

INFORME DE EVALUACIÓN

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

PAPED

· 2016 - 2018 ·

2016

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

Jacqueline L'Hoist Tapia

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

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

Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Capacitación

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

René Said Nieto

Coordinador de Comunicación Social

La elaboración del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, PAPED 2016-2018 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

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)

Asamblea Consultiva 2016

Ramírez Hernández, Nashieli Presidenta de la Asamblea Consultiva

Carballo, Mardonio Concha Malo, Miguel De la Madrid, Ricardo Raphael Fleishmann Loredo, Federico Fuentes Vera, María de los Ángeles Gómez-Hermosillo Marín, Rogelio González Contró, Mónica Hernández Aguilar, Luis Enrique Lagunés Huerta, Lucía Loaeza Tovar, Guadalupe Lozano Valencia, Genaro Magidin Bakcht, Lilian Mejía Piñeros, María Consuelo Pérez García, Juan Martín Rojas Arenaza, Gabriel Isaac Ruiz Aguilar, Sinayini Torres Osorno, Luis Antonio

Junta de Gobierno 2016

Integrantes:

Secretaria de Gobierno (SEGOB)

Secretario de Desarrollo Social de la Ciudad de México (SEDESO)

Secretario de Salud de la Ciudad de México (SEDESA)

Secretaria de Educación de la Ciudad de México (SEDU)

Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)

Secretaria de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)

Invitados permanentes:

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Teresa Incháustegui Romero.

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

Instituto de la Juventud del Distrito Federal, 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 el Distrito Federal, Andrea González Rodríguez.

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Fidel Pérez de León.

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Dip. Elizabeth Mateos Hernández Cruz.

Contraloría Interna de la Ciudad de México, Vanessa Casanova Díaz.

Integrantes designados por la Asamblea Consultiva:

Dr. Miguel Concha Malo Lic. Lilian Magidin Bakcht Dra. Nasheli Ramírez Hernández Mtro. Genaro Lozano Valencia Mtra. Sinayini Ruiz Aguilar

Agradecimientos

Agradecemos los valiosos comentarios que realizaron académicos, consultoras, integrantes de organizaciones de la sociedad civil en la mesa de trabajo para la revisión de los contenidos del Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016, el 29 de marzo.

Dr. Daniel Díaz Juárez, EAP CDMX.

Mtro. Víctor Emmanuel Mares Ruíz, EAP CDMX

Mtro. Horacio Lima Cruz, CGMA, Oficialía Mayor CDMX

Mtra. Ana Lía de Fátima García García, INFO DF.

Miguel Guzmán Martínez, INFO DF.

Mtra. Claudia Espinosa, Consultora independiente.

Aida Marín Acuapan, Consultora independiente.

Lic. Gabriel Rojas Arenaza, Director de Ednica

Dr. José Galindo Rodríguez, profesor investigador IIHS-UV.

Dr. Ernesto Treviño Ronzón, profesor investigador IIHS-UV.

Agradecemos a las entidades públicas que realizaron cotejo y precisión de información y datos, vía electrónica, a través de las y los enlaces institucionales del COPRED:

Autoridad del Espacio Público.

Conseio para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México.

Fideicomiso de Educación Garantizada.

Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México.

Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones.

Junta de Asistencia Privada.

Oficialía Mayor.

Secretaría de Desarrollo Social.

Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Secretaría de Obras y Servicios.

Secretaría de Salud.

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia

Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

Índice

Presentación	8
Introducción	9
I. Consideraciones metodológicas y ruta de trabajo	12
1.1 Preguntas para el análisis	12
1.2 Los instrumentos de medición	13
1.3 Las/os enlaces institucionales	14
1.4 Ruta crítica de trabajo	17
II. Diseño del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad d México 2016-2018	
III. Los resultados del PAPED 2015: Antecedente de la implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2016	22
IV. Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2016	24
4.1 Presupuesto relacionado con las líneas de acción del PAPED	24
4.2 Cumplimiento de las líneas de acción	28
4.2 Acciones realizadas para el cumplimiento de las líneas de acción	36
4.2.1 Política Legislativa, normativa y reglamentaria	36
4.2.1.1 Diseño de acciones, programas y proyectos en materia de no discriminación	36
4.2.1.2 Adecuación a la Normatividad y reglamentación	39
4.3 Adecuación a programas	42
4.3.1 Adecuación a programas educativos	42
4.3.2 Formatos y registros administrativos	43
4.3.3 Protocolos de atención a grupos de población	44
4.3.4 Convenios de colaboración intra e intergubernamentales e intersectoria para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias	
4.4 Medidas especiales para la eliminación de la discriminación	46
4.4.1 Medidas de nivelación	46
4.4.2 Medidas de inclusión	58
4.4.3 Acciones afirmativas a grupos de población en situación de discriminación y desventaja social	69
4.5 Acciones de difusión	74
4.5.1 Difusión de contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	74

4.5.2 Difusión sobre la prevención de la discriminación77
4.5.3 Difusión sobre la denuncia de presuntos actos de discriminación 81
4.5.4 Campañas y Acciones de difusión 83
4.6 Eventos públicos89
4.7 Atención integral de presuntas víctimas de discriminación92
4.7.1 Atención y canalización a presuntas víctimas de discriminación94
4.7.2 Opiniones jurídicas96
4.8 La igualdad de trato y la no discriminación96
4.8.1 Acciones realizadas con el sector privado97
4.9 Estudios, reportes, investigación y medición en materia de igualdad y no discriminación99
4.9.1 Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación
4.9.2 Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México, EDIS100
4.9.3 Desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio 101
4.9.4 Reportes que consideran aspectos o contenidos antidiscriminatorios 102
4.9.5 Monografías sobre grupos de población en situación de discriminación 103
V. Continuidad de las acciones realizadas en 2016, respecto al 2013-2015 104
VI. Las acciones y/o estrategias transversales implementadas para la ejecución de las Líneas de Acción del PAPED 2016107
VII. Conclusiones acerca de la implementación del PAPED en 2016111
VIII. Áreas de oportunidad en el quehacer público en materia de igualdad y no discriminación
Fuentes y referencias
Documentos oficiales
Normatividad
Referencias bibliográficas118
Documentos de Trabajo118
Índice de siglas y acrónimos119

Presentación

La misión del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, (COPRED), es prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa, por medio de los entes públicos y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) 2016 - 2018 es la herramienta de política pública con la que el COPRED busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones públicas. Se elabora por cuarta ocasión, atendiendo al mandato de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Con el objetivo de institucionalizar el Programa y darle un enfoque vinculante, el PAPED se publicó por primera vez en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 27 de junio de 2016. En esta cuarta edición tiene una temporalidad trienal, lo cual permite contar con metas y líneas de acción a corto y mediano plazo, así como la ventaja de que las entidades públicas conozcan con antelación el tipo de programación anual a realizar y el presupuesto específico a asignar a las acciones.

Con el objetivo de valorar los resultados a partir de la implementación de las 60 líneas de acción que contiene, se realiza un ejercicio de evaluación con información que proporcionan los entes públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

La información plasmada en el presente documento da cuenta de seis ejes: política legislativa, normativa y reglamentaria; Exigibilidad y cultura de la denuncia; Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio; y tres relacionados con Medidas especiales para el cierre de brechas de desigualdad: nivelación, inclusión y acciones afirmativas.

La transparencia y rendición de cuentas son principios considerados para el diseño del presente documento, siendo necesario mostrar los resultados alcanzados anualmente en política pública antidiscriminatoria en la entidad.

El documento expresa el resultado del quehacer institucional realizado por entidades de distintos sectores de la Administración Pública en relación a los seis ejes antes señalados, destacando la comparación de la implementación del PAPED con años anteriores. Al respecto, existe un importante aumento en el involucramiento de las instituciones no sólo por ser unidades responsables ejecutoras de gasto, o por dar cumplimiento del marco normativo, sino como agentes propositivos, con iniciativa en la ejecución de estrategias de implementación que permiten la institucionalización del PAPED, pero sobre todo acciones que responden a la generación de resultados.

Cabe mencionar que este documento representa la última etapa en el ciclo de la política pública, la evaluación, la cual permite visibilizar los resultados obtenidos, a partir de las metas y acciones programadas para el ejercicio 2016. Los resultados permitirán hacer los ajustes pertinentes y necesarios para la mejora en la implementación y seguimiento de las acciones del PAPED en el 2017. Está dirigido a las personas servidoras públicas de la Administración Públicas de la Ciudad de México con la finalidad de que conozcan de forma conjunta los resultados logrados con la acción pública efectuada en el ejercicio presupuestal anual. Busca también ser un documento informativo para la ciudadanía y población en general sobre el quehacer gubernamental de prevención y eliminación de la discriminación en la capital el país.

Introducción

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2016-2018 es una herramienta para la planeación, programación, coordinación, articulación y evaluación de acciones, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación. Tiene fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), artículo 37 fracciones I y XXXV las cuales imprimen 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 y eliminación de la discriminación, considerando 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 tanto las disposiciones de orden público, interés social y observancia general, como la obligación de las autoridades de garantizar que todas las personas gocen de todos los derechos humanos sin discriminación alguna, en concordancia con lo que cita la Carta Magna en el Art. 1. Constitucional, a partir de la Reforma del 2011.

El PAPED 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, que en su objetivo 1 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"; y con las metas 1 y 2, las cuales señalan: "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 también está alineado con el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018.

El PAPED ha sido implementado en el 2016 por 61 entidades públicas, de un total de 102 de la Administración Pública Centralizada, Desconcentrados, Descentralizados, Paraestatales y Auxiliares consideradas en el padrón de entes obligados sujetos al cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal publicado por el Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (INFO DF) el 5 de diciembre de 2016 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (GOCDMX) y, de un total de 81 entidades públicas con las que el COPRED tiene vinculación interinstitucional, a través de enlaces institucionales.

