideramos como implementadas en lo general tanto las verdes como las amarillas el porcentaje de implementación es del 82%, enfatizando que deben considerarse las áreas de oportunidad para mejorar y avanzar en la implementación de las líneas de acción que se encuentran en color amarillo. Los parámetros para la medición se basan en el siguiente semáforo donde se indica qué porcentaje se considera asociado a cada nivel de ejecución.²⁰

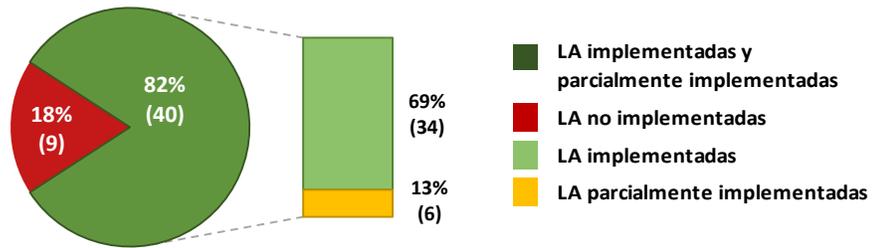
Tabla 5 Semaforización de los indicadores de seguimiento del PAPED			
Línea de Acción (LA)	LA ejecutada/cumplida	LA medianamente ejecutada/cumplida	LA mínimamente ejecutada/no cumplida
Parámetro de medición cualitativo	Acción realizada, documento entregado en versión final	Acción parcialmente implementada, se presentó evidencia del trabajo realizado, documento preliminar	Sin evidencia suficiente sobre la acción realizada o documento elaborado
Parámetro de medición cuantitativo	100% - 86%	85% - 61%	60% - 1%

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, PAPED 2015, alcanzó el 82% de implementación, considerando 40 líneas de acción ejecutadas en su mayoría y que sólo 6 de ellas, se efectuaron parcialmente. Si tomamos en consideración el primer año de ejecución, el 2013 con un 63%, la tasa de variación para el 2015 es del 60%.

²⁰Cabe mencionar que si bien es importante contar con la medición a través de indicadores, las entidades públicas se encuentran transitando del Cuestionario de evaluación (primer instrumento de la medición desde 2013) al registro de información en las Fichas Técnicas de Indicadores.



Porcentaje de implementación de las líneas de acción del PAPED 2015



La siguiente tabla muestra el porcentaje de implementación alcanzado en el período 2013-2016.

	2012	2013	2014	2015
Total de LA	0	32	34	49
Líneas ejecutadas	0	20	25	40
% de cumplimiento	0%	63%	74%	82%
Variación porcentual	-	-	25%	60%

En las tablas siguientes puede observarse cuáles son las líneas de acción ejecutadas, cuales las parcial o mínimamente ejecutadas y las no cumplidas.

Líneas de acción implementadas por las entidades públicas de la Ciudad de México

El eje 1: Prevención de la discriminación en la Ciudad de México considera 27 líneas de acción, de las cuales 18 fueron ejecutadas, 4 presentan el estatus de parcialmente cumplidas y 5 no se efectuaron. Las realizadas consideran difusión de los contenidos de la LPEDDDF, prevención de la discriminación, conductas discriminatorias, acoso escolar, violencia de género; atención jurídica y psicológica, fomento a la cultura de la no violencia; cambios en los contenidos de protocolos de atención. Las parcialmente desarrolladas y que deben considerarse un área de oportunidad para la implementación 2016 son la difusión de estudios y diagnósticos realizados, la construcción de un manual de prevención de la discriminación, así como el brindar información sustantiva a niñas y niños de los centros escolares acerca del acoso escolar, con la finalidad de incidir en la disminución de la problemática. La detección de la violencia escolar y las conductas discriminatorias en los planteles educativos es una acción que deberá impulsarse y para la cual deberán buscarse mecanismos con la finalidad de avanzar a la igualdad de trato e inclusión en espacios educativos en la Ciudad de México.

Las líneas no ejecutadas representan un reto mayor que implica precondiciones diversas para la generación de avances y resultados de las instituciones públicas. Están relacionadas particularmente con: la detección de la violencia escolar en escuelas públicas de educación básica, el diseño integral que eficiente los procesos de capacitación en materia antidiscriminatoria, el reconocimiento de prácticas exitosas por el desarrollo de prácticas incluyentes e igualitarias.



Líneas de acción del PAPED 2015

No.	Líneas de Acción	Indicador	Meta	Semáforo
1.1.1	Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en la materia.	Acciones de difusión y divulgación.	Implementar 60 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.	
1.1.2	Divulgar los contenidos de diagnósticos y estudios por grupo de población en situación de discriminación que reflejen el estado actual de los mismos con la finalidad de que se tomen en cuenta para el diseño e implementación de proyectos, programas y políticas públicas.	Divulgación de los contenidos de diagnósticos y estudios elaborados por grupos de población.	Difundir 9 diagnósticos y estudios por grupo de población en situación de discriminación.	
1.2.1	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: qué es la discriminación, cuáles son las conductas y prácticas que la provocan, consecuencias, y los mecanismos de denuncia, haciendo énfasis en aquellos grupos que han sido mayormente discriminados.	Difusión sobre la discriminación, prácticas y conductas que la originan, consecuencias, así como los mecanismos de denuncia.	Realizar 60 actividades de difusión sobre la discriminación, prácticas y conductas que la originan, consecuencias, así como los mecanismos de denuncia.	
1.2.2	Difundir información sobre las conductas que provocan violencia de género y prácticas discriminatorias en el ámbito social, público y privado en la Ciudad de México.	Actividades de prevención de la violencia de género y discriminación en el ámbito social, público y privado.	Realizar 50 actividades de difusión sobre la prevención de prácticas que provocan violencia de género y discriminación en el ámbito social, público y privado.	
1.3.1	Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) en el ámbito educativo medio superior en la Ciudad de México.	Difusión en escuelas públicas del nivel medio superior sobre acoso escolar.	Realizar 100 actividades de difusión en el ámbito educativo medio superior sobre lo que es el acoso escolar (bullying).	
1.3.2	Gestionar la vinculación con instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte para brindar información acerca de: a) qué es el acoso escolar (bullying) b) acciones que pueden llevarse a cabo para prevenirlo.	Niñas y niños de escuelas públicas del nivel básico que recibieron información sobre el bullying.	Proporcionar información a 20,000 niñas y niños de escuelas públicas del nivel básico sobre prevención del bullying a fin de incidir en su disminución.	
1.3.3	Capacitar al personal docente y administrativo de planteles educativos del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte y del medio superior, sobre detección de la violencia escolar y las acciones discriminatorias.	Planteles educativos del nivel básico y medio superior capacitados en detección de la violencia escolar y acciones discriminatorias.	Proveer información sobre detección de violencia escolar y conductas discriminatorias en 100 planteles públicos educativos del nivel básico y medio superior de la CDMX	
1.3.4	Proporcionar atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la detección oportuna de casos de violencia escolar.	Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendidas.	Proporcionar 1000 servicios de atención especializada en materia de acoso escolar y bullying a través de LOCATEL.	
1.4.1	Incorporar contenidos de prevención de la discriminación en los documentos reglamentarios de los entes públicos del Distrito Federal.	Protocolos ajustados.	Contar con protocolos existentes ajustados.	
1.4.2	Construir herramientas administrativas que permitan la implementación de documentos reglamentarios en las entidades públicas del Distrito Federal.	Manual de acciones de prevención de la discriminación.	Elaborar 1 manual para prevenir la discriminación en las entidades públicas del Distrito Federal.	
1.4.3	Promover la prevención y visibilización de la discriminación en las entidades públicas.	Inmuebles destinados al servicio público que cuentan con placa-anuncio.	Contar con 15 inmuebles destinados al servicio público con placas-anuncio con contenidos sobre prevención de la discriminación.	
1.4.4	Realizar procedimientos de verificación a los establecimientos mercantiles con el objeto de revisar que cuenten con placas que tengan la leyenda "no se discrimina el ingreso a ninguna persona".	Procedimientos de verificación en establecimientos mercantiles.	Procedimientos de verificación de establecimientos mercantiles con placa en el Distrito Federal	
1.4.5	Fortalecer las obligaciones de las entidades públicas a través de la incorporación de cláusulas antidiscriminatorias en los reglamentos internos.	Entes públicos que cuentan con cláusula antidiscriminatoria	20 entidades públicas que realizan ajustes a los reglamentos internos.	
1.5.1	Contar con información actualizada sobre los grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.	Monografías actualizadas sobre los grupos en situación de discriminación.	Actualizar 9 monografías de los grupos de población en situación de discriminación señalados en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del DF.	
1.5.2	Propiciar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la discriminación en la Ciudad de México con entes públicos que trabajan con grupos poblacionales.	Diagnóstico y estudio elaborado.	Elaborar 1 diagnóstico y estudio con información de los grupos de población en situación de discriminación que se consideran en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del DF.	
1.5.3	Desarrollar actividades de promoción de estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México con estudiantes de universidades públicas y privadas a nivel licenciatura.	Apoyos económicos otorgados para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio.	Brindar 24 apoyos económicos a estudiantes de licenciatura para el desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la CDMX	
1.5.4	Fortalecer los conocimientos en materia de no discriminación de las y los jóvenes que realizan investigación en el COPRED.	Jóvenes formados en el análisis de política pública con enfoque de igualdad y no discriminación.	6 personas jóvenes formadas en materia de igualdad y no discriminación.	
1.6.1	Brindar información al sector privado y población en general sobre el trato igualitario y la no discriminación haciendo énfasis en el respeto a la diversidad religiosa, sexual, étnica y cultural en la Ciudad de México.	Talleres, pláticas y charlas informativas realizadas con sector privado y población en general.	Desarrollar 20 talleres, pláticas, y charlas informativas sobre el trato igualitario y la no discriminación con sector privado y población en general.	



1.6.2	Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	Actividades de promoción del COPRED realizadas por las y los promotores	Realizar 400 actividades de promoción sobre trato igualitario y no discriminación.	
1.6.3	Promover el desarrollo de espacios de reflexión con organizaciones de la sociedad civil, la academia y entes públicos para analizar, discutir y realizar propuestas en relación al problema de la discriminación, sus consecuencias y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Foros, seminarios y coloquios realizados.	Realizar 10 eventos sobre el trato igualitario, la inclusión y el respeto a la diversidad cultural, étnica, religiosa y sexual, exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	
1.7.1	Elaborar documentos que brinden información acerca de los procesos de formación de las personas servidoras públicas del Distrito Federal.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Elaborar 1 diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de igualdad y no discriminación.	
1.7.2	Elaborar documentos que sirvan de guía para el desarrollo de planes, programas o proyectos de formación y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas servidoras públicas del Distrito Federal.	Modelo educativo implementado.	Diseñar e implementar un modelo educativo para la formación y capacitación de personas servidoras públicas en materia de trato igualitario y no discriminación.	
1.7.3	Diseñar documentos que permitan implementar los contenidos de planes, programas o proyectos de formación y capacitación para personas servidoras públicas.	Manual de implementación diseñado.	Elaborar un manual para la implementación del modelo educativo para la formación y capacitación de personas servidoras públicas del DF.	
1.7.4	Realizar procesos de formación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Personas servidoras públicas capacitadas y profesionalizadas.	Aumentar al número de personas servidoras públicas capacitadas y profesionalizadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	
1.7.5	Fortalecer los conocimientos de las/os enlaces institucionales del COPRED, a fin de que cuenten con información sobre el marco normativo y programático, así como del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.	Enlaces institucionales del COPRED que cuentan con información.	Realizar 1 seminario con enlaces institucionales del COPRED.	
1.8.1	Promover la ejecución de acciones a favor de la igualdad y la no discriminación en las entidades públicas del Distrito Federal.	Reconocimientos otorgados a entes públicos del DF.	Entregar 3 reconocimientos entes públicos del Distrito Federal por desarrollar prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación.	
1.8.2	Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en el sector privado.	Reconocimientos entregados a entes privados.	Otorgar 10 reconocimientos a entes privados de la Ciudad de México por buenas prácticas a favor del trato igualitario y la no discriminación.	

En lo que respecta al eje 2: Atención de la discriminación cuenta con 13 líneas de acción. De éstas 9 fueron implementadas, 1 parcialmente ejecutada y 2 sin desarrollar. Las primeras se relacionan con el desarrollo de acciones afirmativas, medidas positivas, presencia de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas mexicana (LSM) en eventos públicos e intérpretes indígenas para personas en conflicto con la ley penal, accesibilidad física en los inmuebles destinados al servicio público, elaboración de documentos tales como lineamientos, manual, revisión de contenidos de Reglas de Operación (ROP) de programas sociales, generación de registros de información, así como protocolos de actuación.

Las acciones parcialmente ejecutadas tienen que ver con el contar con protocolos de atención y las no ejecutadas con modelo de atención para presuntas víctimas de discriminación, así como convenios entre entidades públicas para institucionalizar el proceso de referencia y contrareferencia de presuntas víctimas de discriminación.

	Líneas de Acción	Indicador	Meta	Semáforo
2.1.1	Impulsar acciones que generen y permitan relaciones igualitarias entre la población que habita y transita en la Ciudad de México.	Acciones afirmativas implementadas.	Realizar 3 acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación en la CDMX.	
2.1.2	Promover medidas positivas de inclusión en los proyectos, programas y políticas públicas para grupos en situación de discriminación con la finalidad de mejorar su situación y condición.	Medidas positivas implementadas.	Contar con 3 medidas positivas para grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.	
2.1.3	Brindar accesibilidad auditiva a las personas asistentes a los eventos públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Eventos públicos realizados con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana (LSM).	Contar con intérprete traductor/a Lengua de Señas Mexicana (LSM) en 100 eventos públicos.	



2.1.4	Brindar accesibilidad física en los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México.	Entes públicos con cambios en inmuebles.	10 entes públicos del GDF que realizan cambios a los inmuebles destinados al servicio público.	
2.2.1	Elaborar, emitir e implementar anualmente documentos para el diseño de estrategias, programas, políticas públicas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el DF.	Documento elaborado.	Elaborar 1 documento de lineamientos para el diseño de proyectos, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.	
2.2.2	Promover el lenguaje incluyente en las comunicaciones del Gobierno de la Ciudad de México.	Manual elaborado.	Elaborar 1 manual con contenidos que señalen cómo incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.	
2.2.3	Promover que los documentos programáticos de la Administración Pública del Distrito Federal consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	Reglas de operación revisadas.	Revisar y analizar 10 Reglas de Operación (ROP) de programas sociales que cuenten con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	
2.3.1	Implementar registros administrativos de las presuntas víctimas de discriminación.	Sistema de registro administrativo implementado.	Generar un registro administrativo de los grupos de población en situación de discriminación desagregados por edad, sexo, género grupo de población y demarcación.	
2.3.2.	Diseñar e implementar lineamientos y estrategias enfocadas a brindar atención a las personas que viven y transitan en la Ciudad de México que se consideran presuntas víctimas de discriminación.	Modelo de Atención para presuntas víctimas de discriminación implementado. Contar con un Modelo de atención para la atención de presuntas víctimas de discriminación	Modelo de Atención para presuntas víctimas de discriminación implementado. Contar con un Modelo de atención para la atención de presuntas víctimas de discriminación	
2.3.3	Fortalecer la coordinación interinstitucional para garantizar la atención de presuntas víctimas de discriminación en las entidades públicas de la Ciudad de México.	Convenios de colaboración firmados.	Contar con 5 convenios de colaboración con entes públicos para los procesos de referencia y contrareferencia de presuntas víctimas de discriminación.	
2.3.4	Implementar mecanismos para respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que viven y transitan en la Ciudad de México.	Protocolo de actuación modificado.	Contar con un protocolo de actuación que incorpore contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	
2.3.5	Respetar a las personas independientemente de su condición biológica, personal, social, cultural, jurídica, de decisión u opinión, que acuden a solicitar servicios en las entidades públicas del Distrito Federal.	Protocolos de atención elaborados.	Contar con 3 protocolos de atención.	
2.3.6	Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley penal en el Distrito Federal.	Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras.	Aumentar el número de casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto con la ley penal.	

El eje 3: Denuncia de presuntas víctimas de discriminación, considera 2 líneas de acción implementadas, relacionadas con la elaboración de opinión jurídica para los casos de discriminación, así como reparación del daño de las víctimas. La reparación resulta importante para resarcir la pérdida o el menoscabo que la persona ha sufrido al ser víctima de una violación en materia de derechos humanos.

	Líneas de Acción	Indicador	Meta	Semáforo
3.1.1	Implementar mecanismos que visibilicen actos de discriminación.	Casos con opinión jurídica derivados de queja o reclamación.	Aumentar el número de opiniones jurídicas derivadas de queja o reclamación.	
3.1.2	Diseñar y ejecutar estrategias y mecanismos que hagan posible la reparación del daño de las personas discriminadas.	Casos con reparación del daño	Incrementar a 5 reparaciones del daño de personas, grupos o comunidades víctimas de discriminación.	

El eje 4: Combate a la discriminación en la Ciudad de México, considera 3 líneas de acción, 2 de ellas ejecutadas correspondientes a campañas de difusión con contenidos no discriminatorios hacia los grupos de población, participación de organizaciones de la sociedad civil (OSC) en la denuncia de presuntos actos de discriminación. Al respecto, existen convenios de colaboración con las siguientes organizaciones: Centro de apoyo a las identidades trans A. C., Altarte A.C., Asociación mexicana en Pro de la Diversidad A.C.,



Asociación Independiente de Investigaciones en Ciencias Sociales, Habitus A.C., Colectivo Sinergia MX, Pro Diana A.C., Red de Juventudes Trans México, Unión de Artesanos Otomíes radicados en el Distrito Federal Mapimi 57 A.C., Los Indeseables Art Krew A.C., CulturAtlas.Mx A.C., Acciones Voluntarias sobre Educación en México A.C., Fundación Mexicana Amor Por Ti A.C., Consultoría Integral Vinni Cubi A.C., ActúaDF A.C., Progresale A. C., Agenda LGBT A.C., Plénitude Agradeciendo Experiencias A.C.

La línea implementada de forma parcial refiere a la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado que guardan las propuestas de iniciativas de Ley así como los cambios en la legislación de la Ciudad de México en materia antidiscriminatoria.

Líneas de Acción	Indicador	Meta	Semáforo	
4.1.1	Combatir la discriminación en la Ciudad de México a través de mecanismos de difusión.	Campaña realizada.	Realizar una campaña con contenidos no discriminatorios hacia grupos de población en la Ciudad de México.	
4.1.2	Analizar las iniciativas de ley y el marco legal del Distrito Federal a fin de promover que sus contenidos se armonicen con los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	Diagnóstico de las propuestas de iniciativas de Ley o cambios en las disposiciones vigentes.	Elaborar un documento para conocer el estado que guardan las propuestas de iniciativas de Ley así como los cambios en la legislación del DF en materia de igualdad y no discriminación.	
4.1.3	Impulsar mecanismos de contraloría social que denuncien presuntos actos de discriminación.	Organizaciones sociales participantes.	5 Organizaciones civiles y sociales que participan con el COPRED en la denuncia de presuntos actos de discriminación.	

El eje 5 referente a seguimiento y evaluación de acciones, considera 4 líneas de acción de las cuales 3 se implementaron y 1 no. Esta última tiene que ver con un análisis a las Reglas de Operación (ROP) de los programas sociales. Las ejecutadas refieren a contar con instrumentos de medición y elaboración de informes de seguimiento y evaluación.

Líneas de Acción	Indicador	Meta	Semáforo	
5.1.1	Valorar documentos programáticos de la APDF con la finalidad de brindar propuestas para que en su diseño se consideren contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.	Documento de evaluación.	Elaborar un documento de análisis de las Reglas de operación de programas sociales del Distrito Federal.	
5.1.2	Realizar acciones de seguimiento de la acción pública de las entidades del GDF en materia de igualdad y no discriminación.	Informes elaborados.	Construir un informe de seguimiento realizadas en materia de no discriminación.	
5.1.3	Contar con herramientas de medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	Batería de indicadores.	Construir una batería de indicadores para medir acciones del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	
5.1.4	Elaborar documentos de evaluación acerca de las acciones, programas y políticas implementadas en la Ciudad de México para fortalecer su diseño en materia de prevención y eliminación de la discriminación.	Informe elaborado.	Elaborar un informe de evaluación de las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación.	