El Informe de Evaluación 2016 contiene una multiplicidad de acciones reportadas por 61 entidades del Ejecutivo las cuales dan respuesta a los 6 objetivos y ejes contenidos en el programa.

Se trata de un documento que si bien señala evaluación interna, a cargo del COPRED, visibiliza la política pública antidiscriminatoria ejecutada en la entidad. Refrenda el compromiso por la Rendición de Cuentas en la Administración Pública. Es un esfuerzo institucional de los pocos en su tipo. En este sentido, la Ciudad de México ha sido pionera en la reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la creación de un edificio institucional, en el diseño e implementación de un Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en elaborar informes de evaluación.

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. El propósito es destacar las acciones de prevención y eliminación de la discriminación, sean integrales o parciales, interinstitucionales o intersectoriales, cuyo fin es encaminarse a garantizar el derecho a la no discriminación en la entidad.

Atendiendo al enfoque de derechos humanos, el principio de no discriminación, los ejes transversales de transparencia y rendición de cuentas, como condición indispensable para programar, presupuestar y evaluar políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación, el presente informe da cumplimiento a las obligaciones señaladas en la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México (en vigor desde mayo de 2016). También busca mostrar a la ciudadanía, a las entidades públicas y demás sectores interesados, los resultados anuales obtenidos en el 2016.

Es necesario señalar que el Informe 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 las 63 entidades públicas; aquéllas donde se ha centrado el esfuerzo local, para prevenir y eliminar la discriminación. De tal suerte que los resultados no son de un solo ente, sino de un abordaje transversal, a partir de las atribuciones que la normatividad y reglamentación confiere a cada una.

En el documento se señalan los 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. Muestra los esfuerzos públicos realizados, desde lo normativo y reglamentario, las acciones encaminadas a la exigibilidad del derecho y la cultura de la denuncia, los estudios e investigaciones relacionados con el problema público de la discriminación, así como las medidas especiales para cerrar brechas de desigualdad, como lo son las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas.

El informe se integra de ocho secciones. La primera aborda los aspectos metodológicos destacando cuáles son los instrumentos de medición de las acciones; la ruta para la medición, así como el papel que representan los/as enlaces institucionales designado/as por cada entidad pública ante el COPRED y, a través de los/as cuales se articula la implementación, el seguimiento y evaluación de las acciones públicas.

La segunda sección considera de forma sucinta el diseño (contenidos) del programa, con la finalidad de brindar una mirada somera acerca de la estructura que presenta. La tercera, está dedicada a los antecedentes previos de la implementación 2016, es un breve recuento de los resultados obtenidos en la implementación 2015, con la finalidad de hacer algunos contrastes en cuanto a avances se refiere.

La cuarta es la sección más amplia. Refleja los resultados de la ejecución 2016. Señala las acciones realizadas, desglosadas por ente público, tipo de acciones y cantidad. Considera un análisis presupuestal, a partir del Anteproyecto de presupuesto 2017 y de las estrategias de derechos humanos priorizadas y contenidas en ese documento.

Se brindan datos absolutos y porcentuales que dan cuenta de los avances de la implementación. Podrá notarse que los procesos de capacitación son los mayormente implementados por las entidades públicas, seguido de las acciones de difusión, mientras que las medidas especiales: ajustes razonables y acciones afirmativas son las que cuentan con menor ejecución.

La quinta sección aborda las acciones de continuidad con la finalidad de ubicar cuáles se siguen implementando desde el 2013, primer edición del Programa anual, hasta la fecha. La sexta aborda las estrategias trasversales desarrolladas. La séptima sección aborda reflexiones sobre los resultados alcanzados, mientras que la octava y última sección aborda las áreas de oportunidad para mejorar la implementación del PAPED en 2017.

I. Consideraciones metodológicas y ruta de trabajo

La evaluación permite verificar el avance o resultado de lo programado y el alcance de los objetivos. Permite identificar desviaciones (en la acción), facilita la identificación de logros sustantivos cuando éstos se dan, o bien, las causas que explican la ausencia de éstos respecto a las diferencias entre lo programado y lo realizado. Este proceso de aprendizaje y mejora continua es fundamental para asegurar la generación de valor público en la Administración Pública.

En ese sentido, la evaluación, realizada de forma adecuada y sistemática, es una herramienta clave tanto para el fortalecimiento institucional como para la transparencia y rendición de cuentas hacia la ciudadanía, a decir una rendición de cuentas de tipo horizontal, 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.

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 hacemos los entes públicos en materia de política pública antidiscriminatoria en la entidad y saber si las acciones tienen algún resultado de corto plazo. Considerando que la medición de los impactos es de plazo largo.

La valoración de las acciones es de corte anual y da cuenta de las acciones realizadas por las entidades en relación a las líneas de acción ejecutadas. El documento describe qué acciones realizan las entidades públicas en concordancia con las líneas de acción del PAPED, las cuales a su vez permiten medir las metas anuales consideradas en el programa y medidas a través de indicadores. Para efectos de la medición de las líneas se considera la semaforización.

1.1 Preguntas para el análisis

Desde la primera emisión del PAPED se plantearon algunas preguntas claves para encauzar la valoración de la implementación, son las siguientes:

- ¿Los entes públicos implementan acciones relacionadas con el derecho a la igualdad y la no discriminación?
- ¿Se implementan las líneas de acción del PAPED?
- ¿Las acciones implementadas se programan o se alinean con los proceso de planeación y presupuestación anual?
- ¿Qué tipo de acciones son las que se realizan? ¿Cuántas acciones se llevan a cabo? ¿Cuáles son las entidades públicas que las ejecutan?
- ¿A qué grupos de población, sectores o personas están dirigidas las acciones públicas?
- ¿Los entes públicos realizan medidas especiales a favor de los grupos en situación de discriminación?
- ¿Las acciones públicas implementadas abonan a dar cumplimiento a las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos: respetar, proteger, promover y garantizar?

- ¿Las acciones públicas generan resultados? ¿De qué tipo? ¿Resultados para quiénes?
- ¿Qué tipo de acciones han tenido continuidad desde la primera edición del PAPED hasta la fecha?
- ¿Cuáles son las áreas de mejora en la acción pública para prevenir y eliminar la discriminación?

Estas interrogantes han permitido ir robusteciendo los instrumentos de medición. De tal suerte que, entre el 2013 y 2016, la Subdirección de Seguimiento y Evaluación del COPRED, se ha dado a la tarea de ajustar los instrumentos (indicadores y cuestionario de evaluación) y las herramientas para la medición de las acciones de igualdad y no discriminación implementadas, así como la metodología para el seguimiento y la evaluación. Hecho que denota adelantos metodológicos y en la medición de acciones con orientación a un esquema de Gestión Pública.

Es de señalar que la evaluación anual del PAPED, no se trata de una evaluación de impacto o de la garantía del derecho. Da cuenta de los resultados obtenidos por parte de las entidades públicas del Ejecutivo local, al término del ejercicio presupuestal: gestiones, documentos, servicios, adecuaciones a inmuebles destinados al servicio público, entre varias de las acciones realizadas para prevenir y eliminar la discriminación. Cada uno tiene su importancia y abona a los avances para la garantía del derecho en el largo plazo.

1.2 Los instrumentos de medición

La información recopilada sobre las acciones realizadas por los entes públicos se registra en los instrumentos de medición: ficha técnica de indicadores y cuestionario de evaluación (véase anexos).

El cuestionario se diseñó desde el 2013 y ha tenido ajustes en su estructura cada año, con la finalidad de recabar de forma puntual y precisa la información generada, a partir de la implementación. Se integra de preguntas generales, específicas y abiertas, las cuales brindan información cualitativa y cuantitativa, agrupadas en tres módulos.

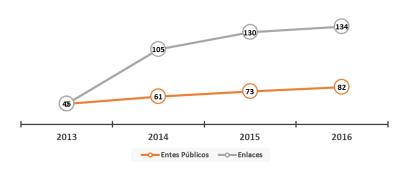


Los indicadores del Programa también son utilizados para la elaboración del Informe. Estos se han aplicado desde el 2016, ya que en el 2015 se realizó ejercicio piloto para el llenado de fichas técnicas.

1.3 Las/os enlaces institucionales

Desde la primera edición del PAPED en el 2013, el COPRED solicitó a las entidades públicas la designación de enlaces institucionales para la articulación y coordinación de la implementación, seguimiento y evaluación del Programa. En ese año, se contaba con 45 enlaces institucionales de 45 entidades públicas. Desde entonces, hasta la fecha ha

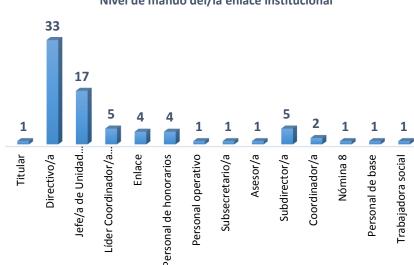
Gráfica 1 Entes públicos con enlaces institucionales 2013-2016



aumentado el número de instituciones y de personas servidoras públicas aue participan como enlaces del Programa. En 2016 se contó con un total de 134 enlaces institucionales que representan 82 entidades públicas. Implicando un avance hacia el proceso de profesionalización de las y los servidoras que han tenido permanencia como

enlaces y que han sido partícipes en el proceso de evaluación del programa.1

El nivel de mando de las y los enlaces institucionales de las áreas de derechos humanos o género en su mayoría tienen cargos directivos: 33 son Directores/as; 17 Jefaturas de Unidad Departamental; 5 son Líder Coordinador de Proyectos; 5 Subdirectores/as; 4 con nivel de enlace y 4 personal de honorarios, tal como se muestra en la gráfica siguiente.