Las acciones señaladas de forma sucinta y en relación ahora al nivel de cumplimiento (semaforización) brindan un panorama y horizonte del actuar de las instituciones públicas en relación a la atención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México. Puede considerarse la existencia de una política pública antidiscriminatoria a partir de dichas acciones debido a que hay un plan trazado, con objetivos particulares a alcanzar por medio de acciones puntuales que consideran articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial. Existe el reconocimiento de un problema público, su visibilización, el diseño o ajuste de legislación y normatividad al respecto, así como planteamientos públicos para avanzar en el reconocimiento de grupos de población estructuralmente discriminados. Asimismo, existe un programa, acciones y proyectos particulares que buscan combatir la discriminación para transitar hacia una Ciudad incluyente y con igualdad de trato. El PAPED forma parte de esa política pública que el Gobierno actual instituye, a través de las



entidades públicas que lo conforman. Estas acciones cuentan a su vez con la participación de otros sectores sociales como son organizaciones de la sociedad civil, sector público y la academia en distintos niveles de colaboración o corresponsabilidad.

La acción pública efectuada como parte de esa política considera medidas de nivelación con la finalidad de ir cerrando brechas de desigualdad de los grupos que se encuentran en situación de discriminación, considerándolas como “disposiciones de carácter preventivo o correctivo con la finalidad de eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas” para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato, a decir, implementación de procesos educativos: sensibilización, capacitación y procesos de profesionalización, campañas de difusión con el objetivo de visibilizar la problemática; incipientemente aquellas relacionadas con medidas de inclusión y acciones afirmativas. Otras son de gestión, que si bien no son un resultado en el corto plazo que tenga efecto directo en la situación de las personas, sí forman un conjunto de precondiciones ineludibles para el diseño, implementación y evaluación de aquellas que abonan a la política pública y que son consideradas en el Programa señalado.

Las no ejecutadas deben considerarse no sólo como un área de oportunidad, sino como un accionar sustancial para el avance de la política pública antidiscriminatoria en la entidad. Por ejemplo en materia de diseño es necesario que los procesos de capacitación consideren un modelo que dé cuenta de cómo deben llevarse a cabo los procesos para instalar capacidades institucionales; asimismo es importante contar con documentos básicos de análisis que valoren el tipo de contenidos que presenta el marco legal y normativo en la entidad, considerando que es el sustento de la política pública. En este caso, implica no sólo contar con leyes, sino que éstas presenten lenguaje incluyente, contenidos no discriminatorios, así como reglas generales que protejan los derechos de las personas.

Igualmente el contar con el análisis de los contenidos de las Reglas de Operación (ROP) y de los programas sociales es medular para conocer si su diseño está encaminado a garantizar los derechos humanos.

Del mismo modo, se hace evidente la necesidad de ejecutar protocolos de atención integral de la violencia escolar con la finalidad de que niñas, niños y adolescentes primordialmente cuenten con ambientes y entornos incluyentes, libres de violencia y discriminación para el sano desarrollo; contar con mecanismos eficaces para avanzar y fortalecer la cultura de la denuncia de actos discriminatorios tanto en el ámbito de las instituciones públicas como privadas.

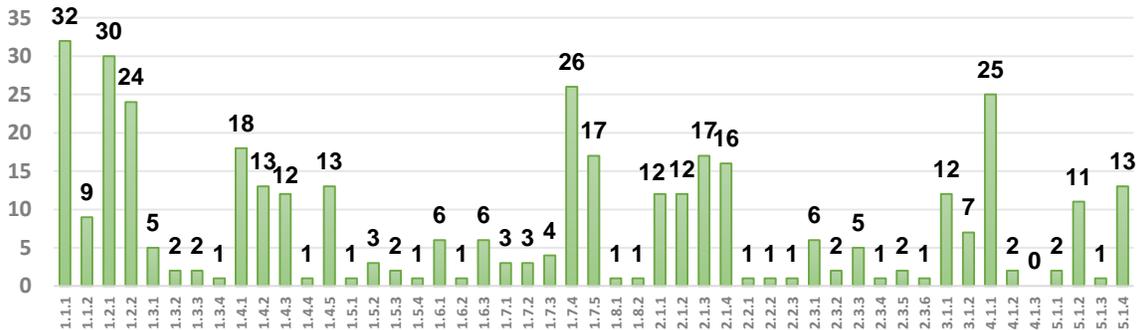


El actuar público de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México

De acuerdo con el Cuestionario para evaluar la implementación del PAPED 2015, de los 52 entes que lo enviaron, 50 indicaron realizar acciones relacionadas con igualdad y no discriminación, uno no contestó y otro respondió no realizar acciones. En su mayoría las entidades que reportan cuentan con información sobre el ámbito que se valora.

En lo que respecta a la implementación de éstas, 46 entidades implementan acciones. La gráfica 1 ilustra cuáles son las Líneas de Acción que se implementan (pregunta 3.3 del cuestionario de evaluación). Son cinco líneas las que presentan mayor frecuencia de implementación, la 1.1.1 relacionada con acciones de difusión y divulgación de la LPEDDF, la 1.2.1 actividades de difusión sobre la discriminación, prácticas y conductas que la originan, consecuencias, así como los mecanismos de denuncia, 1.7.4 relacionada con capacitación de personas servidoras públicas, la 4.1.1 referente a campañas con contenidos no discriminatorios hacia grupos de población y la 1.2.2 actividades de difusión sobre la prevención de prácticas que provocan violencia de género y discriminación en el ámbito social, público y privado. Éstas fueron implementadas por 32, 30, 26, 25 y 24 entes públicos respectivamente; en contraparte, 13 líneas tuvieron poca implementación, ya que fueron ejecutadas por un ente cada una. La mayor frecuencia se concentra en la difusión.

Gráfica 1
Líneas de Acción del PAPED 2015 implementadas



La tabla 6 considera las acciones generales ejecutadas por los entes públicos; destacan en primer lugar los eventos con grupos en situación de discriminación, en segundo se encuentran los procesos de sensibilización, en tercero las acciones de difusión con temáticas de igualdad y no discriminación, seguido de procesos de capacitación. Se presentan las acciones para cada línea, por un lado considerando las que realiza el Consejo y por otro, no tomándolo en cuenta, ya que por su misión, visión y normatividad encausa sus acciones a prevenir y combatir la discriminación. La finalidad es mostrar los totales y el tipo de acciones desarrolladas no sólo por el COPRED, sino por el resto de entidades públicas, las cuales en conjunto articulan la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México.



Tabla 6
Tipo y número de acciones desarrolladas por los entes públicos

Tipo de acciones	Total de acciones con COPRED	Total de acciones sin COPRED
Eventos con grupos en situación de discriminación	2383	2379
Sensibilización (talleres, pláticas)	1922	1874
Difusión en materia de igualdad y no discriminación	1855	1851
Eventos públicos	846	811
Capacitación (cursos)	438	418
Eventos con intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM)	366	362
Canalización de presuntas víctimas de discriminación	258	191
Acciones de prevención de la discriminación	214	214
Implementación de registros administrativos en materia de discriminación	138	138
Cambios a inmuebles destinados al servicio de atención al público	138	137
Profesionalización	137	137
Difusión de acciones de combate a la discriminación	126	23
Difusión con material audiovisual	98	13
Documentos elaborados en materia de igualdad	83	57
Diseño de herramientas de medición	62	59
Difusión en medios electrónicos (Redes sociales, página web, etc.)	38	34
Difusión con materiales impresos (folletos, trípticos, etc.)	30	16
Medidas positivas	29	29
Diseño o adecuación de documentos normativos y/o reglamentarios	26	23
Difusión de acciones de prevención de la discriminación	23	23
Desarrollo de foros, coloquios, seminarios	12	11
Acciones afirmativas	9	7
Diseño o adecuación de programas educativos y de formación	8	8
Diseño de protocolos de atención	7	7
Medidas compensatorias	6	5
Investigación y estudios en materia de no discriminación	5	1
Elaboración de documentos de análisis	4	4
Convenios de colaboración para la atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación	4	1
Diseño de protocolos de actuación	3	3
Implementación guías y lineamientos para prevenir la discriminación	3	2
Diseño de guías y lineamientos para prevenir la discriminación	2	1
Elaboración de manuales en materia de no discriminación	1	1
Total de acciones	9,274	8,840

El presupuesto asignado a acciones de igualdad de trato y no discriminación

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) –se hace alusión al programa publicado en 2009- es un programa especial que busca garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México desde los diversos ámbitos de la Administración Pública de la Ciudad de México Define estrategias, líneas de acción, plazos y unidades responsables de la implementación de acciones. Señala una ruta de cambios en la legislación, las políticas públicas, el acceso a la justicia y el presupuesto. Contiene 2,412 líneas de acción en torno a 15 derechos y 10 grupos de población identificados como los históricamente discriminados, con plazos de implementación definidos al corto, mediano y largo plazos.

Se hace referencia a los contenidos de éste porque en el formato de Política Pública son dos las actividades institucionales de metas financieras y físicas que pueden presupuestarse, una relacionada con perspectiva de género y la otra de derechos humanos.



En particularmente es en la segunda donde pueden considerarse acciones relacionadas con la No Discriminación y el cierre de brechas de desigualdad.

De tal suerte que en el Anexo VI del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2016²¹ se encuentran reflejadas y especificadas las Líneas de Acción del PDHDF²² de acuerdo con las Unidades Responsables del Gasto (UR) en 2015. Son 50 Líneas de Acción las que se relacionan con el tema de igualdad y no discriminación distribuidas entre 33 entes públicos; las Líneas de Acción presupuestadas, que más se repiten, son las número 7, 8, 1, 34, 1564, 1563, 2, 23 y 9²³ (Véase tabla 7).

²¹Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 22 de diciembre de 2014.

²²Edición 2009.

²³L.A. 7 Difundir entre las y los servidores públicos de los entes públicos de la Ciudad de México los procedimientos existentes para canalizar quejas por actos u omisiones de discriminación cometidos por personas que laboran en estas dependencias o entidades, L.A. 8 Establecer los lineamientos, criterios y contenidos para que los entes públicos del D. F. puedan elaborar e implementar campañas de difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sobre los derechos a la salud, a la educación, al empleo, a la vivienda y al acceso a la justicia, libres de discriminación, y acerca del papel que en el respeto, protección, promoción y garantía de estos derechos tienen las y los servidores públicos, L.A. 1 Revisar y en su caso armonizar la legislación del D.F. para garantizar que los conceptos y términos utilizados en las diversas leyes y códigos no sean discriminatorios y sean acordes con los utilizados en la LPEDDF estándares internacionales sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, L.A. 34 Promover el cumplimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación, mediante programas, acciones de sensibilización, información y capacitación al respecto, entre las y los directivos, dirigentes o representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad (asociaciones religiosas, civiles, sindicatos, colegios de profesionistas, etc.) a través de la firma de convenios entre el COPRED y aquellos para la adopción de campañas contra la discriminación y a favor de la igualdad y el respeto y aceptación de la diversidad, L.A. 1564 Diseñar, implementar y evaluar programas de prevención y atención a la salud, en especial para las infancias discriminadas y excluidas en el Distrito Federal; dicho diseño deberá realizarse con participación de la población infantil, L.A. 1563 Incrementar significativamente la derechohabencia gratuita y de calidad de todos los niveles de atención a la salud, para la infancia en situación de discriminación y/o exclusión como la indígena, migrante, trabajadora, callejera, con discapacidad, para que logre incorporarse toda la infancia a los sistemas de salud del Distrito Federal. lo anterior deberá garantizarse de acuerdo a las características propias de cada población, L.A. 2 Analizar, en coordinación con las organizaciones de la sociedad civil y la CDHDF, la incorporación del derecho al respeto a la diversidad en la legislación del D.F., como complementario del derecho a la igualdad y a la no discriminación, L.A. 23 Incorporar o reforzar contenidos, métodos pedagógicos y materiales de estudio referentes al principio de igualdad, al derecho a la no discriminación y al respeto a la diversidad, en consonancia con los correspondientes de derechos humanos y de equidad de género, en los planes y programas de estudio de los grados y niveles de educación en los que tenga injerencia la SE., y L.A. 9 Diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar, con base en los criterios establecidos por el COPRED, con participación de las OSC y la academia, programas de sensibilización, información y capacitación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las y los servidores públicos de cada una de los entes públicos del D.F., considerando las particularidades de cada instancia, y presentarlo al COPRED para su asesoría y seguimiento.



Tabla 7
Líneas de Acción del PDHDF presupuestadas por las UR para 2015

Unidad Responsable del Gasto (UR)	Líneas de Acción (L.A.)	Núm. de L.A.
AGENCIA DE PROTECCIÓN SANITARIA	8	1
CALIDAD DE VIDA, PROGRESO Y DESARROLLO PARA LA CIUDAD DE MÉXICO, S.A. DE C.V.	1, 7	2
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO	8, 20, 9, 11, 12, 13, 14, 34, 38, 39, 40, 41, 16	13
CONTRALORÍA GENERAL	1406	1
DELEGACIÓN AZCAPOTZALCO	34	1
DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ	2016	1
DELEGACIÓN GUSTAVO A. MADERO	8, 20, 39, 745, 989, 1563, 2098	7
DELEGACIÓN IZTAPALAPA	1, 2, 34, 62, 2157	5
DELEGACIÓN LA MAGDALENA CONTRERAS	2, 7, 2135	3
DELEGACIÓN MILPA ALTA	1, 23, 1830, 1564, 1756	5
DELEGACIÓN TLÁHUAC	5, 7, 34, 8, 23	5
DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA	2, 7, 8, 1094, 2086	5
DELEGACIÓN XOCHIMILCO	1, 7, 8, 23	4
FIDEICOMISO EDUCACIÓN GARANTIZADA	1084	1
FIDEICOMISO MUSEO DEL ESTANQUILLO	1, 7, 8	3
FONDO PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1094	1
INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	1029	1
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL D.F.	21	1
INSTITUTO PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES	7, 1051	2
INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2163, 2187	2
INSTITUTO TÉCNICO DE FORMACIÓN POLICIAL	1506, 2025	2
PLANTA DE ASFALTO	7	1
POLICÍA AUXILIAR	7	1
SECRETARÍA DE CULTURA	33, 1845	2
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y EQUIDAD PARA LAS COMUNIDADES	1830	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	2135	1
SECRETARÍA DE GOBIERNO	9, 384	2
SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL	9	1
SECRETARÍA DE SALUD	1563, 384, 1277	3
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	315, 1506, 1772, 2025	4
SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA DEL D.F.	1084, 1336, 1563, 1964, 1564	5
SISTEMA DE RADIO Y TELEVISIÓN DIGITAL DEL G.D.F.	138	1
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL D.F.	22, 1564	2

Fuente: Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2015.

Las líneas de acción presupuestadas se centran en la canalización de quejas de presuntos actos de discriminación, campañas de difusión, armonización legislativa, procesos de sensibilización y capacitación, evaluación de programas de prevención y atención a la salud, incremento de la derechohabencia gratuita y en todos los niveles de salud, la incorporación del derecho a la diversidad en la legislación, la incorporación de métodos pedagógicos y materiales de estudio en temáticas de no discriminación e igualdad en los programas de estudio en que tenga injerencia la SEDU, principalmente.²⁴

²⁴Cabe destacar que las acciones reportadas en el cuestionario de evaluación por los entes públicos no se corresponde directamente con algunas de las líneas de acción señaladas en el anteproyecto de presupuesto. Es decir, las acciones realizadas no se corresponden con los contenidos que se señalan en las líneas de acción del PDHDF consideradas para el anteproyecto señalado, publicado el 31 de diciembre de 2014 en la GODF.



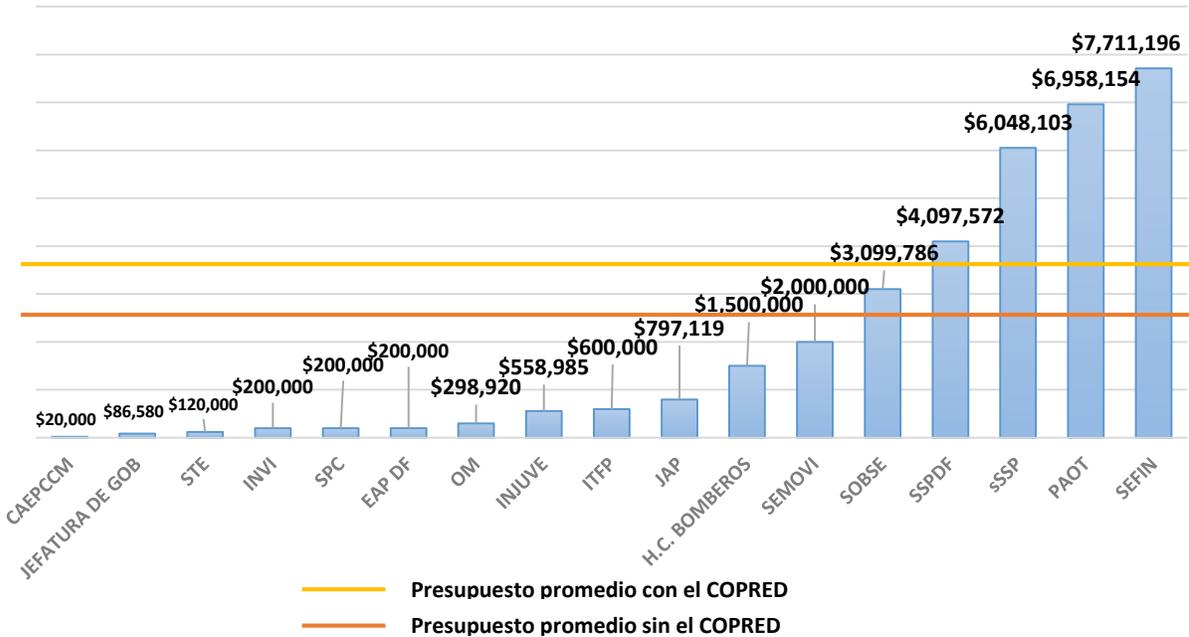
En comparación con 2014 donde se identificaron 28 entes públicos con Líneas de Acción presupuestadas relacionadas con el derecho a la igualdad y a la no discriminación (capítulo 6), para 2015 se identificaron 33 entidades, es decir, cinco más que el año anterior.

Sin embargo, de los 52 Cuestionarios para evaluar la implementación del PAPED 2015 que se recibieron por parte de los entes, una tercera parte reportó presupuesto para la ejecución de acciones relacionadas con el derecho a la igualdad y a la no discriminación, es decir, 18 entidades incluido el COPRED. El presupuesto identificado oscila entre \$20,000.00 y \$26'791,383.00 pesos, esta última cantidad corresponde al Consejo.

La información reportada por los entes públicos en el 2014 fue del 33 %. Para 2015 es del 35%, aumentó 2%.²⁵

En la gráfica 2 se aprecia cuáles fueron los entes que reportaron el presupuesto destinado a acciones en materia de igualdad y no discriminación en 2015. El total del presupuesto registrado incluido el del Consejo asciende a \$61,287,998.62 pesos; sin contabilizar al COPRED el monto es de \$34,496,615.62. El presupuesto del Consejo representa el 44% del total. La siguiente gráfica muestra el presupuesto sin contabilizar el aprobado al Consejo.

Gráfica 2
Presupuesto asignado por las entidades públicas



Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, con base en la información reportada en el Cuestionario para evaluar la implementación del PAPED 2015.

²⁵La SSP, SEMOVI, SOBSE, la SEFIN, Jefatura de Gobierno y la JAP, fueron las seis entidades que se encuentran entre las 18 que reportaron presupuesto para el 2015 y también registraron información en el año anterior.