Nivel de mando del/la enlace institucional

¹Es de señalar que a diferencia de años anterior, para el 2016, la SEDESO integró a estas tres entidades en el cuestionario de evaluación enviado al Consejo. De tal suerte, que para la elaboración de este Informe se contó con 63, en lugar de 66 instrumentos.

La finalidad de conocer el nivel de mando es para saber potencialmente la capacidad de articulación y toma de decisiones que las/os enlaces presentan al interior de las entidades públicas. Considerando que distintos/as enlaces han comentado la dificultad para la toma de decisiones y para influir en otras áreas en cuanto a la implementación del Programa y al registro de información en los instrumentos de medición, se refiere. En la operación del PAPED se han identificado algunas instituciones u órgano político administrativos con dificultades para efectuar acciones o para registrar información puntual sobre las acciones que se solicita registrar, una de ellas está relacionada con el perfil y nivel de mando que la/el enlace presenta.

Al respecto, el Consejo a través de la Subdirección de Seguimiento y Evaluación brinda sesiones de capacitación sobre el llenado de los instrumentos de medición, con la finalidad de facilitar el registro de información y las dudas que emergen en este proceso.

Por otra parte, la tabla 1 muestra a detalle el número de entidades públicas que cuentan con enlace institucional y quienes son las personas servidoras públicas que cumplen esa función. Cabe destacar que, la o el enlace titular es designado/a por el/la titular de la entidad pública. No obstante, a su vez éstos/as designan enlaces operativos con la finalidad de lograr articular de forma eficiente el reporte de información tanto para fines del seguimiento como de la evaluación.

	Tabla 1 Entes públicos con enlace institucional del CO Ente público	Enlace institucional	No
	= -	Enriqueta Franco Feliciano	1
1	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	Alejandro Velasco Ramírez	1 2
•	Agonola do Godion Gibana do la Gladad do Moxico	Tatiana del Río Ahuactzin	3
		Miguel Ángel Osorio Santiago	
2	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México	Miriam Guillén Olivo	
3	Autoridad del Centro Histórico	Martha Jarquín Sánchez	
4	Autoridad del Espacio Público	José Alberto Márquez Salazar	1
5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX	Rigoberto Contreras García	
6	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Roberto Juárez Pérez	
7	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Adriana Lecona Escartín	1
_		Mónica Dávalos Guerrero	+-
8	Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	Fernando de la O	+-
9	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX	Dulce Janet Padrón Valdovinos	٠
_	Othorjo de Evaluación del Desarrollo obcial de la Olddad de Mexico, Evalua Oblinix	Fernando Carmona Romero	+
0	Contraloría General de la Ciudad de México	Rodolfo Hugo Monroy Ortiz	+
10		René García Zenteno	+
11	Delegación Álvaro Obregón	Guadalupe Mercado Estrada	+
12	Delegación Azcapotzalco	Raquel Magaña Mendoza	+
13	Delegación Benito Juárez	Víctor David Zúñiga	+
14	Delegación Coyoacán	Elsa Ramírez Toledano	+
5	Delegación Cuajimalpa de Morelos	Imelda Becerril Casasola	
15 16	Delegación Cuauhtémoc	José Alberto Jasso Vera	
0	Delegacion Guauntemoc	Irma Fabiola Bautista Guzmán	_
17	Delegación Iztacalco		
		Jesús Fabián Chávez Olguín Dení Hurtado Guerrero	:
8	Delegación Iztapalapa		_
_	Delegation October	Karina Vega Cardona	-
9	Delegación Magdalena Contreras	Angélica Velázquez Valenzuela	
20	Delegación Miguel Hidalgo	Alejandro Alba Vargas	1
1	Delegación Milpa Alta	Edgar Martínez Carlos	1
22	Delegación Tláhuac	Cinthya Valdovinos Romero	
_	- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Martha Patricia Ávalos Martínez	
		Humberto Jaramillo Guzmán	;
23	Delegación Tlalpan	Ana Félix Anaya	
		Norma Gálvez Perea	

	Ente público	Enlace institucional	No
24	Delegación Venustiano Carranza	Gloria del Carmen Aragón R.	3
-4	Delegacion venustiano Carranza	Carol Lizeth Soria Sánchez	3
5	Delegación Xochimilco	Rosaura Salas Mancio	3
5	Delegacion Additinico	Aleydes Fernández Hernández	3
6	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	Karla Susana Damián Orozco	3
		Maricruz Montesinos	4
7	Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	Martha Lilia Hernández Cervantes	4
8	Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México	Tania Martínez Luna	4
9	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto	Eduardo Sáenz Zapata	4
0	Fideicomiso de Educación Garantizada	Jorge Silva Priego	4
		Emmanuel Arauzo Martínez	4
1_	Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	Şilvia Ramírez Trejo	4
2	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Ángela María Elena Romero Ruíz	4
_	Torrad para of Booth one oboth as the Staded as Infoxion	Lizbeth Nicolás	4
3	Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México	Oscar Armando Peña Avendaño	4
_	Troiside ducipe de Borriberos de la Gladad de Moxico	Julio Cesar Campos Arredondo	5
1	Instituto de Asistencia e Integración Social	Viridiana Díaz Pérez	5
		Jesús Alberto Santiago De la Luz	5
;	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México	Ana Luisa Gamble Sánchez-Gavito	5
_		Adriana Ambriz Asbell	5
;	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	Adriana Lozano Gómez	5
	<u> </u>	Bernardo Tarango Esquivel	5
7_	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	Iván Moisés Camacho Aparicio	5
3	Instituto del Deporte de la Ciudad de México	Anabella Gutiérrez González	5
)	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	Jaime Arturo Schulz Ortiz	5
)	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	Edgar Téllez Padrón	6
		Aarón E. Flores Velasco	(
1	Instituto de Formación Profesional	Claudia Fernández Romero	6
2	Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	Daniela Rojas Arteaga	6
_		Erika Díaz Albarrán	6
3_	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México	Marcela Caballero Llanas	6
1_	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	Lucía Villafañe	6
5_	Instituto Técnico de Formación Policial	Daniel Arturo Patiño López	6
)	Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México	Nancy Trejo Chávez	6
7	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	José Antonio Mendoza Acuña	6
_		Ana Janeth Mendoza Mendoza	7
3	Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	Víctor Enrique Báez Vázquez	7
_		Luis Molina Carreño	7
)	Jefatura de Gobierno	Martha Isabel Ruíz Suárez²	7
	Laste de Arietando Directo de la Olimbia da Múlto.	Elvia Salas Guerrero	7
)	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	Ximena Velasco García	7
_		Héctor Vázquez Arana Carolina Elizabeth González Hdz.	7
	Oficialía Mayor		_
_	Deliaío Auviliar de la Ciudad de Máxico	José Francisco Olivares Rivera	7
<u>-</u>	Policía Auxiliar de la Ciudad de México	Beatriz Adriana Chávez Lázaro	7
,	Policía Panacria a Industrial	José Alberto López Ordoñez	3
3	Policía Bancaria e Industrial	Rodrigo Zamitis Ortega	8
_		Rocío Ortega Juárez	3
1	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	Francisco Calderón Córdova	3
_	•	Jannet González Palafox Carlos Rodríguez Campos	3
5	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	0 1	
	Progunduría Capial de la Ciudad de Máxico	Edgar Alfonso Rodríguez Cabrera	8
; ;	Procuraduría Social de la Ciudad de México	Guadalupe Rodríguez Sánchez	8
,	Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	Ma. Guadalupe Sarmiento García	3
	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	Nubia Caballero Mendieta	8
)	Secretaría de Cultura	Elizabeth Macín Lara	9
`	Consolería do Decerrollo Dural y Emildad a con las Consolidades	Adriana Contreras Vera	9
)	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Cecilia Cruz García	9
_	Occupation to December Occident	Luisa Malinalli Rebollar	9
_	Secretaría de Desarrollo Social	Liliana Portillo Salazar	9
2	Secretaría de Desarrollo Económico	Lourdes Latapí Ruiz	1

²Fungió como enlace hasta septiembre de 2016. Para el resto del año no se realizó designación.

	Tabla 1 Entes públicos con enlace institucional del Co	OPRED, 2016	
	Ente público	Enlace institucional	No.
		Martha Gassalle Munzuri Benítez	96
63		Diana Pacheco Sandoval	97
	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	Teresa Careaga Gutiérrez	98
	·	José Ángel Zavala Torres	99
64	Secretaría de Educación	Rubí Rivera de la Peña	100
65	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México	María del Carmen Miranda Martínez	101
66	Secretaría de Gobierno	Paola Dorotea Zavala Saeb	102
C7	Considerán del Mardio Ambiento	Ana Valeria Pérez Lemus	103
67	Secretaría del Medio Ambiente	Jonathan Ulises Perea Borja	104
68	Secretaría de Movilidad	Marisel Alamilla Martínez	105
69	Secretaría de Obras y Servicios	Minerva Flores Callejas	106
70	Secretaría de Protección Civil	Anastacio Valdez García	107
		Román Rosales Avilés	108
74	0	Lourdes Jaimes	109
71	Secretaría de Salud	Oscar Cabañas Pano	110
		José Luis Vilchis Vega	111
70	0 4 / 1 0 11 18/15 1 1 01 1 1 1 1 1 1	Alicia Naranjo Silva	112
72	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	Beatriz Alonzo Sánchez	113
73	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	Martha Alicia Loza Estrada	114
74	Secretaría de Turismo	Hassibe Osman Dewitt	115
	Servicio Público de Localización Telefónica	Luz Hiram Laguna Morales	116
75		Juan Carlos Garnica Jasso	117
		Viviana Cindy Pérez Lara	118
70	0 *** T	Myrna del Carmen Lee Morales	119
76	Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México	Priscila Martínez Aburto	120
		Guadalupe de Jesús Cárdenas M.	121
77	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Misael De la Cruz Quintana	122
		Angélica Meléndez Martínez	123
70	O'dense de Oesse de Transce de D'Alles de Desellere Materiale	Nadia Lizbeth Velarde Tamariz	124
78	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	Olivia Soberanis Moreno	125
70	0.4	José Luis Ávila Varela	126
79	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	Paulino Rodríguez López	127
	0.4 1.8 1. 71.1.7 8.7.1110.1. 1.1.0.1.1.1.1.1.1.	Jaime Manuel Higuera Pérez	128
80	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México, Capital 21	Víctor Emanuel González León	129
0.4	Chiana da Tarana da Oala da Mala	Sandra Lara Sánchez	130
81	Sistema de Transporte Colectivo Metro	Tamara Miranda Martínez	131
		Carlos Emilio Sosa Salazar	132
82	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	José Nicandro Cruz Romero	133
		Miguel Ángel Rodríguez Romo	134
Fue	nte: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.		