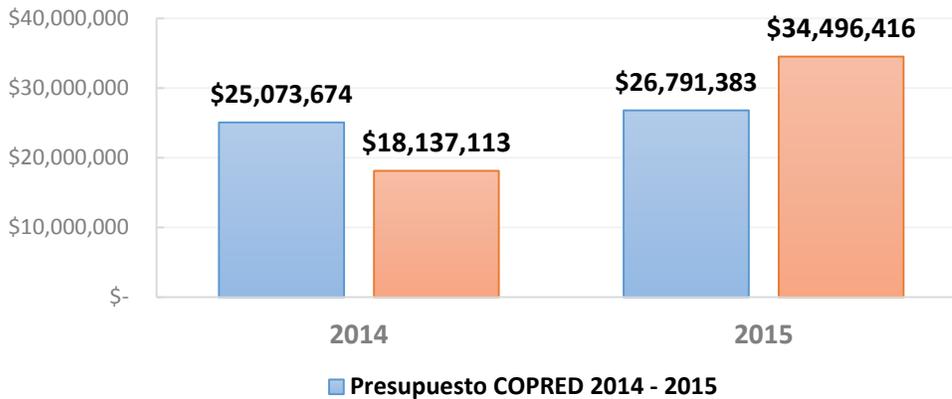


Para 2015 hubo un incremento de \$18,077,011.62 respecto del año anterior en el presupuesto destinado a las acciones relacionadas con la no discriminación e igualdad de trato reportado por los entes públicos, incluido el del COPRED. Es decir, considerando que el presupuesto del COPRED para 2015 fue de \$26,791,383.00, la variación porcentual entre 2015 y 2014 fue de 42% nominalmente, esto es, con un crecimiento real del 38.1%²⁶.

En 2014 el presupuesto destinado al COPRED fue de \$25,073,674.00 y para 2015 fue de \$26,791,383.00, esto es, un incremento real del 4.0%. Respecto al monto total que suman el resto de los entes públicos, sin considerar al COPRED, es de \$18,137,113.00 y \$34,496,415.62 para 2014 y 2015 respectivamente, esto es \$16,359,302.62 más entre un periodo y otro, es decir, que para este último año el presupuesto destinado prácticamente se duplicó.

La mayoría de entes reportaron iniciar actividades entre los años 2013 y 2014, después de la creación del COPRED, otros como el INMUJERES, Fondo de Desarrollo Económico, la Junta de Asistencia Privada, Oficialía Mayor, Secretaría de Obras y Servicios, Subsecretaría del Sistema Penitenciario y Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, iniciaron acciones relacionadas con este derecho desde 2008.

Gráfica 3
Presupuesto reportado en el Cuestionario 2014 y 2015



Los entes que registraron mayor partida presupuestal sin considerar al Consejo son: la Secretaría de Finanzas, la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México, la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Obras y Servicios, Secretaría de Movilidad y el Heroico Cuerpo de Bomberos, entre ellos acumulan el 51% del monto total considerando al COPRED.

A continuación se abordan a detalle las actividades que los entes públicos reportaron, de acuerdo con las estrategias y las Líneas de Acción contenidas en el PAPED 2015.

Estrategias y acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación

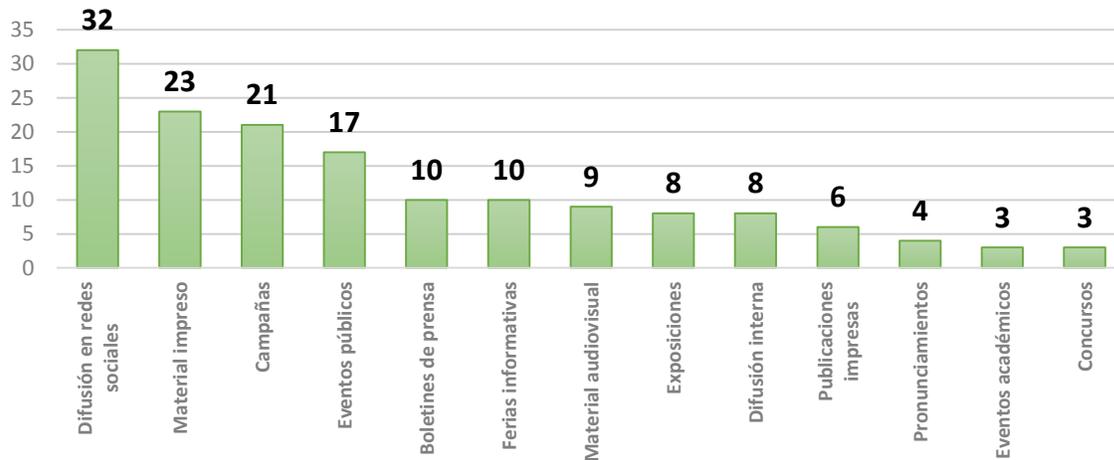
²⁶ Se deflacta la cifra de 2015 con la inflación promedio del INPC (2.7206 por ciento). Cabe recordar que en 2015 hubo 5 entes más que reportaron presupuesto.



Las acciones de difusión sobre temáticas relacionadas con la no discriminación, a partir de lo que señalan los contenidos del PAPED son de las más desarrolladas por los entes públicos, esto se debe a la importancia de informar y sensibilizar a la población y ciudadanía que habita y transita en la ciudad acerca del fenómeno discriminatorio.

En la siguiente gráfica se observa el tipo de acción y cuáles fueron las que se desarrollaron con mayor frecuencia durante el 2015. En las ilustraciones posteriores se describen el tipo de materiales, medios utilizados, así como las temáticas consideradas durante el año en materia de difusión.

Gráfica 5
Tipo y número de acciones de difusión implementadas



La difusión en redes sociales es la que concentró mayor número de acciones, abarcó publicaciones y menciones en Facebook y Twitter de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal; la difusión interna se llevó a cabo principalmente a través del correo electrónico institucional, intranet, pláticas y talleres al personal, circulares y trípticos informativos distribuidos al interior de las instituciones, así como de carteles instalados al interior de las oficinas y áreas comunes para mayor visibilidad.

La tabla 8 muestra cuales entidades públicas realizaron acciones de difusión así como el número de las realizadas.

Tabla 8 Número de acciones de difusión por ente público			
Ente público	Acciones	Ente público	Acciones
1. Instituto de las Mujeres	501	25. Delegación Cuauhtémoc	5
2. Jefatura de Gobierno	384	26. Secretaría de Desarrollo Económico	5
3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	226	27. Secretaría de Educación	5
4. Instituto de Educación Media Superior	100	28. Escuela de Administración Pública	5
5. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	85	29. Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	4
6. Secretaría de Seguridad Pública	57	30. Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	4
7. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	55	31. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	4
8. Instituto del Deporte	55	32. Instituto de la Juventud	4
9. Oficialía Mayor	50	33. Instituto de Verificación Administrativa	4
10. Instituto de Vivienda	45	34. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	3



11. Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	44	35. LOCATEL, Servicio Público de Localización Telefónica	3
12. Secretaría de Finanzas	41	36. Fideicomiso del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	2
13. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	23	37. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	2
14. Secretaría del Medio Ambiente	16	38. Heroico Cuerpo de Bomberos	2
15. Delegación Benito Juárez	15	39. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	2
16. Secretaría de Obras y Servicios	15	40. Fondo de Desarrollo Económico	2
17. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal	14	41. Secretaría de Protección Civil	2
18. Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México	13	42. Autoridad del Centro Histórico	1
19. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	13	43. Red de Transporte de Pasajeros	1
20. Junta de Asistencia Privada	11	44. Secretaría de Movilidad	1
21. Sistema de Transporte Colectivo Metro	10	45. Instituto Técnico de Formación Policial	1
22. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	6	46. Agencia de Promoción, Inversión y Desarrollo para la Ciudad de México, PROCDMX	1
23. Subsecretaría del Sistema Penitenciario	6	Total de acciones	1,855
24. Servicio de Transportes Eléctricos	6		

Aunado a la difusión de la LPEDDF, otras temáticas abordadas en la acciones de difusión fueron derechos de los grupos en situación de discriminación, acoso escolar, violencia de género, campaña “Octubre, mes del trato igualitario en la CDMX”, igualdad de género, derechos humanos, inclusión laboral de personas con discapacidad, etc. En la siguiente tabla se visualizan las temáticas y el número de acciones desarrolladas por parte de los entes públicos.

Tabla 9
Temáticas y número de entes públicos que las difundieron

Temática de difusión	Número de entes	Temática de difusión	Número de entes
1. Derecho a la no discriminación	28	21. Afrodescendientes y no discriminación	8
2. Trato igualitario	27	22. Derechos de Mujeres embarazadas	7
3. Enfoque de igualdad y no discriminación	27	23. Derechos de las personas con VIH-SIDA	6
4. Derecho a la igualdad	21	24. Acceso a la justicia	6
5. Derechos de las mujeres	21	25. Derecho a la identidad	5
6. Derechos de las personas con discapacidad	19	26. Derecho a la información pública y transparencia	5
7. Violencia de género	18	27. Derechos de las poblaciones callejeras	4
8. Derechos de la población LGBTTTI	16	28. Personas trabajadoras del hogar	4
9. Prevención y atención de la violencia	16	29. Contra el abuso sexual y pornografía infantil	4
10. Respeto a la diversidad	16	30. Contra la trata y explotación sexual	4
11. Derecho a un vida libre de violencia	15	31. Obesidad y no discriminación	4
12. Derechos de las personas adultas mayores	14	32. Trabajadoras del hogar	4
13. No violencia	12	33. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	4
14. Derechos de la infancia	11	34. Principio pro persona	3
15. Derechos de las y los jóvenes	11	35. Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	3
16. Derecho a la salud	11	36. Discriminación racial	3
17. Derechos de pueblos y comunidades indígenas	8	37. No discriminación a personas de estatura baja	3
18. Acoso escolar (Bullying)	8	38. No discriminación por apariencia	3
19. Derecho a la educación	8	39. Personas tatuadas y no discriminación	2
20. Derecho a la cultura	8		

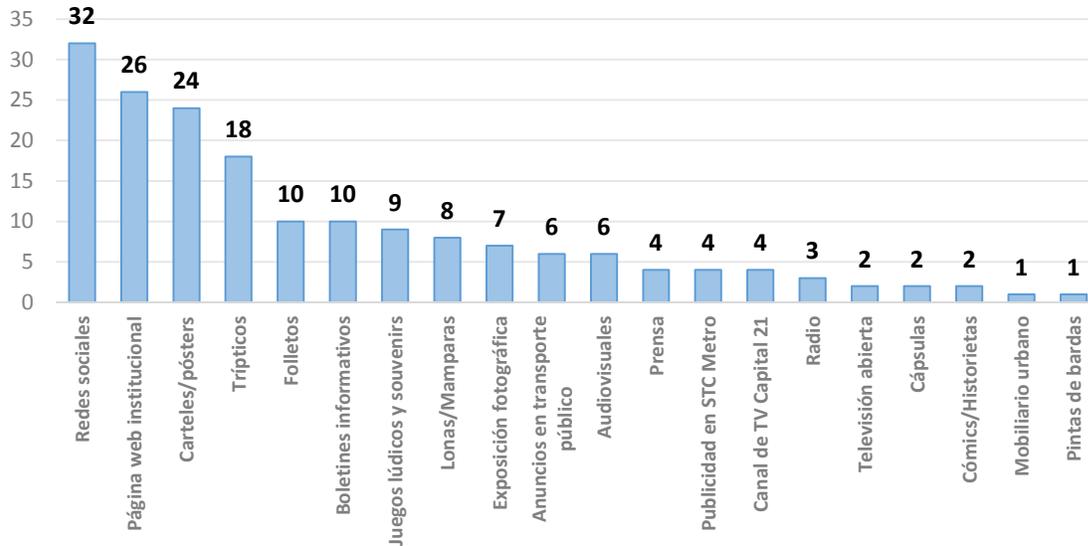
Los diferentes medios de comunicación utilizados para realizar las acciones de difusión con contenidos sobre no discriminación son las redes sociales, mayormente utilizados, seguido



del material impreso como trípticos, dípticos y folletos, las campañas y eventos públicos, los boletines de prensa y las ferias informativas.

Los medios con menor utilización son la televisión abierta, las cápsulas informativas, las historietas y cómics, el mobiliario urbano como parabuses, postes, bancas etc. y la pinta de bardas.

Gráfica 6
Medios de comunicación utilizados para la difusión



Las acciones de difusión están dirigidas a la población en general que habita y transita en la Ciudad, como a las orientadas específicamente hacia algún grupo de población.

33 entidades públicas del Ejecutivo realizaron la difusión hacia la población en general, 25 la enfocaron a mujeres, 22 la focalizó a hombres, 21 a personas servidoras públicas, 20 a personas con alguna discapacidad, 18 a las y los jóvenes, 16 respondieron estuvo dirigida a las niñas y los niños, 16 mencionaron estuvo enfocada hacia población LGBT, 15 la orientaron a personas adultas mayores, 9 hacia pueblos y comunidades indígenas, 9 a instituciones de gobierno, 7 a madres y padres de familia, 7 a profesoras/es, 6 a personas afrodescendientes, 5 a personas migrantes y otras a poblaciones callejeras y a instituciones privadas. Las acciones muestran que se busca abarcar distintos grupos a fin de ir informando, a través de temáticas diversas en la sensibilización sobre la importancia de la igualdad de trato y la no discriminación.

Respecto al material audiovisual utilizado las temáticas consideradas son: igualdad y no discriminación, derechos de las mujeres, de las personas con discapacidad, el respeto a la diversidad y derechos de las personas adultas mayores. Una de las campañas efectuadas fue “Octubre, mes del trato igualitario en la CDMX” y difusión sobre la Prevención del consumo de sustancias psicoactivas reportado por el IAPA.



Tabla 10
Temáticas del material audiovisual utilizado en la difusión

Temática de difusión	Número de entes	Temática de difusión	Número de entes
Derecho a la no discriminación	14	Derechos de la infancia	3
Enfoque de igualdad y no discriminación	13	Derecho a la identidad	3
Derecho a la igualdad	11	No violencia	3
Trato igualitario	11	Afrodendientes y no discriminación	3
Derechos de las mujeres	9	Principio pro persona	2
Derechos de las personas con discapacidad	9	Derechos de las personas con VIH-SIDA	2
Respeto a la diversidad	8	Derecho a la salud	2
Derechos de las personas adultas mayores	7	Discriminación racial	2
Derechos de las y los jóvenes	6	Acceso a la justicia	2
Derechos de la población LGBTTTI	6	Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	1
Prevención y atención de la violencia	6	Derechos de las poblaciones callejeras	1
Violencia de género	6	Acoso escolar (Bullying)	1
Derecho a un vida libre de violencia	5	Contra el abuso sexual y pornografía infantil	1
Derechos de pueblos y comunidades indígenas	4	Contra la trata y explotación sexual	1
Mujeres embarazadas	4	Derecho a la información pública y transparencia	1
Derecho a la educación	4	No discriminación por apariencia	1
Derecho a la cultura	4	Otras temáticas	2

La difusión de material audiovisual estuvo dirigida principalmente a población en general, seguido de mujeres, personas servidoras públicas, personas con discapacidad, adultas mayores, las y los jóvenes, población LGBTTTI, madres y padres de familia; en menor medida a poblaciones callejeras, migrantes y afrodescendientes.

Estas acciones reflejan la coordinación de las entidades del Gobierno de la Ciudad para informar y sensibilizar a la ciudadanía y población acerca de las temáticas asociadas al problema de la discriminación.

Procesos educativos y de formación

La sensibilización es una de las acciones que se consideran, junto con la capacitación y profesionalización parte de los procesos educativos y de formación que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad realizan tanto con personas servidoras públicas, como con distintos sectores de la ciudadanía: organizaciones sociales, civiles, centros educativos de distintos niveles, iniciativa privada, entre otros, con la finalidad de informar, formar, habilitar y contar con personas que cuenten con herramientas para comprender, aprehender y transformar las situaciones y condiciones relacionadas con el fenómeno de la discriminación: exclusión, fobias, maltrato, violencia, entre otras manifestaciones asociadas a la problemática.

Procesos de sensibilización

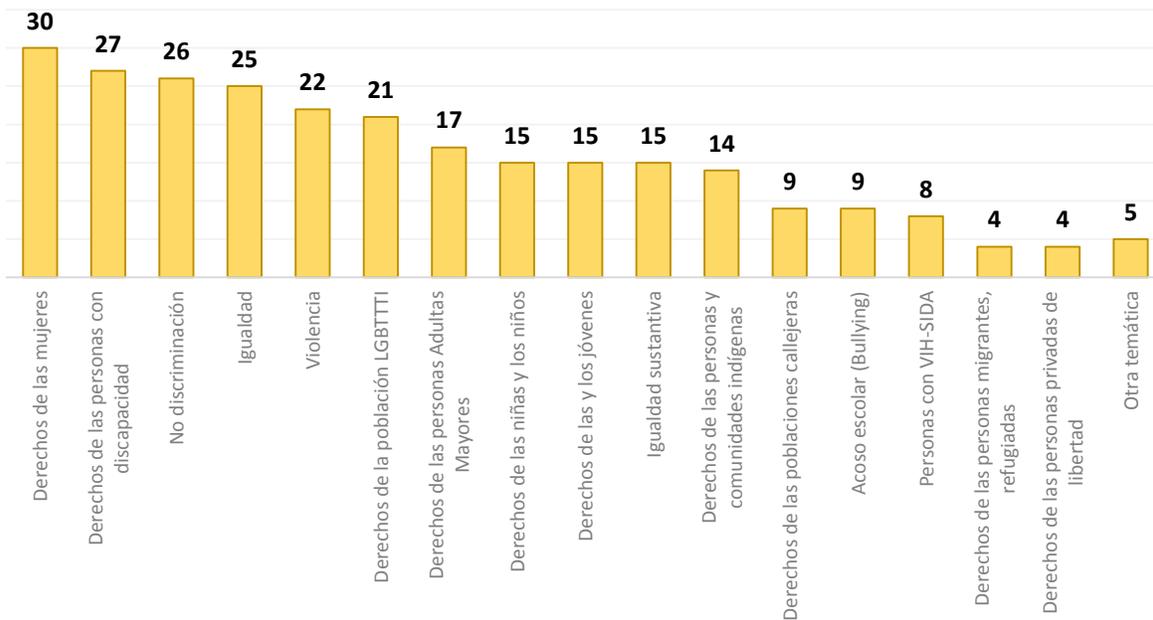
La sensibilización comprende procesos a través de los cuales se busca crear empatía, promover una actitud reflexiva ante el problema de la discriminación, libre del uso de estereotipos y estigmas acerca de las prácticas, situaciones y grupos en situación de vulnerabilidad. Busca la construcción de una cultura de igualdad de trato a través de información y casos específicos.



Para el 2015, 38 entidades reportaron el desarrollo de procesos de sensibilización con personas servidoras públicas con la finalidad de abonar a un servicio público que brinde igualdad de trato. Las temáticas abordadas fueron: derechos de las mujeres, derechos de las personas con discapacidad, no discriminación, igualdad, derechos de la población LGBTTTI, derechos de las niñas y niños, derechos de las y los jóvenes e igualdad sustantiva, derechos de las personas y comunidades indígenas.

Otras temáticas abordadas fueron derechos de las poblaciones callejeras, acoso escolar, personas con VIH, derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y personas privadas de su libertad en Centros de Reclusión. Otras temáticas mencionadas fueron Derechos Humanos, acoso sexual, transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y de derechos humanos, acoso laboral (mobbing) e inducción para el reconocimiento de la tortura.

Gráfica 8
Temáticas consideradas en los procesos de sensibilización



En total se llevaron a cabo 1,922 procesos de sensibilización a cargo de 32 entidades públicas.

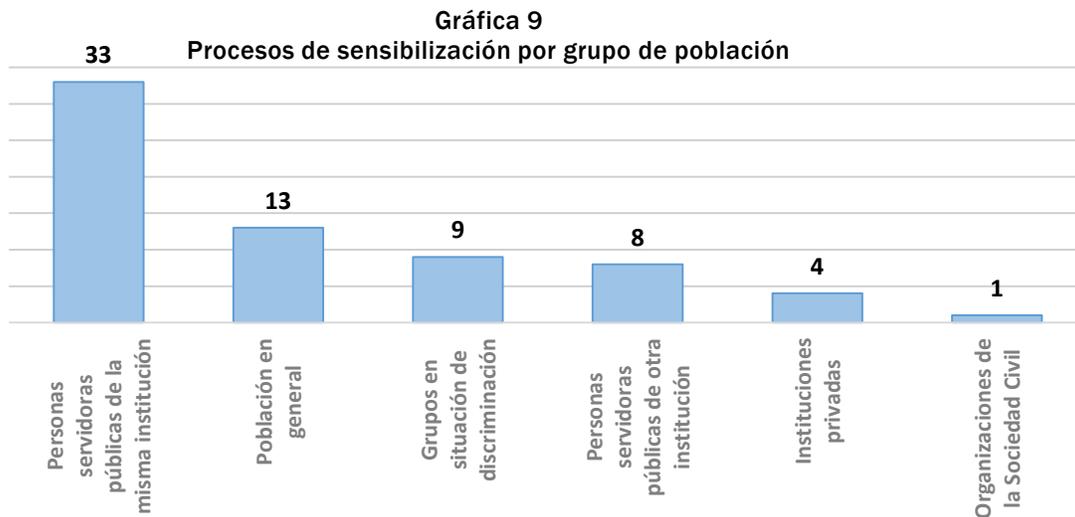
Tabla 11
Total de procesos de sensibilización registrados por los entes públicos

Ente público	No. de procesos
1. Secretaría de Seguridad Pública	1,349
2. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	120
3. Instituto de las Mujeres	59
4. Red de Transporte de Pasajeros	54
5. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	48
6. Subsecretaría del Sistema Penitenciario	42
7. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	38
8. Instituto Técnico de Formación Policial	29
9. Secretaría de Finanzas	28
10. Oficialía Mayor	26
11. Policía Auxiliar de la Ciudad de México	24
12. Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México	19



13.	Secretaría de Educación	16
14.	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	15
15.	Secretaría de Salud	11
16.	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	7
17.	Secretaría de Protección Civil	6
18.	Cuauhtémoc	4
19.	Sistema de Transporte Colectivo Metro	4
20.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	3
21.	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	3
22.	Secretaría de Desarrollo Económico	3
23.	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	2
24.	Procuraduría Social del Distrito Federal	2
25.	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	2
26.	Secretaría de Obras y Servicios	2
27.	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	1
28.	Heroico Cuerpo de Bomberos	1
29.	Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México	1
30.	Contraloría General	1
31.	Secretaría del Medio Ambiente	1
32.	Escuela de Administración Pública	1
Total de procesos		1,922

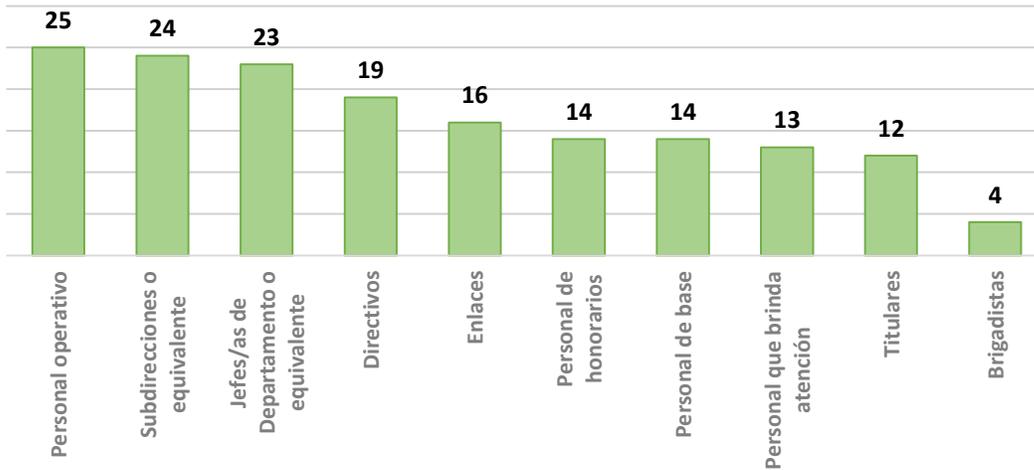
La sensibilización estuvo dirigida principalmente a personas servidoras públicas, en segundo lugar a población en general y en tercero a grupos en situación de discriminación; en menor medida a instituciones privadas y Organizaciones de la Sociedad Civil, estudiantes de Escuelas Secundarias y de Educación Media Superior de la Ciudad de México, este último a cargo del IAPA.



A diferencia del 2014, cuyos procesos de sensibilización estuvieron dirigidos principalmente a mandos medios, operativos y personal que brinda atención, para 2015 estuvo encaminado al personal operativo, subdirectores o equivalente y a jefes/as de departamento o equivalente. Las y los titulares y brigadistas recibieron menos procesos de sensibilización que el resto.



Gráfica 10
Procesos de sensibilización por nivel de mando



Los meses en los que se llevaron a cabo la mayoría de este tipo de procesos fueron entre marzo y octubre tal como se señala en el siguiente gráfico, a diferencia de enero, noviembre y diciembre donde presentan menor implementación.

Procesos de capacitación

A través de los procesos de capacitación se busca desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que las personas servidoras públicas requieren para desempeñar las funciones diversas, particularmente aquellas relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación.

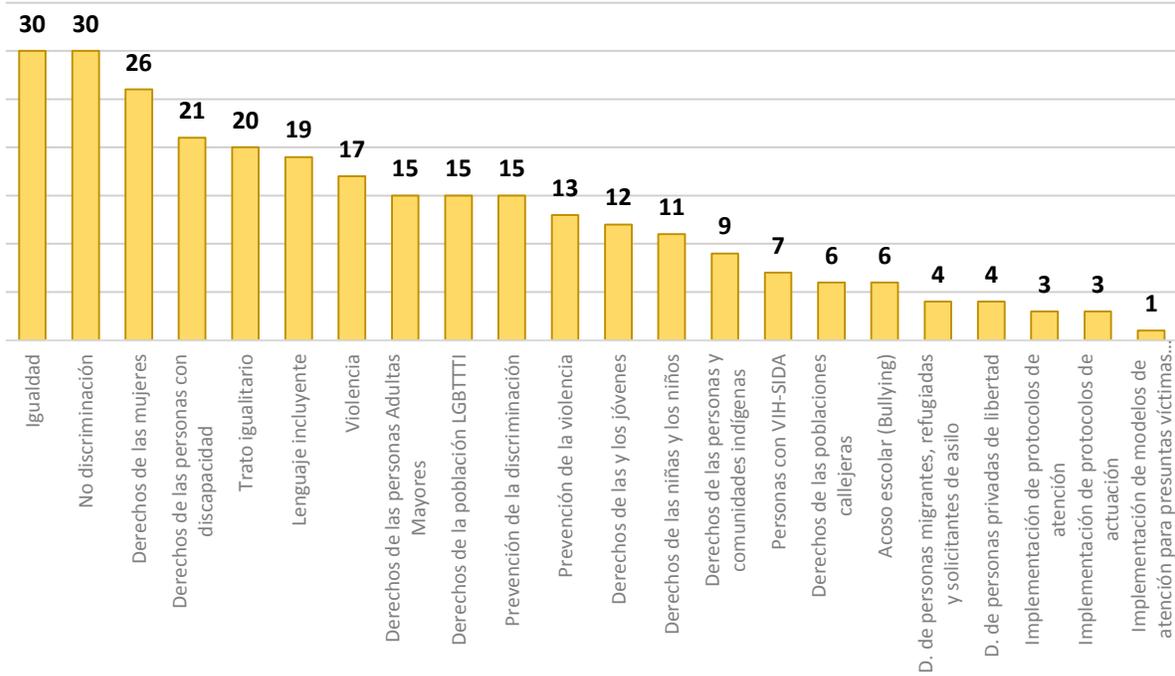
De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la capacitación se define como el proceso que proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el buen desempeño laboral.

34 entes públicos realizaron este tipo de procesos. Las temáticas abordadas son diversas, 30 entes indicaron haber desarrollado capacitación sobre igualdad y no discriminación, 26 sobre derechos de las mujeres, 21 en derechos de las personas con discapacidad, 20 sobre trato igualitario, 19 sobre lenguaje incluyente, 17 sobre violencia, 15 para abordar derechos de las personas adultas mayores, derechos de la población LGBTTTI y sobre prevención de la discriminación, 13 sobre prevención de la violencia, 12 sobre derechos de las y los jóvenes, 11 sobre derechos de las niñas y niños. Las temáticas con menor incidencia fueron derechos de las personas, pueblos y comunidades indígenas, personas con VIH, derechos de las poblaciones callejeras, acoso escolar, derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, personas privadas de su libertad en Centros de Reclusión. Sólo tres menciones se relacionan con protocolos de atención y actuación y, una sobre la implementación de modelos de atención a presuntas víctimas de discriminación, este último por parte del a SSP (Véase gráfica 12).

Otras temáticas abordadas están relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual, políticas públicas y derechos humanos, protocolos de atención psicológica a mujeres en situación de violencia y derechos de las trabajadoras del hogar.



Gráfica 12
Temáticas de los procesos de capacitación



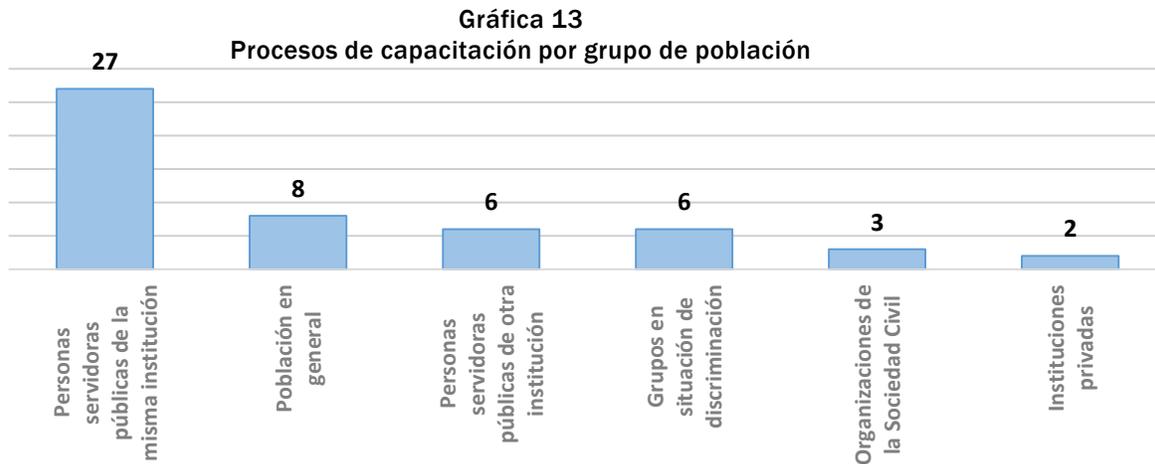
En la tabla 12 se observa el número de procesos de capacitación desarrollados por los entes públicos relacionados con igualdad y no discriminación, en total se llevaron a cabo 438.

Tabla 12 Total de procesos de capacitación registrados por los entes públicos		
Ente público		No. de procesos
1.	Instituto de las Mujeres	82
2.	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	50
3.	Oficialía Mayor	49
4.	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	38
5.	Red de Transporte de Pasajeros	34
6.	Servicio de Transportes Eléctricos	22
7.	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	20
8.	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	13
9.	Subsecretaría del Sistema Penitenciario	12
10.	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	12
11.	Secretaría de Salud	11
12.	Secretaría de Finanzas	10
13.	Instituto de Vivienda	9
14.	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	9
15.	Secretaría de Obras y Servicios	8
16.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	7
17.	Heroico Cuerpo de Bomberos	5
18.	Instituto del Deporte	5
19.	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	4
20.	Jefatura de Gobierno	4
21.	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	4
22.	Secretaría de Protección Civil	4
23.	Delegación Cuauhtémoc	3
24.	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	3
25.	Escuela de Administración Pública	3



26.	Delegación Benito Juárez	2
27.	Fideicomiso del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	2
28.	Instituto Técnico de Formación Policial	2
29.	Procuraduría Social	2
30.	Secretaría del Medio Ambiente	2
31.	Secretaría de Educación	2
32.	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	1
33.	Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México	1
34.	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	1
35.	Policía Auxiliar de la Ciudad de México	1
36.	Secretaría de Desarrollo Económico	1
Total de procesos		438

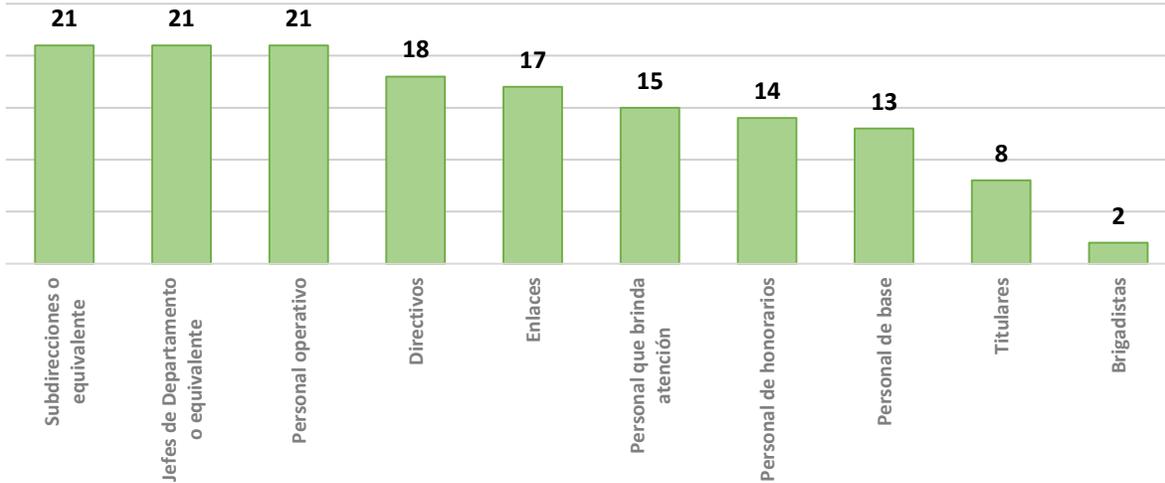
Estuvieron dirigidos en su mayoría a personas servidoras públicas, de acuerdo con la información registrada por 27 entes públicos; en menor medida fueron dirigidos a Organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones privadas.



Al centrarse en el nivel de mando de las personas servidoras públicas, se concentró en las subdirecciones, jefaturas de departamento o equivalente y personal operativo, le sigue el nivel directivo y enlaces. Los titulares y brigadistas recibieron menos procesos de capacitación en comparación con resto (Véase gráfica 14). A diferencia de la sensibilización se centró en personal operativo, pero igual que en este proceso la capacitación se considera también para los mandos medios.

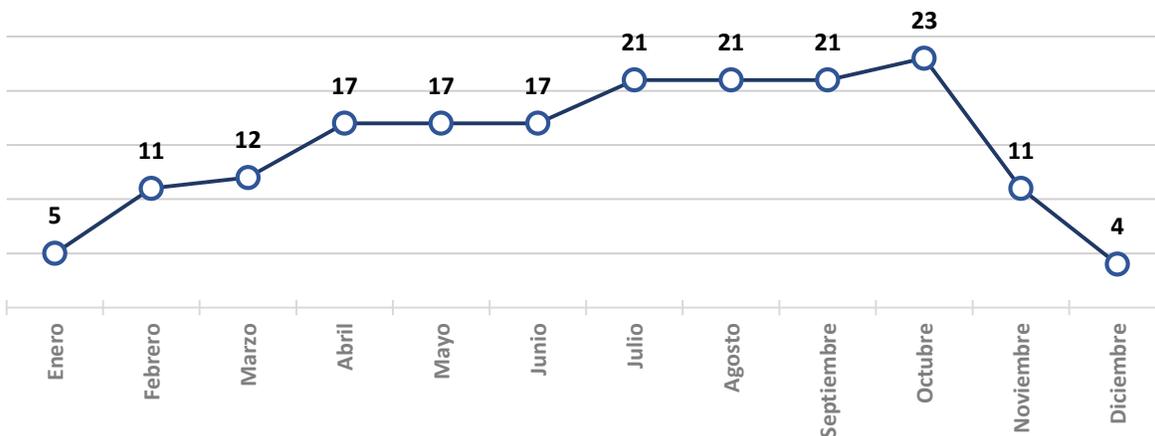


Gráfica 14
Procesos de capacitación por nivel de mando



El objetivo tiene como finalidad incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación para que en la práctica tanto profesional como en las relaciones interpersonales, sean capaces de identificar y prevenir las conductas discriminatorias y en, su caso conocer los mecanismos para denunciar actos discriminatorios. Se concentró en los meses de julio a octubre, en contra parte, los meses con menor actividad fueron enero y diciembre.

Gráfica 15
Procesos de capacitación



Procesos de profesionalización

La profesionalización es un proceso que tiene como intención aumentar la calidad de los conocimientos y habilidades de una persona, a fin de que cuente con mayores elementos para desarrollar su función o actividades de forma eficaz, eficiente y productiva.

Con las actividades de profesionalización se busca que las personas servidoras públicas garanticen la no discriminación e igualdad de trato en el ejercicio de la función pública y en a favor de la población y ciudadanía.

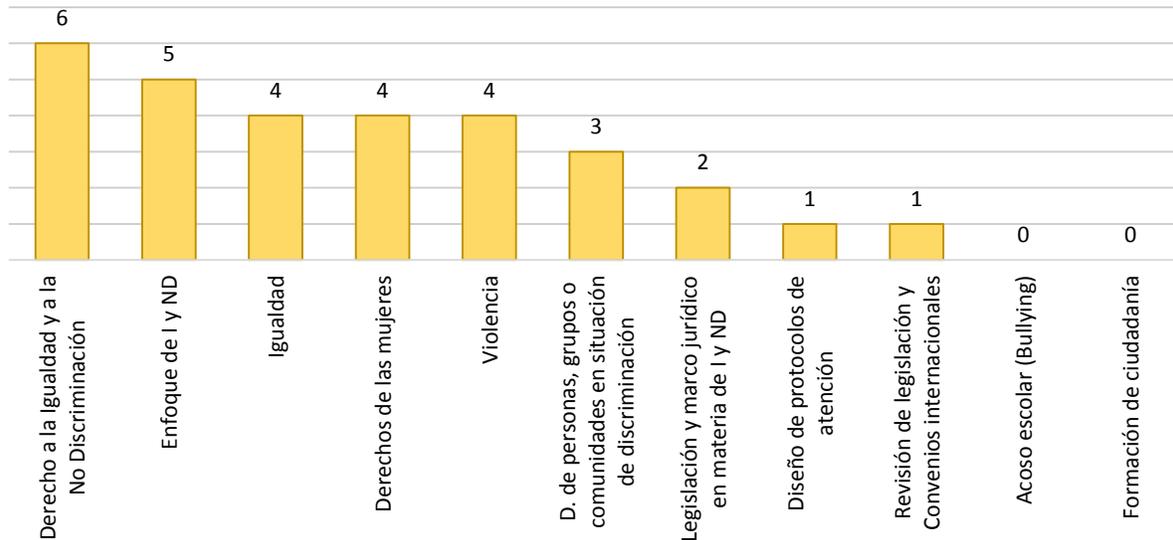


La diferencia de los procesos de sensibilización y capacitación, ésta es llevada a cabo por menos entes públicos, pues requiere de procesos de formación actualización, capacitación, especialización. Son 9 las entidades que la realizan, cuestión que aunque pareciera que es un número reducido de las que desarrollan este tipo de formación, no lo es, pues no todas las instituciones de la Administración Pública de la Ciudad de México cuentan con atribuciones, competencias y herramientas para hacerlo. Sin duda es un esfuerzo a resaltar, porque implica que las personas servidoras públicas cuenta con más y mejores herramientas para hacer eficiente y eficaz la gestión pública.

Las temáticas abordadas son sobre el derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, el enfoque de igualdad, derechos de las mujeres, violencia, grupos o comunidades en situación de discriminación. Las que menos se consideraron son: la legislación y marco jurídico de igualdad y no discriminación, así como el diseño de protocolos de atención en concordancia con la legislación y Convenios internacionales (Véase gráfica 16).

Cabe señalar, que en el avance de la implementación del PAPED se ha ido revisando puntualmente el tipo de acciones desarrolladas por las entidades públicas, de tal suerte que se observa como área de oportunidad, la necesidad de examinar con éstas la comprensión e implicaciones de los tres procesos formativos y educativos señalados, con la finalidad de clasificarlos adecuadamente en relación al tipo de proceso, objetivos y finalidad y abordaje.

Gráfica 16
Temáticas abordadas en los procesos de profesionalización



La siguiente tabla muestra el total de proceso relacionados con la profesionalización, así como las entidades públicas que los efectuaron.