1.4 Ruta crítica de trabajo

La ruta de trabajo 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."³

³Zaremberg, 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.

Una parte fundamental en este modelo de gestión pública lo constituye la vinculación con la sociedad civil, de manera particular aquélla 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 para estas últimas, tanto de la participación de organizaciones de la sociedad civil como de organismos autónomos, especialistas, grupos de expertos y expertas, instituciones educativas, de investigación, entre otros (Ibídem). Por ello, tanto el diseño del PAPED como el Informe de Evaluación consideran mesas de trabajos con integrantes de los sectores antes mencionados. El diseño en particular, toma en cuenta acciones a desarrollarse con organizaciones de la sociedad, población en general y sector privado considerando que el problema público de la discriminación permea todos los ámbitos sociales.

La articulación interinstitucional e intersectorial, así como la coordinación son estrategias utilizadas en las etapas del ciclo de la política pública del PAPED. 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.

A través de la coordinación intra institucional los/as enlaces registran información y la refieren al COPRED. 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; dichas sesiones tienen como objetivo habilitar a este tipo de agentes en el llenado de los instrumentos de medición y hacerlos partícipes de las etapas del ciclo de la política pública. Algunos de los supuestos que se plantean, producto de las intervenciones del COPRED es que parte las y los enlaces institucionales han robustecido esas habilidades para el llenado de los instrumentos de medición.

Para el 2016, el quehacer institucional con los enlaces institucionales fue dinámico, respeto a los años anteriores; se llevaron a cabo mesas de trabajo y dos sesiones de inducción con la finalidad de mejorar el registro de información, así como de recopilación y sistematización de la información para la elaboración del Informe de Evaluación.

Las sesiones de inducción para el llenado de instrumentos de medición se efectuaron el 31 de mayo y 1 de junio, abordando tres etapas del ciclo de la política (implementación, seguimiento y evaluación) del PAPED. En estos eventos se contó con la participación de 84 y 72 personas servidoras públicas, respectivamente, de 60 entidades del Gobierno de la Ciudad de México.

Adicionalmente, el 20 de julio se impartió una sesión de inducción para el llenado de los instrumentos de seguimiento y evaluación del Programa, en la que participaron 52 entes públicos, representados por 85 enlaces institucionales.

Asimismo, de septiembre a diciembre, se brindaron asesorías sobre el llenado de los instrumentos de seguimiento y evaluación, vía telefónica y por correo electrónico.

El 2016 presenta un incremento porcentual en la implementación del PAPED, al pasar del 63% de implementación en 2013 a 82% en 2016 en un periodo de 4 años.

La ruta antes descrita y, tal como se señala en la descripción de las acciones en páginas posteriores, considera que para llevar a cabo el quehacer institucional del PAPED alude al Enfoque de redes, al hacer partícipes tanto en el diseño, implementación y evaluación a otros sectores sociales. Poniéndolo al escrutinio de los participantes, abriendo procesos endógenos y al revisar la orientación de los resultados.

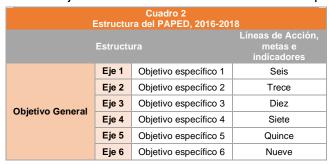
El Informe de Evaluación fue revisado en una mesa de trabajo intersectorial con fecha 29 de marzo, con la finalidad de discutir alcances, resultados y áreas de mejora. Sin duda, las opiniones vertidas a través de este mecanismo han permitido robustecer el documento y plantearse interrogantes, áreas de oportunidad y retos metodológicos relacionados con los resultados a obtener y a plasmar en documentos posteriores.

II. Diseño del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016-2018

El artículo 37, fracción I de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), señala al COPRED la tarea de diseñar el PAPED, anualmente. En 2013, el Programa se publicó por primera vez y contó con 1 objetivo general, 5 objetivos específicos, 12 estrategias y 32 líneas de acción. La edición 2014 considera 34 líneas de acción; adicionalmente, en ésta se incluyó por primera vez una batería de 34 indicadores para medir el nivel de cumplimiento de las acciones, atendiendo el mandato de verificar y evaluar la implementación del Programa.

En el 2015 se establecieron 49 líneas de acción, 50 indicadores y 50 metas, gracias al trabajo de seguimiento y evaluación de los años anteriores, lo que permitió contar con la programación de metas de corte semestral y anual.

Con el objetivo de establecer metas a mediano plazo y acciones que no se queden sólo en



la gestión de acciones, el PAPED fue rediseñado en 2016, proyectando a tres años las líneas de acción permitiendo que los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México puedan incluir en los procesos de programación presupuestación, acciones de corto y mediano plazo relacionadas con la prevención y eliminación de la

discriminación.

En esta perspectiva trienal, el PAPED 2016 - 2018 presenta 1 objetivo general, 6 específicos y 60 líneas de acción.

El cuadro 3 describe el objetivo general del Programa, los específicos y ejes del mismo.

	Cuadro 3 Contenidos del PAPED 2016-2018						
_	Objetivo general:						
po pro	Fortalecer la política pública antidiscriminatoria, a través de acciones de prevención, atención, promoción y eliminación de 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 a la no discriminación de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.						
	Eje		Objetivo específico				
1	Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria	1	Promover que el marco legal, la normatividad y reglamentación de la Ciudad de México presenten contenidos acordes al marco internacional y nacional vigente en México en igualdad y no discriminación.				
2	Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación	2	Promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México.				
3	Estudios, investigaciones y medición del fenómenos discriminatorio en la Ciudad de México.	3	Promover la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en estudios e investigaciones, así como su medición en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.				
4	Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.	4	Promover la eliminación gradual de los obstáculos del entorno físico, así como en los servicios urbanos para facilitar el acceso y uso de los espacios para personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y quienes así lo requieran en la Ciudad de México.				
5	Medidas de inclusión en la Ciudad de México.	5	Llevar a cabo medidas de inclusión para las y los habitantes de la Ciudad de México con la finalidad de transitar a la eliminación de obstáculos, mecanismos o desventajas para las personas que se encuentran en situación de discriminación.				
6	Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación.	6	Implementar medidas especiales y específicas a favor de las personas en situación de discriminación con la finalidad de corregir la situación de desigualdad y desventajas en el disfrute de los derechos humanos.				

En contraste con los años anteriores, el PAPED 2016-2018, presenta una mirada estratégica al plantear líneas de acción para 3 años; busca transformación en el mediano plazo; aumentar la implementación de las líneas de acción; ubicar las áreas de mejora.

A través del programa se busca realizar acciones de prevención integral y eliminación de la discriminación tanto en el sector público como privado. La población encargada de ejecutarlo son las personas servidoras públicas de las entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México. Las acciones que se desarrollan tiene distintos objetivos: uno de ellos está encaminado a contar con un marco legal robusto que esté armonizado con los contenidos de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. igualdad y no discriminación. Otro, tiene como objetivos fortalecer la exigibilidad de este derecho y la cultura de la denuncia, a través de mecanismos institucionales. Los estudios e investigaciones si bien son productos de gestión tienen como finalidad brindar información acerca de este problema público, a fin de valorar aspectos de éste y su relación o influencia en la situación de los grupos en situación de discriminación. Tres ejes fundamentales del programa están relacionados con las medidas especiales: ajustes razonables o medidas de inclusión, de nivelación y acciones afirmativas, mismas que están dirigidas tanto a personas servidoras públicas como a ciudadanía en general y a los grupos en situación de discriminación. Por ello, la importancia de que todas las entidades del Ejecutivo local implementen las acciones que se señalan en este documento programático, a fin de que los efectos logrados, incidan o tengan efectos en el mediano y largo plazo en las personas que transitan y habitan en la entidad y para los grupos que presentan situación de discriminación.

III. Los resultados del PAPED 2015: Antecedente de la implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal 2016

La evaluación de planes de acción de derechos humanos considera 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. Implica poner en práctica acciones que hagan posible "(...) medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos". 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 realizarse a esos planes de acción.

El artículo 35 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) como disposición de orden público, interés social y observancia general en el Distrito Federal (actualmente Ciudad de México), señala: "Diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito federal, analizar la legislación en la materia, así como evaluar su impacto social, para lo cual podrá coordinarse con entes públicos, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil". Fracción III del mismo artículo, menciona: "Coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones de los entes públicos en materia de prevención y erradicación de la discriminación".

Asimismo el Articulo 37, Fracción 1, señala: "Diseñar, emitir y difundir el programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito federal, así como verificar y evaluar su cumplimiento"; Articulo III "Actuar como órgano conductor de la aplicación de la presente Ley, velando su cumplimiento y la consecución de sus objetivos".