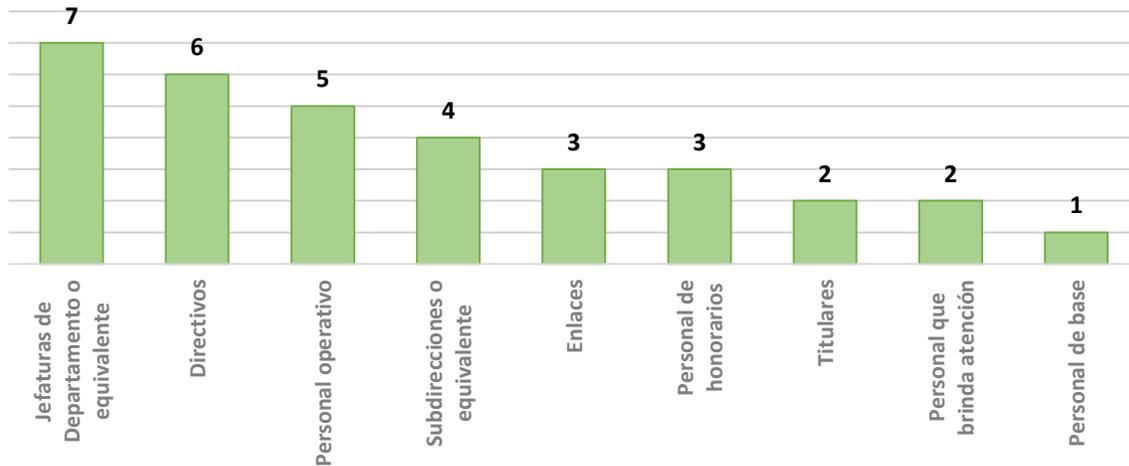
Tabla 13 Total de procesos de profesionalización registrados por los entes públicos	
Ente público	No. de procesos
1. Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	50
2. Oficialía Mayor	49
3. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	13
4. Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	7
5. Instituto del Deporte	5



6.	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	4
7.	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	4
8.	Escuela de Administración Pública	3
9.	Instituto Técnico de Formación Policial	2
Total de procesos		137

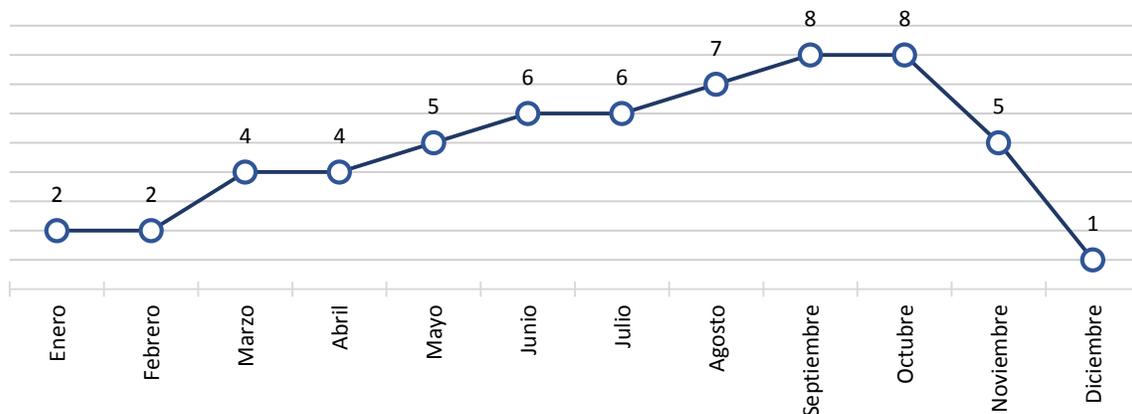
El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México impulsó, junto con el CONAPRED, la CDHDF y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, un diplomado sobre el Derecho a la No discriminación dirigido al público en general. La profesionalización por nivel de mando se centra en la Jefatura de Unidad de Departamento, directivos/as, así como personal operativo.

Gráfica 17
Procesos de profesionalización por nivel de mando



Los procesos de profesionalización se desarrollaron en la segunda mitad del año. Se parte del supuesto que es cuando las entidades cuentan con recursos presupuestales para efecto de los mismos.

Gráfica 18
Procesos de profesionalización





Diseño o adecuación de documentos y elaboración de estudios e investigaciones

Desde los distintos ámbitos, competencias y atribuciones de los entes públicos, se elaboraron y difunden distintos documentos elaborados en el seno de las instituciones públicas, con la finalidad de dirigir la acción pública o de dar cuenta de la situación o condición en que se encuentran grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Los documentos tales como estudios, protocolos, entre otros, tienen como finalidad incorporar contenidos que informen y sirvan para capacitar en materia de no discriminación e igualdad de trato, prevenir conductas discriminatorias, tanto en la espera pública como privada.

De 52 entes, 46 indicaron realizar acciones de prevención de la discriminación. En la siguiente tabla se enlistan las acciones efectuadas en materia de prevención de la discriminación, las cuales se centran en la elaboración de documentos diversos, los cuales sirvan como directrices o paraguas para el desarrollo de acciones y, la difusión a través de distintos medios y formas que permitan informar tanto a la población como a las personas servidoras públicas.

Tabla 14 Tipo de acciones de prevención registradas por los entes públicos	
Tipo de acciones	No. de acciones
Difusión de contenidos de igualdad y no discriminación	31
Reportes sobre las Líneas de acción del PAPED	26
Difusión de normatividad y reglamentación	25
Informes de resultados o evaluación en materia de igualdad y no discriminación	22
Difusión del derecho a la igualdad y a la no discriminación	21
Campañas de prevención de la violencia de género	17
Campañas de prevención de la discriminación	14
Elaboración de monografías por grupos en situación de discriminación	10
Adecuación normativa/reglamentaria con cláusulas antidiscriminatorias	7
Diagnósticos sobre las personas o grupos en situación de discriminación	6
Divulgación de estudios e investigaciones en la materia	5
Detección de la violencia escolar	5
Informes sobre implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación	5
Investigación sobre grupos de población en situación de discriminación	4
Campañas de prevención de la violencia escolar	3
Diseño e implementación de protocolos de actuación	3
Reportes relacionados con los grupos en situación de discriminación	3
Estudios enfocados a la igualdad y no discriminación	2
Elaboración de manuales de prevención de la discriminación	1
Evaluación de programas, proyectos, políticas sobre grupos en situación de discriminación	1
Informes de gestión de acciones en materia de igualdad y no discriminación	1
Informes sobre atención a presuntas víctimas de discriminación	1
Encuestas a personas o grupos en situación de discriminación	1
Total de acciones	214

El número de acciones de prevención de la discriminación por ente público puede observarse en la siguiente tabla.

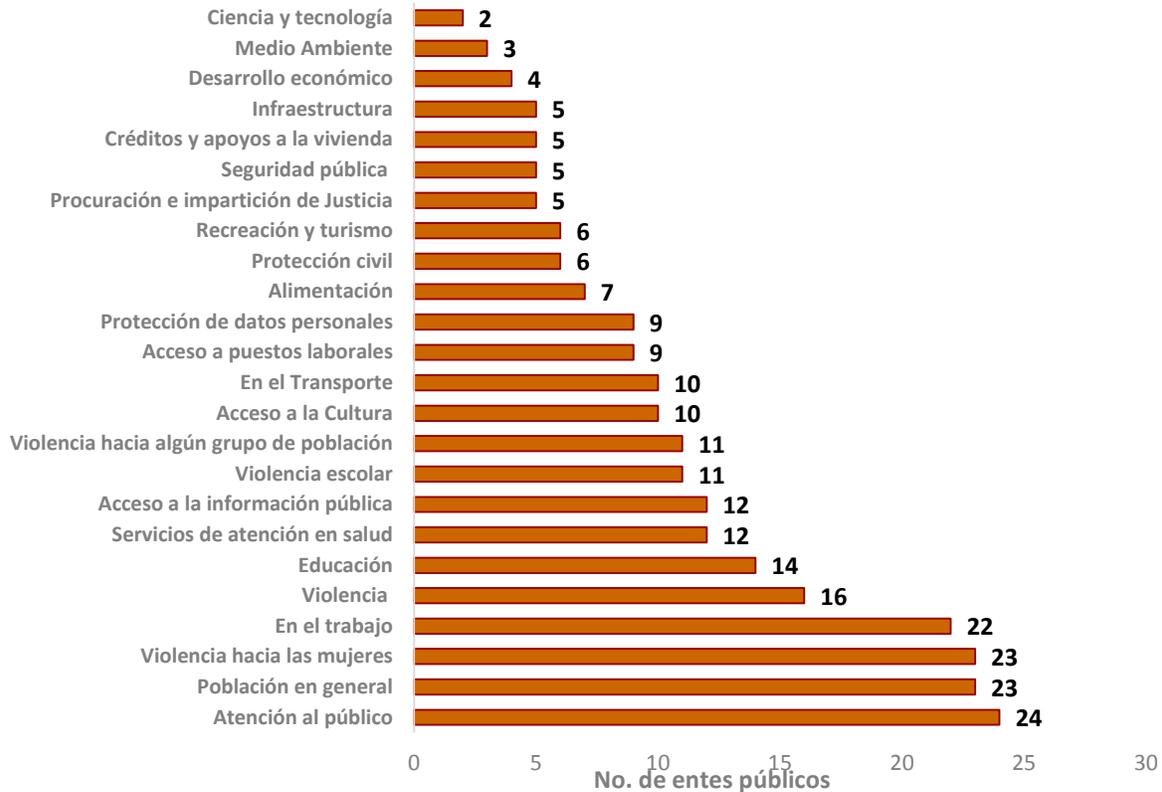


Tabla 15 Acciones de prevención de la discriminación por entes públicos			
Ente público	No. de Acciones	Ente público	No. de Acciones
1. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	43	22. Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	3
2. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	23	23. LOCATEL, Servicio Público de Localización Telefónica	3
3. Secretaría de Protección Civil	12	24. Secretaría de Finanzas	3
4. Subsecretaría del Sistema Penitenciario	10	25. Secretaría de Movilidad	3
5. Secretaría de Seguridad Pública	9	26. Servicio de Transportes Eléctricos	3
6. Instituto de la Juventud	8	27. Instituto del Deporte	3
7. Oficialía Mayor	7	28. Autoridad del Centro Histórico	2
8. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	7	29. Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	2
9. Instituto de Vivienda	5	30. Heroico Cuerpo de Bomberos	2
10. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	5	31. Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	2
11. Procuraduría General de Justicia	5	32. Instituto de Educación Media Superior	2
12. Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México	4	33. Instituto de las Mujeres	2
13. Delegación Cuauhtémoc	4	34. Instituto de Verificación Administrativa	2
14. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	4	35. Jefatura de Gobierno	2
15. Sistema de Transporte Colectivo Metro	4	36. Secretaría de Educación	2
16. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	4	37. Escuela de Administración Pública	2
17. Secretaría de Obras y Servicios	4	38. Delegación Benito Juárez	1
18. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	4	39. Fideicomiso del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	1
19. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	3	40. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	1
20. Fondo de Desarrollo Económico	3	41. Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa	1
21. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	3	42. Secretaría de Salud	1
		Total de acciones	214

Las áreas donde se llevaron a cabo las acciones de prevención de la discriminación tienen que ver con las señaladas en la gráfica 19, destacando la atención al público, seguida de prevención hacia la población en general, violencia hacia las mujeres y en el trabajo. Los ámbitos donde pueden observarse áreas de oportunidad para el fortalecimiento de la ejecución tienen que ver en primer lugar con la ciencia y la tecnología, medio ambiente y desarrollo económico.



Gráfica 19
Áreas de aplicación de las acciones de prevención de la discriminación



Diseño y adecuación a normatividad - reglamentación

La adecuación de la normatividad y reglamentación con contenidos del enfoque de igualdad resulta sustantivo como guía para el diseño de acciones y del actuar de las institucionales públicas.

Existen diferentes tipos de documentos desde Convenios de colaboración entre dependencias, reglamentos internos, estatutos, manuales, lineamientos, reglas de operación de programas, circulares, acuerdos, perfiles de puesto, hasta propuestas de iniciativas de Ley y otras modificaciones publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, entre otros.

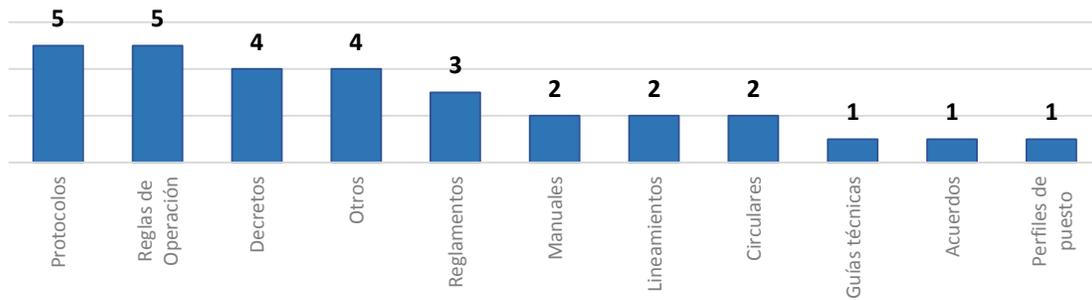
De los 52 entes que reportaron información, 18 indicaron haber realizado adecuaciones o modificaciones a alguno de los documentos normativos y/o reglamentarios. La gráfica 23 destaca la modificación y/o adecuación de protocolos y reglas de operación de programas (ROP), le siguen Decretos y otros documentos como el Programa Institucional del INVEA, el Convenio Modificatorio al Contrato Constitutivo del FONDESO, Criterios de actuación de la PGJ con motivo de la creación de Centro de Justicia para mujeres y la Agencia especializada en la atención de personas adultas mayores víctimas de violencia familiar, así como un Glosario de Género y Movilidad de la SEMOVI.

Los documentos que tuvieron menor incidencia de modificación o cambio fueron las guías técnicas, acuerdos y manuales que contienen perfiles de puesto.



Gráfica 20

Documentos ajustados con contenidos de igualdad y no discriminación



La siguiente tabla muestra las entidades públicas y el número de documentos.

Tabla 16 Entes públicos con modificaciones a documentos normativos y/o reglamentarios	
Entes públicos	No. de documentos
Secretaría de Movilidad	4
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	3
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	3
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	2
Instituto de la Juventud	2
Secretaría de Salud	2
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	1
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	1
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	1
Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	1
Instituto de Verificación Administrativa	1
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	1
Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	1
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	1
Secretaría de Educación	1
Escuela de Administración Pública	1
Total de documentos	26

Otro tipo de documentos elaborados por 13 entidades públicas son estudios e investigaciones. Cabe destacar que este tipo de acciones son realizadas por un número reducido, como los Institutos que cuentan con áreas de investigación y de evaluación. De acuerdo con la información registrada, se elaboraron 83 documentos. A continuación se enlistan por tipo:

Tabla 17 Documentos elaborados en materia de igualdad y no discriminación	
Tipo de documento	No. de documentos
Reportes sobre las Líneas de acción del PAPED	26
Informes de resultados o evaluación en materia de igualdad y no discriminación	23
Monografías sobre grupos en situación de discriminación	10
Diagnósticos sobre las personas o grupos en situación de discriminación	6
Informes sobre implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación	6
Investigación sobre grupos de población en situación de discriminación	4
Reportes relacionados con los grupos en situación de discriminación	3
Estudios enfocados a la igualdad y no discriminación	2
Evaluación de programas, proyectos, políticas sobre grupos en situación de discriminación	1
Informes de gestión de acciones en materia de igualdad y no discriminación	1
Encuestas a personas o grupos en situación de discriminación	1



La finalidad de contar con documentos que contengan temáticas sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, es por un lado, formular propuestas para prevenir y eliminar las prácticas que conducen a la discriminación, por el otro, generar datos e información para comprender y atender la problemática, que permita diseñar acciones, proyectos, programas o políticas públicas.

Atención a presuntas víctimas de discriminación

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México cuenta con un área específica de atención a presuntas víctimas de discriminación y personas peticionarias. De acuerdo con la Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y del Abuso del Poder de la ONU, se entiende por víctimas a las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños o lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menos cabo sustancial de los derechos fundamentales.²⁷

La LPEDDF, Artículo 58 señala:

Toda persona, grupo social, organización no gubernamental, asociación o sociedad podrá presentar queja o reclamación ante el Consejo en contra de personas físicas o morales, personas servidoras públicas de un ente público que hayan incurrido en cualquier hecho, acto, omisión u otras análogas prácticas discriminatorias, que contravenga lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano y lo previsto en la presente Ley.²⁸

El Consejo recibió durante 2015 un total de 1,184 atenciones cuya modalidad de intervención se desgrega a continuación:

Tabla 18 Total de atenciones	
Modalidad de intervención	Número
Orientación	834
Gestión (exhortos y llamadas telefónicas)	142
Canalización	47
Quejas	146
Reclamaciones	15
Total de atenciones	1,184

Del total de atenciones se iniciaron 146 quejas y 15 reclamaciones, lo que corresponde a un total de 161 casos. En las tablas 19 y 20 se observan los casos atendidos por tipo de peticionario/a y por motivo de discriminación, respectivamente.

²⁷ONU, Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Sección V, Punto 8.

²⁸LPEDDF, Capítulo V, artículo 58.



Tabla 19
Casos atendidos por tipo de peticionario/a

Género	Número de Casos
Mujeres	117
Hombres	38
Colectivo	3
Más de una persona peticionaria	2
De oficio	1
Total de casos atendidos	161

Tabla 20
Casos recibidos por motivo de discriminación

Motivo o causal de discriminación	Núm. de casos
Embarazo	67
Condición de Salud	20
Discapacidad	13
Condición Jurídica	10
Género	10
Forma de Actuar	7
Orientación o Preferencia Sexual	7
Edad	6
Apariencia Física	5
Origen Nacional	3
Expresión de Rol de Género	2
Condición Económica	1
Discapacidad y Condición Social	1
Discapacidad y Condición Jurídica	1
Forma de actuar y Orientación o Preferencia sexual	1
Género y Edad	1
Homofobia	1
Identidad de Género	1
Identidad Indígena	1
Origen Étnico	1
Tatuajes	1
Transfobia	1
Total de casos recibidos	161

Canalización de presuntas víctimas de discriminación

Se señaló en párrafos anteriores la atención que se brinda a presuntas víctimas de discriminación. Una de las acciones vinculadas en el proceso integral de la atención tiene que ver con la canalización que otras entidades públicas o cualquier institución u organización realice al Consejo.

Es a través del proceso de referencia y contrareferencia que las presuntas víctimas acuden al Consejo para solicitar atención, sin duda, requiere de un proceso interinstitucional e intersectorial en el fomento de la cultura de la denuncia.

Es de señalar que las que acuden al COPRED, pueden a su vez ser orientadas o canalizadas a otras entidades una vez que se ha revisado el asunto y no es de la competencia de esta institución.

Para el 2015, 13 entidades públicas reportaron haber realizado algún tipo de canalización. En la siguiente tabla se observa el número de canalizaciones realizadas por entidad pública.

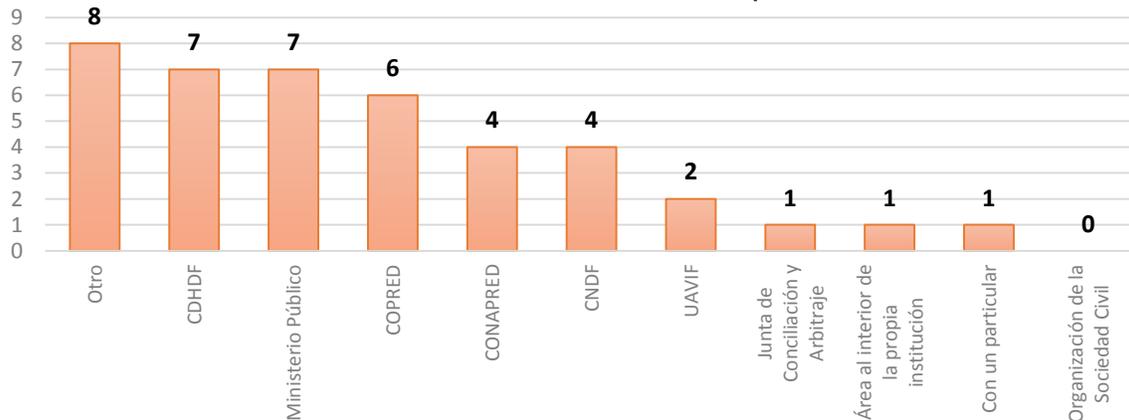


Tabla 21
Canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación realizadas al COPRED

Entes públicos	No. de canalizaciones
LOCATEL, Servicio Público de Localización Telefónica	60
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	50
Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	50
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	50
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	23
Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	7
Jefatura de Gobierno	6
Instituto de Verificación Administrativa	4
Delegación Cuauhtémoc	3
Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa	2
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	2
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	1
Total de canalizaciones	258

Por otra parte, es de señalar la existencia de canalizaciones a otras entidades públicas distintas al COPRED, por presuntos motivos de discriminación o por los de otro tipo. Para el 2015 se reportaron 258, tal como se señala en la gráfica 21.

Gráfica 21
Canalizaciones a otras entidades públicas



Eventos públicos

Las acciones públicas realizadas señalan a 30 entes públicos como ejecutores de eventos públicos, efectuándose 846 eventos comparativamente con los 150 reportados en 2014.²⁹ Esto es 4.6 veces más que en el año anterior. La importancia de estos radica en visibilizar acciones, temáticas, reflexiones y análisis relacionados con la igualdad de trato y la no discriminación.

²⁹Es importante considerar que el registro de información es un déficit al interior de las entidades de la administración Pública. Por ello, no está de más señalar la posibilidad de subregistro para este tipo de acciones en el año 2014.



Tabla 22
Eventos públicos efectuados

Entes públicos		No. de eventos
1.	Jefatura de Gobierno	373
2.	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	130
3.	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	84
4.	Instituto del Deporte	50
5.	Instituto de las Mujeres	44
6.	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	40
7.	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	35
8.	Secretaría del Medio Ambiente	24
9.	Escuela de Administración Pública	10
10.	Red de Transporte de Pasajeros	9
11.	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	9
12.	Delegación Benito Juárez	6
13.	Delegación Cuauhtémoc	6
14.	Oficialía Mayor	3
15.	Instituto de Vivienda	3
16.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	2
17.	Secretaría de Movilidad	2
18.	Secretaría de Educación	2
19.	Heroico Cuerpo de Bomberos	2
20.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	2
21.	Autoridad del Centro Histórico	1
22.	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	1
23.	Servicio de Transportes Eléctricos	1
24.	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	1
25.	Fideicomiso del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	1
26.	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	1
27.	Instituto de Verificación Administrativa	1
28.	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	1
29.	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	1
30.	Secretaría de Obras y Servicios	1
Total de eventos públicos		846

Accesibilidad en los inmuebles destinados al servicio público

La accesibilidad³⁰ como parte de una estrategia transversal en la gestión pública resulta medular como parte del enfoque de derechos humanos y de igualdad, pues busca la inclusión de las personas que presentan alguna desventaja social, sea física o de cualquier otro tipo.

En el Gobierno de la Ciudad de México las acciones transversales consideran la accesibilidad física como una medida de nivelación para determinados grupos de población,

³⁰La accesibilidad, se refiere al principio donde toda persona con discapacidad tiene derecho a participar en igualdad de oportunidades en las actividades cotidianas, tales como el empleo, el transporte, la educación, la cultura, la recreación y la tecnología, sin ningún tipo de barrera o limitación. Alude también a un fácil acceso para que cualquier persona, incluso aquéllas que tengan limitaciones en la movilidad o en la libre comunicación, pueda acceder a un lugar, objeto, servicio o actividad sin limitación alguna por razón de discapacidad. La accesibilidad parte de que los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas, físicas y económicamente, sin discriminación alguna.



entre ellos las personas con discapacidad. De tal suerte que desde el 20 de diciembre de 2013 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal los Lineamientos Generales sobre Accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el Uso en Eventos Públicos del Servicio de Intérpretes Traductores del Lenguaje de Señas Mexicano, a fin de dar impulso a la realización de acciones institucionales que incidan en la integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad al resto de los habitantes de la Ciudad.

De acuerdo con la Circular 002/2013, la cual señala que los inmuebles o espacios físicos que sean utilizados para los trámites y la prestación del servicio público dentro del ámbito de competencia de cada ente, cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal libre tránsito de las personas con discapacidad que acudan a solicitar algún bien o servicio, la siguiente tabla considera el número de inmuebles con cambios o modificaciones para la accesibilidad física.

El total de inmuebles con adaptaciones suman 138 al mes de noviembre, mientras que en 2014 fueron 51 inmuebles con cambios reportados, comparativamente. 87 inmuebles más que en el año anterior con la finalidad de brindar accesibilidad física.

Tabla 24			
Inmuebles con cambios o modificaciones para la accesibilidad física			
Ente público		Total de inmuebles con los que cuenta la institución	Total Inmuebles con cambios para la accesibilidad física
1.	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	83	1
2.	Oficialía Mayor	77	19
3.	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	60	60
4.	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	40	6
5.	Subsecretaría del Sistema Penitenciario	21	18
6.	Heroico Cuerpo de Bomberos	20	1
7.	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	12	3
8.	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	5	1
9.	Instituto del Deporte	5	2
10.	Secretaría de Obras y Servicios	4	4
11.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	2	2
12.	Secretaría de Salud	2	2
13.	Secretaría de Protección Civil	2	1
14.	Autoridad del Centro Histórico	1	1
15.	Delegación Benito Juárez	1	1
16.	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	1	1
17.	Fideicomiso del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	1	1
18.	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	1	1
19.	Instituto de la Juventud	1	3
20.	Instituto de Verificación Administrativa	1	3
21.	Jefatura de Gobierno	1	1
22.	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	1	1
23.	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	1	1
24.	Secretaría del Medio Ambiente	1	1
25.	Servicio de Transportes Eléctricos	1	1
26.	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	1	1
27.	Secretaría de Movilidad	1	1
Totales		347	138

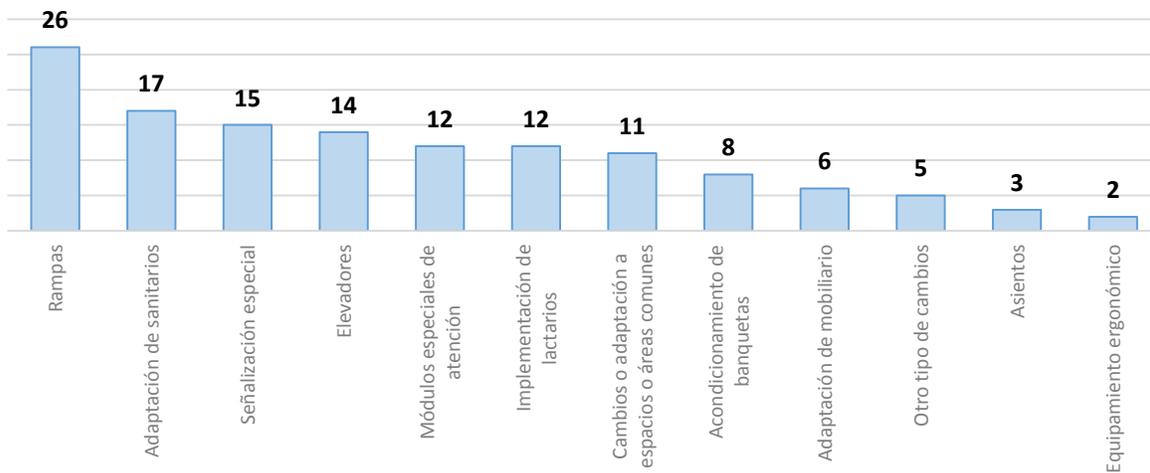


Entre las adaptaciones o modificaciones a los inmuebles destinados al servicio público, destacan la implementación de: rampas, adaptación de sanitarios, instalación de señalizaciones especiales, elevadores, módulos especiales de atención, adaptación de espacios de atención al público en planta baja.

Otras adaptaciones o cambios menores tienen que ver con el mobiliario, asientos y equipamiento ergonómico para oficinas. Otros tienen que ver con la integración de elementos táctiles y auditivos, así como la habilitación de lavamanos y áreas de espera para personas con discapacidad, acceso con perros guías y escaleras eléctricas.³¹

En la gráfica 22 se observa cuáles son los tipos de cambios o adaptaciones realizadas a los inmuebles para brindar mayor accesibilidad física, destacan la instalación de rampas

Gráfica 22
Ajustes en inmuebles de la CDMX destinados al servicio público



para personas con discapacidad, adaptación de sanitarios, señalización especial, elevadores así como módulos de atención que fueron cambiados de lugar a Planta Baja o con alguna modificación especial para su accesibilidad.

Un aspecto importante a destacar en relación a los inmuebles ocupados por las entidades públicas es que no todos son propiedad, situación que influye para que los arrendatarios realicen ajustes necesarios y pertinentes. Tal situación es señalada por la Delegación Benito Juárez, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, Junta de Asistencia Privada, Oficialía Mayor, Red de Transporte de Pasajeros, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Obras y Servicios, Secretaría de Protección Civil, Servicio de Transportes Eléctricos, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo e Instituto del Deporte de la Ciudad de México. No obstante, se señala el logro de algunos ajustes gracias al presupuesto destinado por la entidad pública o bien por el proceso de negociación entre ésta y la persona arrendataria.

³¹Anualmente los entes públicos van realizando modificaciones, sin embargo, no todos registran actividades continuas. Por ejemplo, las siguientes entidades realizaron ajustes en 2014, pero no reportan para el 2015: SOBSE, INDEPEDI, Delegación Xochimilco, PGJ, SSP, SECTUR, IAAM, SEDEMA, FICEDA, INVEA, PAOT, Autoridad del Centro histórico y Jefatura de Gobierno.



Situaciones como ésta son un área de oportunidad para realizar las gestiones pertinentes y que la Institución rectora en la materia como lo es el INDEPEDI intervenga al respecto, a fin de lograr mayores resultados, respecto a los ya logrados encaminados al logro de la accesibilidad en los inmuebles destinados al servicio público.

En relación al gasto erogado en relación a las modificaciones o adaptaciones 9 entes reportaron información presupuestal, puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla 25 Presupuesto erogado por la institución para realizar los cambios inmuebles	
Ente público	Presupuesto erogado (pesos)
Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	\$6,639,503.30
Oficialía Mayor	\$2,381,604.00
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	\$1,353,720.00
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	\$738,750.66
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	\$246,144.67
Secretaría de Protección Civil	\$60,444.25
Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	\$7,250.00
Instituto del Deporte	No especificó
Delegación Benito Juárez	No especificó
Total	\$11,427,416.88

En cuanto a al uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) –circular señalada-, 21 entidades reportaron haber contado con intérprete traductor/a; 16 contestaron no contar con el apoyo de éstos/as; 5 indicaron “No aplica”, 2 respondieron “No sabe” y 8 no contestaron la pregunta.

De los 846 eventos públicos reportados, en 366 se incluyó la participación de intérprete traductor/a de LSM. En términos porcentuales 43% contó con traducción.

Comparativamente con el 2014, el total de eventos públicos reportados fueron 150 y de estos 144 con intérprete traductor/a de LSM. Para 2015 hubo un aumento significativo de eventos públicos con intérpretes traductores/as y por ende se garantiza el acceso al evento de las personas que acudan a éstos y presenten discapacidad auditiva.

La siguiente tabla contiene cuáles son las entidades que ejecutan los contenidos de la Circular señalada.³²

Tabla 23 Eventos públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana (LSM)		
	Entes públicos	No. de eventos con LSM
1.	Jefatura de Gobierno	255
2.	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	32
3.	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	26
4.	Instituto de las Mujeres	9
5.	Instituto de la Juventud	8
6.	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	5
7.	Secretaría del Medio Ambiente	5
8.	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	5
9.	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	4
10.	Instituto de Vivienda	3

³²Los datos mostrados sólo consideran aquellos proporcionados por los entes 52 que reportaron información al COPRED. Esto no quiere decir que es el universo total o general de las acciones realizadas en la entidad, pues un número importante de entidades no enviaron información al Consejo.



11.	Delegación Benito Juárez	2
12.	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	2
13.	Secretaría de Protección Civil	2
14.	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	1
15.	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	1
16.	Instituto de Verificación Administrativa	1
17.	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	1
18.	Oficialía Mayor	1
19.	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	1
20.	Secretaría de Obras y Servicios	1
21.	Escuela de Administración Pública	1
Total de eventos con LSM		366

Otras acciones en materia de accesibilidad son la traducción o reproducción de materiales en formas de comunicación accesibles como Sistema de Escritura Braille, guías táctiles o tactogramas. Al respecto 9 entidades registraron haber realizado este tipo de cambios en documentos e información oficial. En total se cuenta con 31 documentos en Sistema de Escritura Braille, audio u otros formatos de comunicación accesibles. Por ejemplo, la CEJUR emitió actas de nacimiento, tarjetas de presentación, títulos de propiedad, señalamiento de sanitarios; el IAPA modificó la Hoja de datos generales de los servicios que ofrece, la Secretaría de Protección Civil reportó el Plan Familiar de Protección Civil en versión Braille y lengua náhuatl; el SACMEX cuenta con una guía táctil en el Centro dinámico de cobro; la SECITI reportó la traducción de 9 libros traducidos a escritura en Braille, elaborados ex profeso para el Museo Móvil Interactivo de Ciencia y Tecnología ¡Vive la Ciencia!, en los cuales se describen los contenidos de dicho museo.

Medidas positivas

Las medidas positivas son aquellas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole cuyo fin es evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación sistemática. Las medidas positivas tienen como objetivo eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el acceso al ejercicio de derechos en condiciones de igualdad para los grupos o personas mayormente discriminadas respecto del resto de las personas, así como eliminar los actos y efectos de la discriminación de la que han sido objeto, brindando un piso para la igualdad de oportunidades. Estas medidas evitan cuotas explícitas y preservan los criterios meritocráticos.³³

En lo concerniente a estas medidas 22 entes reportaron implementación:³⁴ La Delegación Benito Juárez, Cuauhtémoc, el Fondo de Desarrollo Económico, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros,

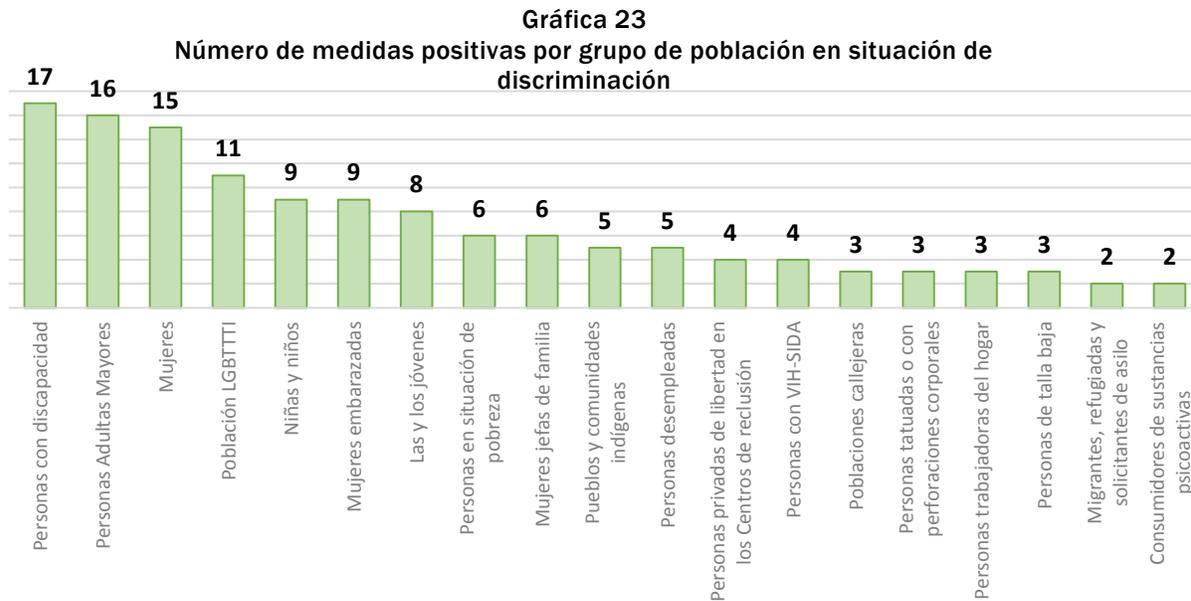
³³Definición con base en literatura especializada y revisada de autores como Mario Santiago Juárez, Miguel Carbonell Sánchez y Jesús Rodríguez Zepeda.

³⁴Cabe precisar que en el ámbito de la Administración Pública existen esfuerzos por incorporar el enfoque de derechos humanos, de igualdad, en las acciones públicas. No obstante es un proceso en construcción con carencia o ausencia de experiencias previas, motivo por el cual este quehacer ha presentado sus bemoles, de tal suerte que en lo que respecta a las medidas positivas, compensatorias y acciones afirmativas las entidades y las personas servidoras públicas se encuentran en procesos de aprendizaje, de hacer y rehacer. Ejemplo de ello, es que aún las medidas reportadas por los entes, no coincide del todo con la definición de medida positiva, por lo que en el proceso de análisis y sistematización de la información proporcionada en el cuestionario se depuró y revisó cada respuesta. Este proceso de depuración se realizó también con las respuestas de las secciones Acciones afirmativas y Medidas compensatorias.



Metrobús, Oficialía Mayor, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación, Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de Salud, Subsecretaría del Sistema Penitenciario, Servicio de Transportes Eléctricos y Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Las medidas positivas consideran a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres y población LGBTTTI; en menor medida a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, así como a personas consumidoras de sustancias psicoactivas.



Acciones afirmativas

De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el artículo 4 las acciones afirmativas se definen como “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto [...] estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.” Tienen como finalidad otorgar un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos, bienes o servicios para mejorar su calidad de vida.

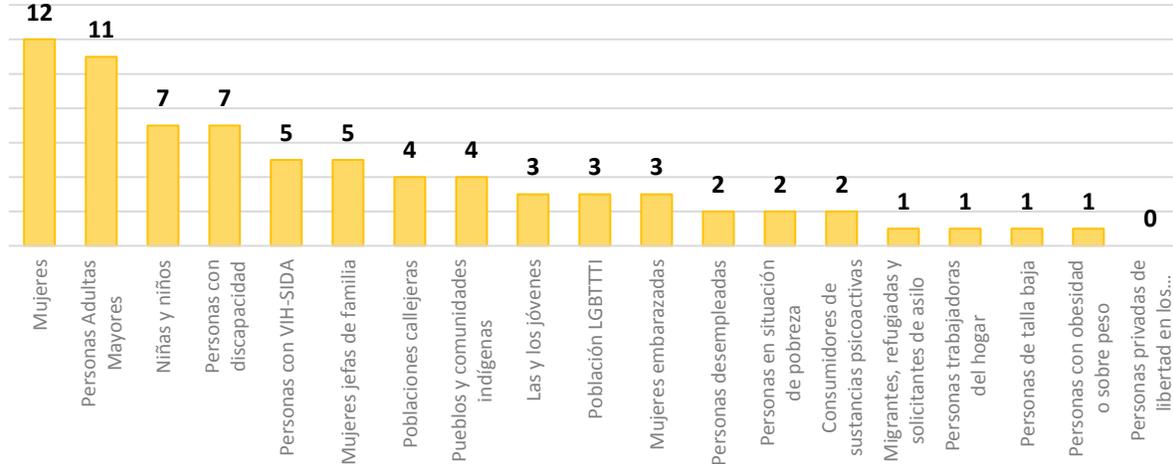
Son acciones encaminadas a disminuir o eliminar las diferencias de trato entre las personas, se desarrollan para garantizar la incorporación de las personas en diferentes ámbitos y corregir las diferencias en materia de oportunidades. Su carácter es temporal ya que intentan revertir la discriminación existente en determinados espacios. Como ejemplos de acciones afirmativas encontramos las cuotas de género en el ámbito laboral, así como las acciones de protección a mujeres en el transporte público.

Las acciones afirmativas reportadas por los entes públicos fueron 129 dirigidas a 18 grupos de población. Las entidades que implementaron, son: Delegación Benito Juárez, Consejería Jurídica y de Servicios Legales, Fondo de Desarrollo Económico, Instituto de las Mujeres, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús, Oficialía Mayor, Red de Transporte de Pasajeros, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación, Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Movilidad, Secretaría del



Trabajo y Fomento al Empleo e Instituto del Deporte, tal como se muestra en la gráfica siguiente. Particularmente 12 entidades se centraron en aquellas que permitan favorecer a las mujeres.