De tal forma, que de acuerdo al marco legal vigente y a las atribuciones que le confiere, el Consejo realiza la valoración anual del PAPED, la cual obedece al tipo de evaluación interna, a partir de la información que las entidades públicas responsables de la ejecución registran en los instrumentos de medición anual.

Por ello, desde el 2013, con la primera edición, se realiza también la primera evaluación interna,⁶ con la finalidad de conocer qué acciones se implementan, cuánto se ejecuta y cuáles son las entidades públicas que llevan a cabo acciones de política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México. Cabe destacar que en 2013ese 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.

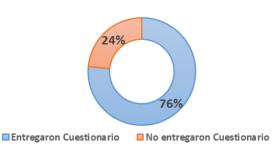
⁴Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado el 25 de junio de 1993. A/CONF.157/23, 12 de julio de 1993, citada en PDHDF, 2010, pp. 1201.

⁵Declaración 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

⁶La 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.

Las entidades públicas que llevan a cabo la ejecución de acciones son de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada, Descentrada, Paraestatal, Auxiliar y los Órganos Político Administrativos (Delegaciones).

Gráfica 2. Porcentaje de entrega de Cuestionarios de Evaluación 2015



En el 2015 se contaba con 73 entidades públicas con enlaces institucionales, de las cuales 52 reportaron información sobre todo en el cuestionario de evaluación, esto es, el 76% del total de entidades públicas. De las 49 Líneas de Acción de la edición 2016 se implementaron 40, esto es, el 82% de cumplimiento.

La implementación es la segunda etapa del ciclo de la política pública, implica recursos humanos y financieros, así como capacidades técnicas y estatales instaladas, a fin de alcanzar las metas programadas y abonar a los objetivos específicos y estos a su vez al genera. Implica contar con información, disponibilidad, tiempo y con estrategias de articulación y coordinación. Por ello, resulta la ejecución es una etapa compleja y complicada, ya que de no haber estos recursos y capacidades, así como efectiva planeación y presupuesto designado para las acciones ésta resulta complicada llevarla a buen puerto.

Tabla 2 Principales acciones implementadas por entes públicos, 20	016
Tipo de acciones	Total
Eventos con grupos en situación de discriminación y con población en general	3,229
Difusión en materia de igualdad y no discriminación	2,409
Procesos de sensibilización	1,922
Procesos de capacitación	438
Eventos con intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM)	366
Canalización de presuntas víctimas de discriminación	258
Acciones de prevención de la discriminación	214
Cambios a inmuebles destinados al servicio de atención al público	138
Procesos de profesionalización	137
Medidas positivas	29
Diseño o adecuación de documentos normativos y/o reglamentarios	26
Desarrollo de foros, coloquios, seminarios	12
Acciones afirmativas	9
Diseño o adecuación de programas educativos y de formación	3
Diseño de protocolos de atención	7
Medidas compensatorias	6
Investigación y estudios en materia de no discriminación	

Para el ejercicio presupuestal, 2016, los entes con mayor número de acciones ejecutadas, son: la Jefatura la Secretaría de Gobierno, Seguridad Pública, la Oficialía Mayor, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de Medio Ambiente, el Instituto de Educación Media Superior, el Instituto del Deporte, el Instituto de las Mujeres, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario. el Sistema de Corredores de Transporte Público Metrobús y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la

Ciudad de México. La tabla 2 contiene el tipo y número de las principales acciones realizadas en el 2016.⁷

⁷Para mayor información revísese el Informe de Evaluación del PAPAED 2015 en la página web: http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/09/Informe-de-Evaluaci%C3%B3n-Interna-PAPED-2015.pdf

IV. Resultados de la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, ejercicio 2016

4.1 Presupuesto relacionado con las líneas de acción del PAPED

Desde el 2013, con el primer Informe de Evaluación nos hemos encaminado a identificar cuál es el presupuesto ejercido anualmente para las acciones públicas de prevención y eliminación de la discriminación. Si bien esta tarea es importante, los datos registrados en los instrumentos de medición del PAPED, no dan cuenta de ello de forma satisfactoria, toda vez que son pocos entes los que reportan este tipo de información, aunado a las dificultades que enfrentan para identificar el presupuesto. Esta dificultad última, puede tener asidero en que las y los enlaces en su mayoría se encuentran adscritos/as a áreas que no son las de tipo financiero o administrativo.

Los instrumentos de programación utilizados para este análisis es el Anteproyecto de Presupuesto de las Unidades Ejecutoras de Gasto para el ejercicio fiscal 2016. De tal suerte que en éste puede identificarse cuáles son las actividades institucionales, metas físicas y financieras que las entidades públicas programan en materia de derechos humanos, considerando las líneas de acción contenidas en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF), toda vez que no existe en los instrumentos de programación Programa Operativo Anual (POA) y Marco de Política Pública (MPP) actividad institucional en materia antidiscriminatoria.⁸ Por ello, es necesario realizar, aunque de forma somera, un análisis acerca de cuáles de las actividades institucionales programadas guarda relación con las líneas de acción del PAPED.

Cabe señalar que las líneas de acción presupuestalmente identificadas (LAPI), están integradas en un anexo específico en el Proyecto de Presupuesto de Egresos presentado a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el cual, una vez modificado y/o aprobado, se convierte en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal correspondiente, en ese caso, 2016.

En el Anexo IV del Decreto por el que se expide el Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2016, publicado en la Gaceta Oficial el día 30 de diciembre de 2015, se encuentran asignadas las Líneas de Acción del PDHDF presupuestalmente identificadas por las Unidades Responsables del Gasto (UR) en 2016. Son 113 Líneas que se relacionan con el derecho a la igualdad y no discriminación distribuidas en 45 entes

⁸El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México converge con: el PDH CDMX en su versión actualizada, Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018 y con el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, por lo que a pesar de que las Líneas de Acción del PAPED 2016-2018 no se encuentran aún presupuestadas en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para 2016, éstas son implementadas por parte de las entidades públicas toda vez que el propio PAPED al ser un instrumento que orienta la acción pública contiene ejes, objetivos, líneas de acción, indicadores y metas, es decir, una parte programática que es conocida dichas entidades.

públicos y las que más se repiten son la 1, 7, 8, 9, 34, 514, 978, 1094, 1408, 2167, 2172 y 2173.9

⁹L.A. 1 Revisar y en su caso armonizar la legislación del D.F. para garantizar que los conceptos y términos utilizados en las diversas leves 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. 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. 9 Diseñar, presupuestar, implementar, dar sequimiento 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; 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; LA 514. 514. Diseñar e impulsar programas de mejoramiento ambiental que incluyan corresponsabilidad social y participación de OSC que trabajan la temática ambiental, así como los enfoques de derechos humanos, igualdad y de género: L.A. 978 Rediseñar y presupuestar los planes de meiora de las instalaciones escolares, incorporando diseños con enfoque de derechos humanos y de género para asegurar espacios dignos, seguros y libres de violencia, en todas las áreas de los planteles escolares, incluyendo las instalaciones sanitarias. Tomar en cuenta en este rediseño o adecuación el acceso a niños y niñas con alguna discapacidad; L.A. 1094 Fomentar a través de incentivos no fiscales, subsidios, simplificación de trámites, capacitación pagada, entre otros, las actividades de las pyme y cooperativas, especialmente las que contraten grupos en situación de discriminación y/o exclusión; L.A. 1408 Formular, con un enfoque de género, los diagnósticos que sirven de base para la elaboración de los programas y acciones gubernamentales, dirigidos a respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos y la igualdad, en especial aquellos dirigidos específicamente a las mujeres; L.A. 2167 Elaborar el Programa Integral de Accesibilidad para el Distrito Federal y el área Metropolitana, que contemple acciones intersectoriales coordinadas para eliminar las barreras y obstáculos a la accesibilidad de las personas con discapacidad a través de la aplicación de diseños universales en la vía pública, las instalaciones y edificios públicos existentes, el transporte público y en la información y las comunicaciones; la realización en éstos de los ajustes razonables necesarios, y la garantía de que las nuevas construcciones, públicas y privadas, satisfagan los estándares internacionales de accesibilidad; L.A. 2172 Identificar y eliminar los obstáculos y barreras en el entorno que dificultan o impiden el acceso de las personas con discapacidad a inmuebles de servicios públicos y privados de uso público y, L.A. 2173 Identificar y eliminar los obstáculos y barreras en el entorno que dificultan o impiden el acceso de las personas con discapacidad al transporte público o privado.