Gráfica 24
Acciones afirmativas por grupo de población



Medidas compensatorias

Son aquellas que promueven el principio de equidad y de igualdad de oportunidades, a partir de la atención de las necesidades concretas de los grupos en desventaja social, como una alternativa para aminorar las adversidades para alcanzar la equidad. La finalidad es compensar las desventajas contingentes y dirigir las hacia la igualdad de oportunidades.³⁵

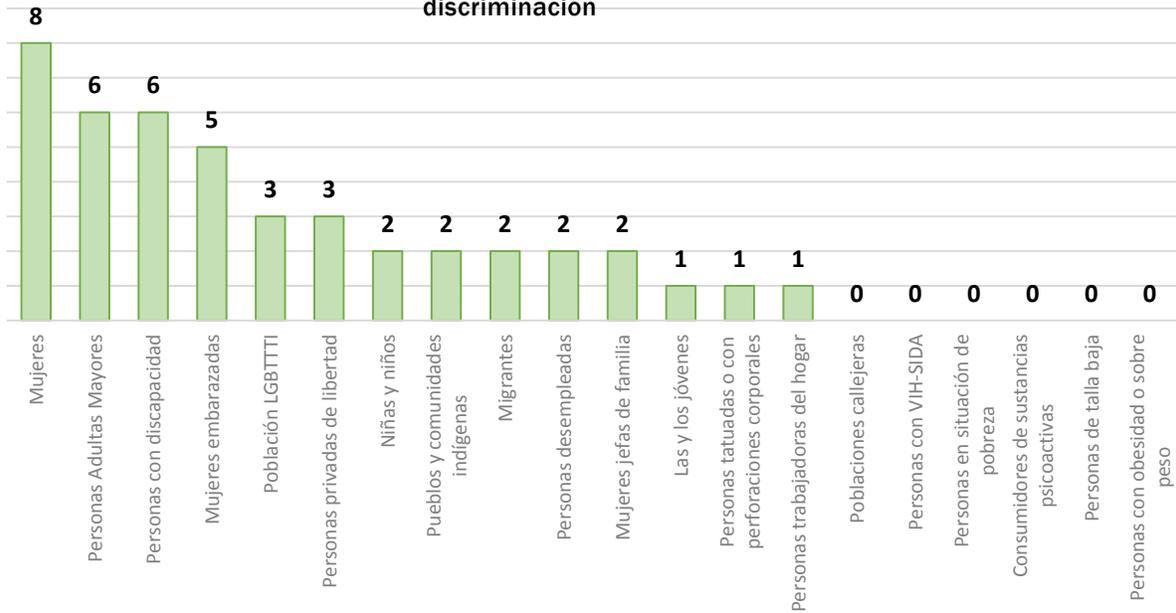
Respecto a este tipo de medidas, los entes públicos reportaron acciones que no corresponden con la definición, por lo que también se depuraron las respuestas en el proceso de análisis de la información recibida. Hubo menor implementación de medidas compensatorias que medidas positivas o acciones afirmativas.

Los entes implementadores son 8: el COPRED, el IAAM, la JAP, SEDEMA, SF, SsP, SSP y la STyFE. Las medidas compensatorias tienen que ver, por parte del COPRED la instalación del Módulo del Seguro de Desempleo de la STyFE en el edificio del Consejo, el cual atiende la discriminación hacia mujeres por razón de embarazo; el IAAM realizó visitas médicas domiciliarias a personas adultas mayores que viven zonas de muy alta marginación, “disfuncionales” y que tienen acceso a los servicios; la SEDEMA otorgó exención de pago para personas con discapacidad y adultos mayores en el acceso al Museo de Historia Natural; la Secretaría de Finanzas proporcionó beneficios fiscales a mujeres viudas y jefas de familia; la STyFE otorgó el seguro de desempleo a sectores de la población específicos que padecieron situaciones de vulnerabilidad, como es el caso de mujeres embarazadas que fueron despedidas, a personas liberadas y preliberadas de algún Centro de reclusión, a personas afectadas por obras de la línea 6 del Metrobús, a comerciantes afectados en la Plaza de la República o por el incendio de la Central de Abasto, Mercado de las flores, entre otros.

³⁵Elaboración propia con base en literatura especializada y revisada de autores como Mario Santiago Juárez, Miguel Carbonell Sánchez y Jesús Rodríguez Zepeda.



Gráfica 25
Medidas compensatorias por grupo de población en situación de discriminación



Hasta aquí se han descrito las acciones realizadas por 52 entes públicos de la Ciudad de México que reportaron información al COPRED sobre las líneas de acción del PAPED 2015. A continuación se aborda la proyección de las acciones a realizarse en el último bimestre del año.



IV. Continuidad de las acciones realizadas en 2015, respecto al 2014 y 2013

En relación a la continuidad de acciones en 2015, 40 entes públicos respondieron dar continuidad desde 2013 o 2014. El total de acciones que siguieron desarrollándose en 2015, respecto al año anterior es de 266, un incremento de 21 acciones, respecto al 2014. En la gráfica 26 se observa las acciones que tuvieron mayor ejecución.

Gráfica 26
Acciones con continuidad del PAPED en 2015



Entre las acciones que presentan continuidad, desde la primera edición del PAPED en 2013, destacan las relacionadas con capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas, desarrollo de eventos públicos con grupos en situación de discriminación, así como con población en general, reportes e informes sobre igualdad y no discriminación, diseño de materiales con temáticas de igualdad y no discriminación para su difusión. Entre las acciones que tienen continuidad, pero que son implementadas por menos entes públicos están el diseño e implementación de protocolos de actuación y atención, así como el diseño o adecuación de programas educativos con contenidos no discriminatorios.

En la siguiente tabla se puede visualizar cuáles son los entes que dieron continuidad a las acciones en 2015, así como el número de las que efectuaron.



Tabla 26
Acciones implementadas en 2013 y 2014 con continuidad en 2015 por ente público

Ente público	No. de acciones de continuidad
Oficialía Mayor	20
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	19
Instituto de la Juventud	17
Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	14
Secretaría de Protección Civil	12
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	12
Secretaría de Salud	11
Instituto para la Atención de los Adultos Mayores	10
Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	10
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	10
Subsecretaría del Sistema Penitenciario	10
Jefatura de Gobierno	9
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	8
Delegación Benito Juárez	7
Instituto de las Mujeres	7
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	6
Procuraduría Social	5
Red de Transporte de Pasajeros	5
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	5
Secretaría de Movilidad	5
Servicio de Transportes Eléctricos	5
Instituto del Deporte	5
Delegación Cuauhtémoc	4
Instituto de Vivienda	4
LOCATEL, Servicio Público de Localización Telefónica	4
Sistema de Transporte Colectivo Metro	4
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	4
Secretaría de Desarrollo Económico	4
Secretaría de Finanzas	4
Centro de Atención a Emergencias y Protección Ciudadana de la Ciudad de México	3
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	3
Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	3
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	3
Secretaría del Medio Ambiente	3
Escuela de Administración Pública	3
Autoridad del Centro Histórico	2
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	2
Secretaría de Obras y Servicios	2
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	1
Secretaría de Educación	1

La continuidad de las acciones brinda elementos para examinar cuales y quienes las ejecutan, pero sobre todo permite ir trazando una cadena para el logro de resultados a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, permite revisar la planeación, los objetivos y metas de las instituciones, así como valorar el proceso y los resultados de las mismas.



V. Las estrategias transversales en materia de derechos humanos y no discriminación

Las estrategias transversales son un conjunto de acciones delimitadas y con un fin determinado que buscan lograr a largo plazo incidir en una situación o condición determinada. El enfoque de derechos humanos plantea varias estrategias con la finalidad de avanzar a la inclusión, eliminar la discriminación y cerrar brechas de desigualdad. Particularmente con el enfoque de igualdad y como parte de la ejecución de las líneas de acción del PAPED se consideran varias con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México en el largo plazo, considerando que entre las que se desarrollan se establecen intersecciones, son las siguientes: la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, la participación de la sociedad civil, coordinación y articulación, promoción de una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos, presupuesto, exigibilidad, justiciabilidad, accesibilidad, principalmente.

Dichas estrategias son ejecutadas de forma conjunta y articulada por las entidades públicas, considerando que las acciones aisladas, generan productos sin efecto y valor público.

La participación y colaboración en espacios de coordinación institucional se refleja, a través de: la Red Interinstitucional de Convivencia del Entorno Escolar en la Ciudad de México; Red Institucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS); Consejo Asesor para la Integración, Asistencia, Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Adultas Mayores; Comité interinstitucional de equidad de género en los órganos de impartición de justicia; Programa integral para la prevención, detección y atención de la violencia, acoso, maltrato y discriminación en las comunidades escolares de la Ciudad de México; Grupo institucional del protocolo de población callejera; entre otros, los cuales analizan y reflexionan acerca de problemáticas de grupos de población en situación de discriminación, sobre los avances en la gestión de acciones a favor de los grupos.

Este tipo de espacios resultan en la articulación y coordinación de las entidades públicas para la generación de documentos como protocolo de atención o actuación.

Asimismo, la intersectorialidad resulta medular en la ejecución de programas y políticas públicas. Para el caso del PAPED se llevan a cabo acciones distintas con empresas del sector privado, asistencia privada, organizaciones de la sociedad civil y academia, que van desde la participación en el diseño de documentos, procesos de formación y educación, promoción de cultura de la denuncia y para la igualdad de trato, así como de la participación en eventos tales como foros y seminarios.

Particularmente el papel que representan las organizaciones de la sociedad civil como agente activo resulta medular en la ejecución y en el monitoreo de las acciones, programas y políticas públicas; implica la apertura de las instituciones gubernamentales, considerando la corresponsabilidad, tal como lo señala el programa rector de la Administración Pública, el Programa General de Desarrollo 2013-2018 y tomando en cuenta que problemáticas sociales, como lo es la discriminación, necesitan de acciones que van más allá de la esfera gubernamental. Es decir, requiere de la cooperación, de un trabajo de redes sociales,

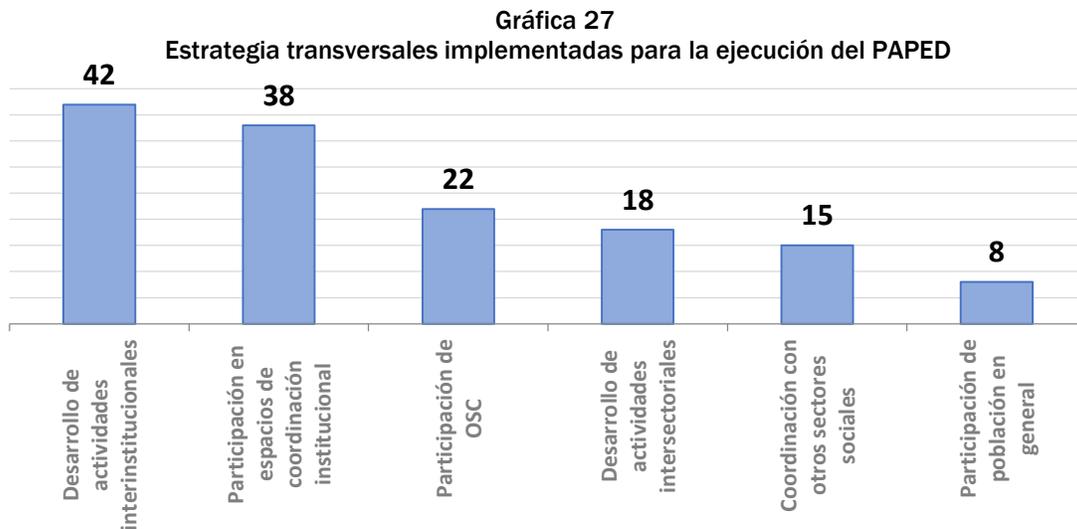


intersectorial, donde organizaciones, grupos, empresas, instituciones diversas intervengan desde los distintos ámbitos para prevenir y eliminar la exclusión y transitar a una sociedad menos desigual y con igualdad de trato.

La igualdad de género como estrategia transversal también es utilizada por entidades públicas para el diseño y ejecución de acciones.

La accesibilidad es una estrategia, que si bien no ha sido identificada como tal por las entidades públicas, se ha efectuado sobre todo en forma física, auditiva y en comunicaciones. Los ajustes a inmuebles destinados al servicio público para lograr el acceso a las personas con discapacidad es una estrategia que incluye a todos los entes públicos.

En la siguiente gráfica se observa la implementación de estas estrategias de acuerdo con el número de entidades que las ejecutaron.



La presupuestación vista como una estrategia, debe fortalecerse, a fin de que en el marco de Política Pública se consideren acciones transversales con un monto asignado, para que siga habiendo continuidad en las que ya se vienen realizando desde el 2013.

Sin duda, la articulación y coordinación, así como la participación social con dos estrategias que han resultado sustantivas y viables para la operación del Programa.



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

Se consideran dos tipos: internas y externas y relacionadas con distintos ámbitos que tiene que ver con el normativo reglamentario, el administrativo y el operativo.

Áreas de oportunidad internas:

En materia *normativa - reglamentaria* es importante avanzar en la incorporación de contenidos del enfoque de igualdad y estrategias transversales en circulares, reglamentos, decretos, códigos, en aquellos documentos que rigen el actuar de las instituciones y que son directriz de acciones. El contar con este tipo de documentos en los cuales tienen asidero las acciones, proyectos, programas y políticas implica que se visibiliza y explicita la problemática de la discriminación. Además permitirá planear y programar considerando el enfoque de igualdad y la no discriminación como eje transversal.

En lo que hace a la *estructura institucional*, algunas entidades públicas cuentan con áreas de derechos humanos, género, siendo estas mismas las que se encargan también de realizar el quehacer relacionado con la no discriminación. En este sentido, la figura del enlace institucional juega un papel importante como agente articulador para la implementación del PAPED, tanto al interior de la entidad que representa como con el COPRED. El *empoderamiento* de esta persona servidora pública es fundamental para fortalecer las acciones y la articulación que ha desarrollado. Sobre este último punto, es de destacar las sesiones de inducción realizadas anualmente, luego de su aprobación.

Dentro de esta misma estructura institucional, el involucramiento de los y las directivas como tomadores/as de decisiones resulta fundamental, pues en su gran mayoría los enlaces son operativos, de tal forma que pueden articular “eficientemente”, pero si no toman decisiones y dependen principalmente de directivas/os, los flujos efectivos para la articulación y coordinación se hacen complejos y complicados. Por ello, se considera necesaria su participación.

En términos de la programación y presupuestación, es también elemental la participación de directivos/as, así como la coordinación entre las distintas áreas de las entidades, con la finalidad de que cuenten con una visión clara y puntual del quehacer ejecutado por la institución, considerando la continuidad y, a partir de ella trazar los objetivos en el corto y mediano plazo, así como las acciones a desarrollar en alineación con los objetivos, ejes, estrategias, acciones y metas plasmadas en el PAPED.

La alineación de las acciones diversas a implementar por la entidad, resulta también un área de oportunidad, a fin de no efectuar acciones diversas, sino un conjunto delimitado que contenga los enfoques transversales necesarios y planteados de forma pertinente, para lograr efectos y resultados en los grupos poblaciones, en este caso generar valor público.

La utilización de documentos como el Informe de la Implementación del PAPED, resulta sustancial para la programación de acciones y la toma de decisiones, pues en éste se reflejan los avances logrados.

En lo que refiere a la promoción y difusión tanto de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF), como del PAPED, aún es necesario que



las instituciones den a conocer este tipo de documento normativo y programático, el cual es de obligatoriedad para todas, así como para la población. De esta manera se podrá ir avanzando en un nivel informativo del tipo de leyes y programas existentes en la entidad y cuya finalidad es prevenir y eliminar la discriminación, proteger los derechos de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México. Principalmente, las personas servidoras públicas deben respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y por ser parte de las instituciones públicas del Estado tienen que conocer sus contenidos, estar informadas y abonar a la prevención y eliminación de la discriminación, así como a procurar y garantizar la igualdad de trato.

El contar con registros de acciones y actividades, así como de los administrativos son requisitos ineludibles, a fin de poder llevar cabo el monitoreo de la implementación y de esta forma poder proporcionar la información necesaria que se requiera para la elaboración de reportes e informes.

Finalmente, como parte de las acciones de mejora se considera la capacitación, la cual se ha señalado como estrategia transversal necesaria; sin embargo, de acuerdo a la información proporcionada en distintos espacios por las entidades públicas, se insiste en que sea específica y a partir de los contenidos considerados para éstas, para que se permita hacer operables los contenidos del enfoque y abonar a la prevención y eliminación de la discriminación.

En lo que se refiere a las áreas de oportunidad externas, un aspecto a fortalecer es la articulación intersectorial y la participación social con distintos agentes, a fin de realizar acciones conjuntas en distintos ámbitos y con estrategias transversales como la promoción, sensibilización, capacitación y profesionalización en materia antidiscriminatoria. El contar con mecanismos antidiscriminatorios en los espacios públicos, en las empresas del sector público es una tarea pendiente, a fin de visibilizar la inclusión.



VII. Conclusiones acerca de la implementación del PAPED 2015

El Informe de Evaluación Interna del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2015, tiene por objeto revisar el cumplimiento y avance de los objetivos, estrategias, acciones y metas. Se trata de una evaluación de la implementación que se realiza desde el equipo de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación del COPRED con el propósito de conocer el proceso de ejecución y los resultados obtenidos en el corto plazo, encaminadas a lograr el respeto, promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación, a largo plazo, de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Los resultados presentados han visibilizado las acciones desarrolladas, en cuanto a la cantidad y tipo se refiere; no es un ejercicio de fiscalización, sino evaluativo. Brinda un panorama de lo que sucede en el proceso de implementación de acciones encaminadas a prevenir y eliminar la discriminación, las implicancias que presenta, así como los logros alcanzados para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La valoración que se realiza desde el 2013, ha permitido analizar y comprender el quehacer público, saber qué acciones se implementan y cuáles presentan áreas de oportunidad y retos. De tal suerte que permite observar el incremento de los resultados del número de entidades involucradas en la implementación, así como en el número de acciones realizadas. En 2013 había 43 entidades y 43 enlaces institucionales designados; en 2014 había aumentado a 61 entes públicos y 69 enlaces, 18 entidades más, respecto al año anterior. Para 2015 se contaba ya con 70 entidades de la Administración Pública (AP) centralizada, desconcentrada, descentralizada, paraestatal y auxiliar, así como de los órganos político administrativos.

Al respecto, cabe señalar que las 22 que conforman la AP centralizada se encuentran ejecutando el Programa. En cuanto al resto de las 64 desconcentradas, descentralizadas, para estatal y auxiliar, 34 se encuentran implementando, alrededor del 51%. De las 16 Delegaciones políticas, si bien se contaba con enlace institucional para 12 de ellas, sólo 2 reportaron haber realizado acciones en materia antidiscriminatoria, lo cual representa un área de oportunidad y reto al mismo tiempo, es decir, que las 16 cuenten con enlace institucional, implementen y reporten acciones. Otros retos en cuanto a la implementación se refiere, será el que por lo menos 60 entes públicos reporten información, pues al 2015 sólo 52 cumplen con esta cuestión. Asimismo, el contar con más de 70 entidades con enlace institucional designado y que lleven a cabo líneas de acción del PAPED para 2016 y años posteriores.

Esos avances se reflejan en el 82% de implementación que para el 2015 ha alcanzado el PAPED, respecto al primer año de su implementación (véase sección I de este documento). 40 de 49 líneas de acción fueron ejecutadas, -considerando las acciones parcialmente efectuadas-. Estas cifras señalan el aumento de acciones llevadas a cabo para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, gracias a las capacidades institucionales instaladas de las entidades públicas y antes las dificultades que implican, por ejemplo, la rotación de personal y el inexistente Servicio Civil de carrera en la AP, entre otros de los factores institucionales internos que influyen en la eficiente ejecución de este Programa.



La rotación del personal es un factor latente en todas las entidades, pero para el 2015 lo fue para los órganos políticos administrativos (Delegaciones) y para algunas de la AP centralizada (SEDES, CEJUR, SEDREC). Esto se reflejó en el nivel de implementación, registro de acciones y reporte de información,³⁶ sobre todo para las Delegaciones. Dicha situación, representa un reto para plantear estrategias que permitan que la coyuntura sea un factor de desventaja para la ejecución del Programa.

El cumplimiento de estrategias y objetivos del PAPED ha sido paulatino. Esto debido a los niveles y grados de ventajas o dificultad en la implementación tanto al interior de las entidades públicas como de factores de contexto. A fin de ejemplificar las diferencias en la complejidad de la ejecución, se señalan las siguientes acciones. Primera, el diseño y aplicación de protocolos de atención, requieren de recursos distintos, entre ellos, los humanos, el tiempo, capacidades instaladas; segunda, las adecuaciones normativas y reglamentarias requieren de formación y experiencias, perfil particular de quienes realizarán la acción concreta, así como de la articulación entre las entidades involucradas y la capacidad de gestión con el órgano legislativo, cuyo trabajo es armonizar la legislación (factor externo), ambas son líneas de acción del Programa.