Tabla 4	11.1. B	
Líneas de acción del PDHDF presupuestadas por las Ur Ente público	lidades Responsables del Gasto para 2016 Líneas de Acción (LA)	Total
	· /	
Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México	1, 7	2
Agencia de Protección Sanitaria	8	3
Caja de previsión para trabajadores a lista de raya	7, 8, 1128	15
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México Escuela de Administración Pública	7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 20, 21, 30, 32, 34, 38, 39, 41	15
Fideicomiso Centro Histórico	1408	1
Fideicomiso de Educación Garantizada	1406	1
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	359, 1094	2
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	9, 2245	2
	9, 2245	1
Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México Instituto de Formación Profesional	1172	1
	=	5
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	255, 1407, 1409, 1415, 1477 817	1
Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	011	4
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	7, 1051, 1202, 1236	5
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad Instituto Técnico de Formación Policial	2146, 2157, 2158, 2163, 2165	1
Jefatura de Gobierno	11	1
	7 7	
Policía Auxiliar Secretario de Ciencia Teorología e Innevenión de la Ciedad de Máxico	9	1
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	- 1	4
Secretaría de Cultura	33, 348, 1845, 2172	7
Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	514, 1828, 1829, 1830, 2263, 1413, 1840,	4
Secretaría de Desarrollo Social	3, 78, 1928, 2015	2
Secretaría de Educación	1009, 1020, 34	1
Secretaría de Movilidad	4.1	
Secretaría de Obras y Servicios	1, 2173 9	2
Secretaría de Protección Civil	•	1 6
Secretaría de Salud	1118, 1203, 1204, 1277, 1307, 1563	
Secretaría de Seguridad Pública	124, 315, 355,1506, 1772, 1773, 2025	7
Secretaría del Medio Ambiente	491, 514	2
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	1094, 1147, 1447, 2291	
Servicios de Salud Pública	1084, 1188, 1208, 1336, 1563, 1964	6
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	2173	1
Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	1411, 2173	2
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	138, 2160,	2
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	987, 1632, 2143, 2163, 2251	5
Álvaro Obregón	1408,	1
Benito Juárez	2016, 2172, 2173	3
Coyoacán	2075, 2172	2
Cuauhtémoc	2, 7, 8, 912, 1514, 1580, 2140	7
Gustavo A. Madero	8, 39, 559, 974, 978, 989, 1020, 1417, 2113	9
Iztapalapa	2, 34, 978, 1408, 1675, 2141,2167, 2173	8
Milpa Alta	1, 17, 23, 40, 974, 1410, 1530, 1826, 1830	9
Tiáhuac	7, 17, 34, 793, 1199, 2167, 2173	7
Tialpan	978, 1407, 2083, 2158	4
Venustiano Carranza	7, 23, 359, 514, 978, 1094, 2086, 2167	8
Fuente: Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejero	cicio Fiscal 2016.	

Las entidades públicas que destacan por considerar un mayor número de líneas de acción de derechos humanos, son: el COPRED con 15; las Delegaciones Gustavo A. Madero y Milpa Alta con 9 cada una; Iztacalco y Venustiano Carranza con 8.

El PAPED 2016-2018 señala incorporar acciones específicas de igualdad y no discriminación a las actividades institucionales programadas, en correspondencia con la planeación, programación y presupuestación establecida en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal considerando el PDHDF. Empero, la dificultad para realizar presupuestación específica, no es necesariamente una limitante para implementarlas.

En el Cuestionario de Evaluación del PAPED 2016, se considera una sección para el registro de información presupuestal de acciones de igualdad y no discriminación. De los 63 cuestionarios recibidos, 27 entidades señalaron designar parte del presupuesto al desarrollo de este tipo de acciones, es decir 43% de los entes, incluido el COPRED.

La suma del presupuesto identificado ese instrumento de medición asciende a \$153,810,869.50 pesos considerando el del COPRED y sin el presupuesto de este último es de \$128,128,214.50. En la tabla 5 se mencionan los entes públicos que reportaron presupuesto y el monto presupuestal considerado. Al respecto, cabe señalar que el de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO) considera las acciones que realiza el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM), el Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS), la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS), así como la propia SEDESO.

Tabla 5	
Presupuesto reportado por la entidades públicas para acciones en materia de igualdad y no	
Ente público	Presupuesto reportado
1. Milpa Alta	\$280.00
2. Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Cd. de México	\$20,000.00
Fideicomiso Educación Garantizada	\$20,000.00
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	\$50,000.00
5. Secretaría del Medio Ambiente	\$79,008.00
6. Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	\$100,000.00
7. Policía Auxiliar del Distrito Federal	\$100,000.00
8. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	\$100,000.00
9. Instituto Técnico de Formación Policial	\$119,604.00
10. Instituto de Vivienda del Distrito Federal	\$200,000.00
11. Secretaría de Protección Civil	\$200,000.00
12. Contraloría General	\$335,000.00
13. Secretaría de Educación	\$344,000.00
14. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	\$500,000.00
15. Instituto de la Juventud del Distrito Federal	\$586,934.00
16. Tláhuac	\$600,000.00
17. Secretaría de Desarrollo Urbano	\$736,875.00
18. Secretaría de Seguridad Pública	\$1,000,000.00
19. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	\$1,200,000.00
20. Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	\$1,350,000.00
21. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	\$1,646,531.91
22. Secretaría de Obras y Servicios	\$3,335,806.00
23. Sistema de Transporte Colectivo Metro	\$9,801,114.59
24. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO, IAAM, IASIS, DGIDS)	\$22,054,000.00
25. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	\$25,682,655.00
26. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	\$25,912,724.00
27. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	\$57,736,337.00
Total del presupuesto reportado considerando al COPRED	\$153,810,869.50
Total del presupuesto reportado sin considerar al COPRED	\$128,128,214.50
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.	

Los entes que registraron mayor monto presupuestal sin considerar al Consejo son la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC-Metro) y la Secretaría de Desarrollo Social.

En comparación con años anteriores, se observa un aumento significativo presupuestal registrado en el instrumento de medición. En 2014 los recursos reportados sumaron, sin considerar al COPRED, \$18,137,113; para 2015 fueron \$34,496,416 y para el 2016 asciende a \$128,128,214. La diferencia de recursos financieros de 2015 a 2016 es de \$93,631,799 en términos absolutos.



Este incremento se debe. entre otros factores a cuatro que se señalan a continuación. Primero, en comparación con 2014 y 2015, en 2016 hubo nueve entes más que reportaron presupuesto destinado a acciones del derecho a la igualdad y a la no discriminación: segundo. INDEPEDI, uno de los cuatro organismos que figuran en la tabla 4, reportó el monto total

de la meta financiera considerada en el POA 2016; tercero, la STyFE destinó presupuesto para el desarrollo de medidas especiales para mujeres embarazadas despedidas del ámbito laboral, otorgando una compensación económica; cuarto, la Sedeso reportó el presupuesto de la Actividad Institucional denominada "Educación para la Igualdad", la cual tiene como finalidad coadyuvar para que la Ciudad de México sea un lugar en el que se ejerzan plenamente los derechos humanos y sociales de todas las personas, fomentando la igualdad y la no discriminación.

El reconocimiento sobre el goce y respeto de los derechos humanos y la no discriminación se encuentran contenidos en el Art. 1º de la Constitución Política como en los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos de los cuales el Estado mexicano es parte. En el ámbito local, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, le confiere al COPRED en el artículo 35, analizar la legislación en la materia y brindar asesoría técnica y legislativa en materia del derecho a la no discriminación.

En aras de avanzar progresivamente en la ejecución de acciones que den cuenta de las obligaciones estatales de respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el ejercicio 2016, 63 entidades públicas del Ejecutivo, han implementado acciones diversas en relación a los ejes y líneas de acción del programa, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos general y específicos.

4.2 Cumplimiento de las líneas de acción

El PAPED 2016-2018 considera la programación de acciones públicas relacionadas con seis ejes, a decir: marco legal, normativo y reglamentario del Gobierno de la Ciudad de México; contar con estudios e investigaciones sobre el estado que guarda el problema público de la discriminación en la entidad, ejecutar acciones que logren la cultura de la denuncia y exigibilidad de derecho, asimismo, la implementación de medidas específicas para personas y grupos que se encuentran en desventaja social.

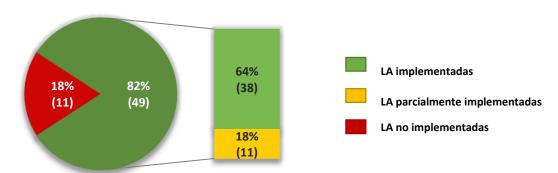
Del total de 60 líneas de acción (LA) se consideran 38 implementadas, lo que representa el 63% del total, 11 se consideran parcialmente ejecutadas (18%) y otras 11 líneas no se implementaron. Considerando las 38 implementadas y las 11 parcialmente ejecutadas, el porcentaje global de aplicación del PAPED asciende al 82%, con un total de 49 líneas de acción realizadas.

La tabla 4 presenta el esquema de semáforo y los rangos en que se aplican para evaluar la ejecución de las líneas de acción.

	Cuadro 4 Semaforización de los indicadores del PAPED 2016-2018						
Semáforo Línea de Acción (LA) Parámetro de medición cualitativo Parámetro de medición cualitativo							
	Líneas de Acción ejecutada / cumplida	100% - 86%	Acción realizada, documento entregado en versión final				
	Líneas de Acción parcialmente ejecutada / cumplida	85% - 61%	Acción parcialmente implementada, se presentó evidencia del trabajo realizado, documento preliminar				
	Líneas de Acción mínimamente ejecutada / no cumplida	60% - 1%	Sin evidencia suficiente sobre la acción realizada o documento elaborado				

Considerando el verde como acción ejecutada, el amarillo como parcialmente y el rojo como

Gráfica 3
Porcentaje de implementación de las LA del PAPED 2016-2018



no implementada. Este semáforo de valoración tanto cualitativa como cuantitativamente permite conocer qué acciones se llevaron a cabo. Es también utilizado para fines del seguimiento aunque con un mayor peso de tipo cualitativo.

Los instrumentos de medición: cuestionario y ficha técnica son los que registran la información y es partir de esta que se valora cuanto han avanzado contrastando con lo señalado en la línea de acción y en la meta. Se revisa la información de cada entidad pública, valorando de forma particular y al mismo tiempo la meta colectiva señalada en el programa. El material probatorio es un elemento muy importante; a partir de éste la entidad pública comprueba que realizó la acción. Por tal razón y a fin de transparentar el quehacer institucional, a partir de este informe se compila un anexo de material probatorio.

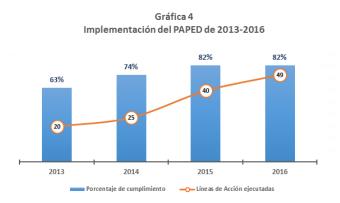
El 18% de acciones no ejecutadas, son consideradas para señalar a las entidades públicas al inicio del ejercicio presupuestal del año posterior, la necesidad de ejecutarlas. Hecho que representa un área de oportunidad y de mejora para la ejecución del programa y que en términos prospectivos tendrá que considerarse la importancia del planteamiento de estrategias para mejora esta etapa del programa.

En los que respecta al histórico de la implementación del PAPED, cabe señalar que comparativamente con los tres años anteriores (2013-2015), para el 2016 se observa un avance importante en el porcentaje de ejecución de las acciones. Mientras en 2013 se ejecutó el 63% de ellas, para el 2015 y el 2016 ya se cumplía con el 82%. Esta tendencia creciente en la implementación de las acciones es más significativa, si se recuerda que en

2013 el total de acciones a ejecutar eran 32, mientras que en 2016 ascendían a 60 acciones. La gráfica 4 muestra esta evolución. 10

Es de destacar que, la información que se presenta en este documento es agregada, es decir, considera la información de las acciones conjuntas que realizan las entidades públicas para el cumplimiento de la línea de acción y el alcance metas. No obstante, para muchos de los casos, se muestran las acciones que realizan las entidades públicas como es el caso de difusión, capacitación.

Las siguientes tablas muestran de forma puntual, a partir de la semaforización, las líneas de acción implementadas, parcialmente ejecutadas y no realizadas. Puede observarse que las que más dificultad presentan para su realización o que por lo menos no se cuenta con información de haberse implementado, son aquellas relacionadas con la revisión del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, el impulso a la implementación de mecanismo de Contraloría Ciudadana, el diseño de lineamientos generales para la reparación del daño de víctimas de discriminación. la placa antidiscriminatoria en establecimiento mercantiles, medidas de procuración y administración de justicia para personas en situación de discriminación y en conflicto con la ley penal, la difusión sobre acoso escolar y discriminación, a partir del Programa SaludArte, la capacitación en materia de no discriminación y acoso escolar para el personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte, el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México, la atención a personas migrantes en la Ciudad de México, el fomento y desarrollo de



actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México y la promoción de acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México.

¹⁰En la sección 2. Acciones implementadas en 2016 se aborda con detalle la implementación de acciones.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2016 – 2018						
EINEAS DE ACCION DEL PAR ED 2010 - 2010						
	Línea de Acción	Indicador	Meta	Semáforo		
1.1	Revisar el marco jurídico de la Ciudad de México para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación.	Leyes revisadas, anualmente.	Revisar y proponer cambios a los contenidos de 10 leyes, anualmente.			
1.2	Revisar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal que señala la tipificación legal del delito de discriminación, con la finalidad de modificarlo para que sea operable en materia antidiscriminatoria.	Propuesta de Reforma al Código Penal del Distrito Federal enviada.	Contar con un documento de propuesta de modificación al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, anualmente.			
1.3	Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal para que no presente contenidos discriminatorios.	Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal enviada.	Contar con una propuesta de modificaciones al Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, al año.			
1.4	Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presente contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo.	Reglamentos o Estatutos de los entes públicos revisados.	Llevar a cabo la revisión de diez Reglamentos y/o Estatutos de la entidad pública, al año, uno por cada entidad pública señalada como responsable.			
1.5	Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norman su actuar interno con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo.	Decretos de los entes públicos revisados.	Contar con la revisión de los contenidos de cuatro Decretos de creación en cada entidad pública señalada como responsable, al año.			
1.6	Revisar y en su caso proponer modificación a las Reglas de Operación (ROP) y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México con la finalidad de valorar que estén acordes con contenidos antidiscriminatorios.	Documento analítico de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México elaborado.	Contar con un documento de análisis de las ROP y Programas Sociales del Gobierno de la Ciudad de México, anualmente.			

La tabla relacionada con el Eje 1 contiene una línea de acción no implementada, la relacionada con la revisión de los contenidos del artículo 2016 del Código penal, el cual tipifica a la discriminación como delito en el Distrito Federal. Al respecto se buscará que para el 2017 esta línea de acción e logre implementar.

	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2016 – 2018 EJE 2						
	Línea de Acción	Indicador	Meta	Semáforo			
2.1	Difundir 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 a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación.	Número de acciones de difusión de la LPEDDF.	Implementar 85 acciones de difusión de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, una por cada ente público, anualmente.				
2.2	Difundir entre la ciudadanía y personas servidoras públicas de los entes del Gobierno de la Ciudad de México los procedimientos para denunciar presuntos actos de discriminación cometidos por las/los servidores públicos y particulares.	Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y particulares.	Realizar por lo menos 170 acciones de difusión sobre los procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios, dos por cada ente público: una hacia la ciudadanía y una entre personas servidoras públicas, por cada ente público, anualmente.				
2.3	Impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED.	Número de contraloras/es ciudadanos que cuentan con información sobre los mecanismos de denuncia ciudadana por presuntos actos de discriminación.	Contar con 30 contralores/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación, al año.				
2.4	Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios.	Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación.	Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente.				
2.5	Diseñar Lineamientos generales para la reparación del daño a víctimas de discriminación.	Propuesta de Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de discriminación diseñada.	Contar con una propuesta de Lineamientos generales para reparación del daño de víctimas de discriminación, al año.				
2.6	Elaborar un Informe de la discriminación en la Ciudad de México, a partir de las quejas y reclamaciones, desagregado por sexo, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, delegación, motivo de discriminación, grupos de población.	Número de informes sobre casos de discriminación en la Ciudad de México.	Contar con un informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México.				
2.7	Diseñar protocolos de atención integral, que consideren contenidos de no discriminación para personas y grupos de población en situación de discriminación que solicitan servicios en las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de mesas de trabajo que han realizado actividades para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral.	Integrar y operar nueve mesas de trabajo para el diseño y/o revisión de protocolos de atención integral para grupos de población en situación de discriminación, al año.				
2.8	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 870 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar.				
2.9	Promover que los establecimientos mercantiles cuenten con placas antidiscriminatorias.	Porcentaje de establecimientos mercantiles que cuenten con placas o leyendas antidiscriminatorias.	Verificar que al menos el 30% de establecimientos mercantiles cuenten con placa antidiscriminatoria, al año.				
2.10	Promover la implementación de acciones a favor del trato igualitario y la no discriminación en empresas del sector privado.	Número de empresas del sector privado que han recibido reconocimientos por buenas prácticas antidiscriminatorias en el ámbito laboral.	Entregar al menos dos reconocimientos a empresas del sector privado por buenas prácticas de inclusión y no discriminación.				
2.11	Brindar atención a presuntas víctimas de discriminación que acudan al COPRED a solicitar este tipo de servicio.	Número de atenciones a presuntas víctimas de discriminación realizadas.	Proporcionar al menos 1200 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED, anualmente.				

2.1	Realizar la canalización de personas presuntas víctimas de discriminación a través del mecanismo de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México.	Canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia.	Contar con al menos 50 canalizaciones de presuntas víctimas de discriminación a través del proceso de referencia y contrareferencia entre entes públicos de la Ciudad de México.	
2.1	Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia para personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la ley penal.	Porcentaje de juicios en que participan personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación que cuentan con asistencia psicológica gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo.	Proporcionar asistencia psicológica gratuita a 80 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.	

El Eje 2 considera 4 líneas de acción sin ejecutar: 2.3, 2.5, 2.9 y 2.13, relacionadas con mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED estableciéndose como meta la capacitación de Contralores/as Ciudadanas para denunciar presuntos actos de discriminación; la elaboración de Lineamientos para la reparación del daño de victimas de discriminación; promoción de placas antidiscriminatorias en establecimiento mercantiles, así como la promoción de medidas de procuración y administración de justicia para personas en situación de discriminación que se encuentren en conflicto con la Ley penal, respectivamente.

Sin duda, estas acciones son necesarias para avanzar en la exigibilidad del derecho y la cultura de la denuncia.

Respecto a la línea de acción 2.3 sobre la implementación de mecanismos de contraloría ciudadana, cabe señalar que si bien se ha semaforizado en rojo es porque no se alcanza la meta, sin embargo, es de mencionar que se realizaron actividades relacionadas con proceso de capacitación para personas servidoras públicas de Dirección General de Contraloría Ciudadana.

	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2016 – 2018 EJE 3				
	Línea de Acción	Indicador	Meta	Semáforo	
3.1	Elaborar un diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación.	Diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, elaborado.	Contar con un diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, anualmente.		
3.2	Promover investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.	Número de becas otorgadas para realizar investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio.	Otorgar 30 becas a estudiantes de licenciatura y posgrados para el desarrollo de investigaciones, al año.		
3.3	Promover que los estudios e investigaciones desarrollados por los entes públicos de la Ciudad de México relacionados con los grupos de población consideren para el análisis el enfoque de igualdad y no discriminación.	Número de estudios, investigaciones y diagnósticos que consideren contenidos de no discriminación realizados y difundidos para conocimiento del público en general por los entes públicos de la Ciudad de México, según grupo de población y temática.	Contar al menos con un estudio o documento que consideren elementos de no discriminación, anualmente.		
3.4	Actualizar y elaborar monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México.	Número de monografías sobre los grupos de población en situación de discriminación, elaboradas.	Contar con 10 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente.		
3.5	Realizar análisis de la EDIS CdMx-2013 con la finalidad de contar con información detallada acerca de los grupos en situación de discriminación.	Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2013 elaborado.	Contar con un documento de análisis de los grupos en situación de discriminación, anualmente.		
3.6	Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.	Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente.		
3.7	Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.	Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados.	Realizar por lo menos 19 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación.		
3.8	Diseñar un formato de referencia y contrareferencia para el registro de presuntas víctimas de discriminación.	Formato de referencia y contrareferencia para el registro y canalización de presuntas víctimas de discriminación, elaborado.	Contar con un formato de referencia y contrareferencia para el registro de atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, anualmente.		
3.9	Generar registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y beneficios/servicios por parte de entes públicos, desagregados por edad, sexo, Delegación, grupo de población, motivo de discriminación, queja o reclamación.	Propuesta de diseño para el registro administrativo de presuntas víctimas de discriminación.	Contar con una propuesta de diseño de registro administrativo, al año.		
3.10	Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión.	Porcentaje de población privada de la libertad que tiene hijas e hijos menores de edad que viven en el centro de reclusión.	Contar con un registro administrativo cualitativo y cuantitativo de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres o tutoras y tutores en los Centros de Redusión.		