En cuanto a los objetivos se refiere, algunos se han ido consumando como es la instauración de mecanismos para la denuncia de presuntos casos de discriminación, otros presentan áreas de oportunidad, pues dicho cumplimiento requiere de acciones integrales, de la participación intersectorial y de su ejecución a mediano y largo plazo como son la prevención de la discriminación, el fortalecimiento de los mecanismos para la cultura de la denuncia, la exigibilidad del derecho, así como la instrumentación de mecanismos que den cuenta de prácticas incluyentes y de igualdad de trato.

Pese a la rotación del personal señalada, son de destacar los aciertos que con el PAPED se pueden evidenciar:

El reconocimiento del problema público, necesario para el diseño de políticas públicas, acciones o programas, como ya se ha mencionado en páginas atrás, se ve reflejado en la gestión pública de las entidades que conforman la AP y en el involucramiento de otros sectores sociales, a fin de avanzar a una Ciudad incluyente, con igualdad de trato y donde las personas que viven y transitan en ella puedan gozar de sus derechos.

La voluntad política del Gobierno de la Ciudad de México, a través de las entidades que lo conforman para generar acciones de prevención y eliminación de la discriminación muestra la apertura y transición a una gestión pública eficiente y eficaz; es un viraje a otra forma de ver, diseñar e implementar programas y políticas públicas. Da cuenta de otra forma de actuar del servicio público, sin dejar de resaltar las áreas de oportunidad y los retos que implican para la AP las políticas públicas de derechos humanos con principios de igualdad y no discriminación.

La implementación de las acciones del PAPED se ejecutan de forma coordinada, articulada e integral, cuestión que implica que la generación de los resultados no sólo forma parte de una sola entidad pública, sino del quehacer conjunto, ya que si bien cada una cuenta con

³⁶Revítese la sección III del Informe donde se da cuenta del número de entidades que reportan y cuáles son.



atribuciones y competencias, a partir de un marco normativo y reglamentario, también cada una aporta gestión y resultados encaminados a favorecer a la población.

La ejecución de los entes públicos en relación al PAPED es posible, a partir de un trabajo de redes tanto al interior de la Administración Pública, principalmente y en vinculación con otros sectores sociales, como un mecanismo que puede observarse y registrarse tanto interinstitucional como intersectorialmente; esta segunda, a partir de la participación del sector privado, de organizaciones sociales y civiles, de la academia, de la población organizada. El trabajo intersectorial, a través de Acuerdos, Convenios, entre otros mecanismos, ha resultado en acciones y prácticas de inclusión que el sector privado realiza y que pueden visibilizarse a favor de la población LGBTTTI y personas con discapacidad, por ejemplo.

El trabajo a través de redes, permite la participación social en el diseño, implementación del Programa, tal como lo señala el enfoque de derechos humanos. Un ejemplo de las redes tiene que ver con las acciones diversas llevadas a cabo a favor de las mujeres y de la población LGBTTTI. Es un área de oportunidad para pensar en contraloría ciudadana en materia de no discriminación, ejercicio que además no es nuevo para la entidad, pues se viene realizando desde la Dirección General de Contralorías Ciudadanas en materia presupuestal, de verificación administrativa, entre otros ámbitos de abordaje.

El papel que juegan los y las enlaces institucionales, sin duda alguna, es sustantivo para la operación del Programa, pues a través de la coordinación intra institucional buscan implementar, articular en las diferentes áreas que integran la entidad pública, situación que representan un reto permanente, sobre todo para aquellas que de la AP centralizada, por la estructura amplia que presentan. Un área de oportunidad para avanzar de forma eficiente es el fortalecimiento del/la enlaces institucional y el perfil que presentan. Si bien hasta el momento no se ha discutido con los entes públicos la necesidad de un perfil, es de mencionar la importancia de una persona servidora pública con capacidad de gestión, para la toma de decisiones y con habilidades para articular al interior de la entidad. Echar mano de las personas que conforman las áreas de derechos, género o “grupos vulnerables” resulta ventajoso porque se encuentran habituadas.

El reconocimiento y visibilización de las diversidades étnicas, culturales, sociales, sexuales, religiosas, ha sido un paso adelante en el reconocimiento de los derechos de grupos y poblaciones que confluyen en la capital del país. La ejecución del PAPED demuestra que no es simplemente un proceso más que las entidades cumplen, sino que se trata de un compromiso estatal que ha generado cambios que se manifiestan en el reconocimiento de derechos humanos de la población.

Como parte del proceso de implementación las entidades han echado mano de medios, recursos y de la capacidad instalada para dar cumplimiento al Programa; los enlaces institucionales de las entidades públicas han ido fortaleciendo su comprensión acerca de la terminología y connotación de las acciones. Por supuesto, el fortalecimiento institucional para la gestión pública es necesario; sin embargo, pueden notarse avances en el tipo de información y conocimiento que presentan, el cual se refleja en el tipo de información que se reporta en el cuestionario para la evaluación. Cabe destacar que entre 2013 y 2014 parte de la información reportada tuvo asegunes en la clasificación que varias entidades realizaron de la misma; para el 2015 se notó un avance en el uso y comprensión.



Un área de oportunidad para la capacitación, mayor involucramiento y toma de decisiones de la implementación del Programa se sitúa para el nivel de mandos directivos, quienes podrían involucrar en mayor medida.

De igual forma, el fortalecimiento de las áreas de derechos humanos, igualdad de género o aquellas denominadas de “grupos vulnerables”, encargadas de aplicar los enfoques transversales, resultan medulares para alinear los enfoques y perspectivas, de tal suerte que las acciones que se programen e implementen consideren este tipo de contenidos. Para las Delegaciones resultará un reto el contar con este tipo de áreas para el 2016, considerando la aprobación de presupuesto por parte de la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México (ALCDMX), a finales del 2015.

Sin duda, hay avances en la materia, pero se requiere de diseño adecuado y de programación con metas alcanzables y resultados.

La institucionalización del PAPED ha avanzado y al tiempo sigue siendo un reto. Es necesario que se avance al interior de las entidades públicas con su difusión, conocimiento e implementación, pero también es fundamental que se difunda con la población.

La evaluación de la incorporación de contenidos del enfoque de igualdad y el derecho a la no discriminación en acciones, programas, proyectos y políticas públicas, se ha realizado de forma distinta. En las acciones relacionadas con el PAPED pueden empezarse a notar cambios que tienen que ver con el uso de las estrategias transversales; en cuanto a los programas se refiere, representa un área de oportunidad realizar la valoración, por ejemplo de programas sociales.

Relacionado con la incorporación del enfoque de igualdad y el derecho a la no discriminación, varias de las acciones realizadas tienen que ver con la elaboración de documentos como son: Lineamientos para el diseño de política pública antidiscriminatoria, programas, proyectos y acciones, protocolos de atención y actuación, Acuerdos, ajustes a las reglas de operación, manuales, entre otros, los cuales no son resultados que pueden afectar positiva y directamente a la población; sin embargo, son precondición necesaria para el sustento de la política pública, es decir, se necesita contar con ellos porque son la referencia, las directrices y el marco del diseño de acciones, proyectos, programas y políticas públicas antidiscriminatorias. Sin documentos que presenten contenidos del enfoque de derechos humanos, de los principios de igualdad es continuar bajo un enfoque de Administración Pública al estilo tradicional, sin transitar al reconocimiento, visibilización y protección de los derechos humanos de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.

Otras precondiciones, relacionadas con la gestión tienen que ver, por ejemplo, con la generación de registros administrativos, la aplicación de la LPEDDF que señala las medidas positivas para cerrar brechas de desigualdad en la población. Por ello, si bien es necesario evaluar los resultados, también lo es, el examinar la existencia de estas precondiciones que son el sostén de acciones y estrategias para generar en un largo plazo valor público (resultados e impactos).

Regresando al tema de la evaluación en sí misma ha sido un desafío, al tiempo que es necesario avanzar en el registro de información cuantitativa a cualitativa, lo que hará conveniente ajustar los instrumentos metodológicos para la medición (cuestionario de



evaluación e indicadores). Asimismo, el considerar una evaluación de resultados en el mediano plazo, con la finalidad de saber desde una mirada externa, los resultados y efectos que el PAPED que con la ejecución del PAPED se han alcanzado.

Otros de los logros tienen que ver con el fortalecimiento de capital humano tanto para personas servidoras públicas, como el reconocimiento de los derechos humanos de grupos de población. Se llevan a cabo procesos de formación con la población en general, a través de redes que articulan con el Inmujeres, Injuve, COPRED, Sedeso, entre otros.

Se ha avanzado con la población en general y ciudadanía en la difusión de mecanismos de denuncia y atención, así como reparación del daño para presuntas víctimas de discriminación; el reconocimiento de la identidad sexo-genérica para personas de la comunidad trans; protocolos de atención a distintos grupos de población; promoción e información acerca del fenómeno discriminatorio con la población y organizaciones de la sociedad civil; desarrollo de foros, ferias, seminarios y diplomados en temáticas diversas relacionadas con la no discriminación y la igualdad de trato; inclusión en el ámbito laboral; acciones afirmativas y compensatorias para personas discriminadas en el ámbito laboral y por motivos de embarazo; información diversa a través de campañas en los servicios de transporte público del Gobierno de la Ciudad de México; desarrollo de procesos de capacitación sobre la no discriminación; apoyos económicos para el fortalecimiento de investigaciones y estudios sobre el fenómeno discriminatorio.

Organizaciones de la sociedad civil desarrollan procesos de sensibilización y capacitación a personas servidoras públicas, población en general, sobre temáticas diversas relacionadas con la discriminación, a decir: VIH, orientación y/o preferencia sexual, género, acoso escolar, violencia, entre otras. Además de participar en mesas interinstitucionales convocadas y coordinadas por las instancias gubernamentales. La academia también ha jugado un papel importante en la revisión de documentos y la participación en mesas de trabajo.

Se logró la difusión de materiales impresos, audiovisuales y de otro tipo, a través de distintos medios como son los servicios de transporte de la Ciudad, redes sociales, entre otros, con información dirigida a la población que transita y viven en la Ciudad para informar y fomentar sobre la cultura de la denuncia, para sensibilizar acerca de qué es la discriminación, sobre la discriminación hacia grupos de población, sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación. Un reto a resolver, es saber a cuántas personas se ha logrado informar y si este tipo de información es de utilidad para el reconocimiento de la no discriminación y para el empoderamiento de la ciudadanía en cuanto a este derecho en particular se refiere.

Los procesos de capacitación, como estrategia transversal, junto con la difusión han sido los más desarrollados. Sin duda, se necesita la formación de personas servidoras públicas que cuenten con las herramientas para diseñar, implementar y evaluar acciones, proyectos, programas y políticas antidiscriminatorias, con énfasis en la inclusión e igualdad de trato. No obstante, se ha iniciado una tarea ardua de parte de varias entidades públicas por informar, formar, fortalecer, capacidades y habilidades del personal en materia de derechos humanos, el enfoque de igualdad, el derecho a la no discriminación, perspectiva de género, con la finalidad de que brinden un servicio público con igualdad de trato, no discriminatorio a la ciudadanía. Otras entidades como la Junta de Asistencia Privada trabajan con



instituciones de asistencia privada (IAP), por citar un ejemplo; otras como el COPRED y el Inmujeres con redes de promotores y con población abierta a fin de informar y formar ciudadanía empoderada en el reconocimiento y defensa de sus derechos. La Escuela de Administración Pública realiza procesos de profesionalización. El INDEPEDI realiza las relacionadas con la accesibilidad física, auditiva y de comunicación, logrando incorporar a OSC, academia y población en general. Estos son ejemplos de acciones concretas que involucran a diversos sectores.

Los procesos señalados tienen como objetivo fortalecer habilidades y capacidades de las/os funcionarios públicos, con la finalidad robustecer la gestión para que sea eficiente y se encamine a la generación de valor público.

Particularmente en lo que refiere a personas servidoras públicas y al conocimiento sobre el diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PAPED, el Consejo se ha dado a la tarea de realizar procesos de inducción y brindar herramientas para robustecer la ejecución del mismo con las y los enlaces institucionales. Esta función es medular en el quehacer de la implementación porque son las y los enlaces quienes articulan y coordinan intra institucionalmente las acciones y actividades a efectuar.

Uno de los retos en cuanto a la implementación y capacitación se refiere, radica en el involucramiento de quienes ocupan cargos directivos y de tomadores/as de decisiones, a fin de lograr mejorar y robustecer tanto la gestión como la ejecución. Implica una transformación de la burocracia y los flujos y formas de implementar programas y políticas en derechos humanos, no discriminación y perspectiva de género.

Otro de los ámbitos donde pueden notarse cambios y resultados son la existencia de mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación, así como procesos de canalización. Un reto es el lograr que mayor población esté informada de éstos y que hagan efectiva la cultura de la denuncia. Al respecto, diversas entidades públicas, entre las que destaca el Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL), han tenido una función importante en lo que a la canalización se refiere. Puede ser ubicada como aquella, que entre varios de los servicios que ofrece, es referenciar a las personas que señalan presentar situaciones como violencia y/o discriminación.

En materia de accesibilidad, la Ciudad ha dado un viraje al reconocer la necesidad de contar con inmuebles que sean accesibles a las personas con discapacidad física permanente o temporal. Al respecto, mucho de los inmuebles destinados al servicio público han sufrido modificaciones. En cuanto a acciones afirmativas se refiere, también se han logrado avances para mitigar y combatir el hostigamiento hacia las mujeres, medidas compensatorias para personas discriminadas en el ámbito laboral, entre otras, de las que buscan nivelar o compensar las desventajas sociales.

Una acción a destacar es la placa con leyenda antidiscriminatoria con la que cuentan entidades públicas del Gobierno de la Ciudad, con la finalidad de visibilizar el compromiso la igualdad de trato hacia la ciudadanía.



De esta manera la Administración Pública (AP) de la Ciudad de México, ha demostrado capacidad de gestión en cuanto a la política antidiscriminatoria se refiere, a partir de la existencia y ejercicio de programas como el PAPED que consideran aspectos normativos-reglamentarios, administrativos y operativos para ir incorporando el enfoque de igualdad y transitando a garantizar el derecho a la no discriminación. Abona al cumplimiento de acciones afirmativas, medidas compensatorias y positivas para ir avanzando en el cierre de brechas de desigualdad de grupos discriminados. La visibilización de la población LGBTTTI, de mujeres, de pueblos y comunidades indígenas y de diversas problemáticas que atañen a diversos grupos como son: el acoso escolar, el VIH, la violencia, accesibilidad, entre muchos otros relacionados con el fenómeno discriminatorio se abordan a través de distintos mecanismos y estrategias.

Las acciones abonan al reconocimiento del problema público de la discriminación, a visibilizar a los grupos que la padecen, a plantear el respeto, la promoción y protección de los derechos humanos. Cada entidad de gobierno, de acuerdo a lo descrito en la sección tres de este documento responde de forma distinta y en relación a sus atribuciones.

Es un avance que al 2015 la Ciudad de México sea pionera de políticas de respeto, promoción, protección de los derechos humanos y que desde el 2013, cuente con un programa para prevenir y eliminar la discriminación, el cual a su vez forma parte de la política pública antidiscriminatoria, considerando el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un derecho llave y al mismo tiempo como principio rector de los derechos humanos.³⁷

Las acciones a favor de los grupos de población generan resultados encaminados a garantizar derechos de las mujeres, de la población LGBTTTI, personas adultas mayores, niñas y niños, las y los jóvenes, personas con discapacidad. Mayor fortalecimiento requieren aquellas dirigidas a personas migrantes, de pueblos y comunidades indígenas, y población callejera.

De esta manera la gestión pública en relación a la política antidiscriminatoria ha sido parte del epicentro de la capacidad del Gobierno de la Ciudad, manifestada a través de la participación intersectorial e interinstitucional, de la institucionalización del enfoque de derechos humanos, visibilizando la no discriminación y la importancia de la inclusión en los espacios, manifestaciones y prácticas.

Se encamina también a la implementación de un enfoque de Gobernanza, que requiere la participación de otros sectores sociales para atender problemáticas complejas como lo es la discriminación. Del poner en práctica la corresponsabilidad social, tal como lo señala el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 (PGDDF).

Finalmente señalar que, la implementación del PAPED responde a dar atención al problema de la discriminación en la Ciudad de México en los ámbitos y abordajes mencionados. Se

³⁷La discriminación es: “*Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, que por acción u omisión, tenga por objeto o intención obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades*” (LPDDF). De tal suerte que si este derecho es violado, por consecuencia, el resto de derechos humanos se verán afectados por esa negación o impedimento, por ello, se considera un derecho llave. No está de más señalar que es un derecho que además, se encuentra consagrado en el Art. 1 constitucional, en la Ley federal y local en la materia.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

alinea a la política rectora del AP contenida en el PGDDF y a los contenidos de los tratados internacionales en relación al enfoque de igualdad y al derecho a la no discriminación.

Avanza en hacer partícipes a las entidades públicas y a personas servidoras públicas de distintos niveles de mando tanto en el diseño, como en la implementación del mismo, considerando como desafío la participación ardua en la evaluación.

Ha tenido resultados hacia grupos de población mostrando adelantos en la exigibilidad del derecho a la no discriminación.

Presenta desafíos importantes en la presupuestación progresiva para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias por parte de las entidades; en el avance de la justiciabilidad efectiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación, a través del empoderamiento de la ciudadanía por medio de mecanismos efectivos de la denuncia. Así como en el mayor involucramiento y participación de los sectores y de la población, de tal forma que se convierta en una política no sólo gubernamental, sino de Estado.



Fuentes y referencias

Circulares 002/2013 y 003/2013, emitidas por el Jefe de Gobierno, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2015.

Informe de Evaluación Interna a la Implementación del PAPED 2013 y 2014.

Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lengua de Señas Mexicana, 2013.

Lineamientos para la Evaluación Interna 2015 de los Programas Sociales del Distrito Federal ejecutados en 2014.

Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, 2015.

Lineamientos para la elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales 2014.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e inclusión 2013-2018.

Programa Institucional Igualdad y No Discriminación 2014-2018.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013 y 2014.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2015.

Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, reformado en 2014

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009.

Legislación consultada

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformada en 2015.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, reformada en 2014 y 2015.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal, 2015.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, reformada en 2014.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011, reformada en 2012.

Ley para la Integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal, reformada 2015.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



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

COPRED

Ley de Movilidad del Distrito Federal, reformada en 2015.

Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, reformada en 2008.

Ley para hacer de la Ciudad de México una ciudad más abierta, publicada en octubre de 2015.

Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, reformada en 2009.



Índice de siglas y acrónimos

Acrónimos	Referencia
CAPPyL	Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED
CDHDF	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
CDMX	Ciudad de México
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEJUR	Consejería Jurídica
CES CDMX	Consejo Económico y Social de la Ciudad de México
CGCDMX	Contraloría General de la Ciudad de México
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
EVALÚA CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México
FICEDA	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
FONDESOC	Fondo para el Desarrollo Social
GOCDMX	Gaceta Oficial de la Ciudad de México
IAAM	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
IJJ	Instituto de Investigaciones Jurídicas
INDEPEDI	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad
INEA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
INFODF	Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México
INMUJERES CDMX	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
INVEA	Instituto de Verificación Administrativa
INVI	Instituto de Vivienda del Distrito Federal
ITS	Infecciones de transmisión sexual
IyND	Igualdad y No Discriminación
JAP	Junta de Asistencia Privada
LA	Línea de Acción
LGBTTTI	Lesbianas, gays, transexuales, transgénero, travestis, intersexuales
LGDS	Ley General de Desarrollo Social
LPEDDF	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal
LSM	Lengua de Señas Mexicana
MPP	Marco de Política Pública
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la sociedad civil
PAPED	Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal
PDH CDMX	Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
PGJ CDMX	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México



RIADS	Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual
ROP	Reglas de operación
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SECITI	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
SECTUR	Secretaría de Turismo de la Ciudad de México
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México
SEFIN	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México
SEMOVI	Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México
SPC	Secretaría de Protección Civil de la Ciudad de México
SSP	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México
STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
TSJDF	Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal
UAVIF	Unidad de Atención a la Violencia Familiar
UR	Unidades Responsables del Gasto
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