Las líneas de acción del Eje 3 se implementaron en su totalidad.

	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2016 – 2018 EJE 4			
	Línea de Acción	Indicador	Meta	Semáforo
4.1	Promover el servicio de intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicano en los eventos Públicos del Gobierno de la Ciudad de México.	Número de eventos públicos con intérprete traductor/a de LSM.	Contar con 420 intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, anualmente.	
4.2	Promover que los inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que brindan atención al público sean accesibles.	Número de inmuebles de los entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con adaptaciones o modificaciones en su infraestructura para mejorar accesibilidad física y diseño universal.	Contar con al menos 30 inmuebles del Gobierno de la Ciudad de México que son accesibles, anualmente.	
4.3	Promover y proteger el debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley en materia penal, administrativa y civil en el Distrito Federal.	Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras.	Aumentar al 2% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas en conflicto con la ley penal.	
4.4	Impulsar la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que aún no lo hayan implementado.	Número de entes públicos que implementan licencias de paternidad.	Contar con al menos 40 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año.	
4.5	Contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.	Porcentaje de vías de comunicación que cuentan con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas, por tipo de vía, tipo de acondicionamiento y delegación.	Contar al menos con 10% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad en vías de comunicación de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.	
4.6	Promover que las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios.	Porcentaje de unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), por tipo de transporte público.	Contar al menos con 10% de unidades y/o estaciones de transporte público que garanticen su accesibilidad.	
4.7	Promover la accesibilidad de información y comunicación con los formatos accesibles para grupos en situación de discriminación en el otorgamiento de beneficios/servicios o atención.	Porcentaje de entes públicos que brindan servicios a la ciudadanía que cuentan con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicanas, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.	Contar al menos 10 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.	

En lo que respecta al Eje 4, respecto a acciones de inclusión, la línea 4.7 presenta un área de oportunidad para el ejercicio 2017, pues fue parcialmente implementada. Sin duda, la importancia de contar con información y comunicación en formatos accesibles para grupos que presentan alguna discapacidad es necesario, con la finalidad de lograr la inclusión.

	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2 EJE 5		2016 – 2018		
	Línea de Acción	Indicador	Meta	Semáforo	
5.1	Realizar procesos de sensibilización a los elementos de seguridad pública adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública: Tránsito, Policía Auxiliar, Bancaria, e Industrial policía preventiva/proximidad, con la finalidad de que su actuar no sea discriminatorio.	Número de elementos de seguridad pública capacitados sobre el protocolo de actuación.	Capacitar al menos a 10,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año.		
5.2 personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al á		Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron procesos de sensibilización, al año.	Contar al menos con 35 entes públicos que reciben sensibilización al año.		
Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión.		Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados.	Contar al menos con 45 entes públicos que reciben capacitación, al año.		
5.4	Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con 5,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente.		
5.5	Realizar procesos de profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Número de personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación.	Contar con 90 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación.		
5.6	Inducción en materia antidiscriminatoria a enlaces institucionales de las entidades públicas de la Ciudad de México.	Número de enlaces institucionales que han asistido a sesión de inducción.	Contar al menos con 100 enlaces institucionales que asisten a sesiones de inducción, al año.		
5.7	Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad.	Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Contar al menos con 500 custodios/as capacitadas al año.		
5.8	Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas.	Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas.	Contar al menos con 200 personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud, capacitadas anualmente.		
5.9	Llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, a través de promotores/as ciudadanos/as.	Número de personas informadas en materia de no discriminación.	Contar con al menos 500 personas informadas en materia de no discriminación.		

5.10	Realizar procesos de sensibilización en materia de no discriminación con empresas del sector privado en el ámbito laboral.	Número de empresas capacitadas en materia de no discriminación.	Capacitar al menos al personal de 10 empresas del sector privado en materia de no discriminación, anualmente.	
5.11	Difundir información sobre el acoso escolar (bullying) y la discriminación en instituciones educativas del nivel básico donde se implementa el Programa SaludArte.	Número de instituciones educativas que difunden información sobre el acoso escolar.	Difundir en 25 instituciones educativas del nivel básico información sobre el acoso escolar, anualmente.	
5.12	Promover procesos de capacitación en materia de no discriminación y acoso escolar para el personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte.	Convenios de colaboración firmados.	Llevar a cabo 50 convenios de colaboración para realizar procesos de capacitación, anualmente.	
5.13	Fortalecer la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Capacitar al menos 10 organizaciones de la sociedad civil, anualmente.	
5.14	Diseñar un Programa Anual de Capacitación dirigido a personas servidoras públicas que contribuyan a incrementar sus conocimientos y capacidades sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX.	Programa de Capacitación para personas servidoras públicas elaborado.	Contar con un Programa de Capacitación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX, al año.	
5.15	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: qué es la discriminación, causas de la discriminación.	Número de acciones de difusión sobre el problema de la discriminación realizadas.	Realizar por lo menos una acción de difusión por cada ente público de la Ciudad de México, 80 acciones anualmente.	

En lo que concierne a las líneas de acción del Eje 5 4 se implementaron de forma parcial y dos no fueron ejecutadas. Las primeras refieren a las dificultades para el alcance de la meta sobre el número de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública que cursaron procesos de sensibilización; Capacitación a las áreas de Comunicación Social de las entidades públicas; capacitación a custodias/os y, el número de organizaciones de la sociedad civil que asistieron a procesos de capacitación.

Las no implementadas tienen que ver con la difusión sobre acoso escolar y convenios de colaboración para realizar procesos de capacitación en materia de no discriminación y acoso escolar para el personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte. Esta acción requiere del planteamiento de estrategias para involucrar al nivel básico educativo, debido a que la Secretaría de Educación de la Ciudad de México, no tiene competencias en este nivel. No obstante, ha incidido de forma paulatina en las instituciones de educación básica para implementar acciones de este programa.

	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PAPED 2016 – 2018 EJE 6				
Línea de Acción		Indicador	Meta	Semáforo	
6.1	Promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión.	Número de reclusorios del Gobierno de la Ciudad de México que cuentan con espacios para garantizar la convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos.	Crear por lo menos un espacio en un centro de reclusión para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as.		
6.2	Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y disminuir paulatinamente el trabajo en calle.	Número de niños y niñas trabajadoras en la ciudad de México, beneficiarios de programas sociales del Gobierno de la Ciudad de México para mejorar su proyecto de vida, según sexo, delegación y edad.	Registrar a 50 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México.		
6.3	Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo.	Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente.	Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente.		
6.4	Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año.	Brindar por lo menos 2,000 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México.		
6.5	Brindar atención a personas migrantes en la Ciudad de México.	Número de atención a personas migrantes, al año.	Ofrecer por lo menos 2,000 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales.		

6.6		Fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente.	
	6.7	Promover acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México.	Propuesta para la adaptación de albergue para personas migrantes, elaborada.	Contar con una propuesta de adaptación de un albergue de los que se encuentran funcionando en el Gobierno de la Ciudad de México para brindar hospitalidad a personas migrantes en tránsito.	
	6.8	Promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	Porcentaje de personas que laboran en los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México que forman parte de algún grupo de población en situación de discriminación laboral (indígenas, mujeres, las y los jóvenes, personas con discapacidad).	Contar con al menos 5% de personas servidoras públicas que pertenecen a grupos en situación de discriminación contratadas por las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.	
	6.9	Promover que las empresas contratadas por los entes públicos de la Ciudad de México contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	Porcentaje de empresas contratadas por entes públicos de la Ciudad de México que cuentan con personal que forma parte de algún grupo en situación de discriminación, por grupo y sexo.	Lograr que al menos el 2% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de discriminación o vulnerabilidad.	

El Eje 6 es que el presenta mayor dificultad de implementación de las líneas de acción. 2 fueron implementadas; 3 parcialmente y 5 no se ejecutaron. Son las acciones que se consideran afirmativas o medidas positivas encaminadas al avance de cierre de brechas de desigualdad entre grupos de población.

Requieren de estrategias coordinadas y articuladas para poderse implementar: Asimismo, de considerarlas como prioritarias para lograr el avance y progresividad de acciones encaminadas a contribuir en la garantía de los derechos humanos de las personas que integran los grupos en desventaja social o en situación de discriminación.

Tabla 3 Líneas de Acción del PAPED 2016 no cumplidas			
Eje del PAPED	Líneas de Acción por eje	Líneas de Acción no cumplidas	
1	6	1	
2	13	4	
5	15	2	
6	9	4	

En términos cuantitativos la tabla 3 ilustra cuántas líneas de acción por eje no fueron cumplidas o de las que no se obtuvo información de la implementación y que por ello se encuentran en semáforo rojo. Destacan sobre todo las que tienen que ver con el eje 2 y

6, a decir, cultura de la denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación y medidas especiales, como son las acciones afirmativas a favor de los grupos de población en situación de desventaja social y discriminación. En menor medida las del eje 5 y 1 no se ejecutaron. Las de los ejes 3 y 4 son las que se llevaron a cabo en su totalidad o de forma parcial.

Esta valoración permite analizar cuáles son las acciones que más se dificulta implementar o para las cuales no se reporta información. Esta medición da cuenta de los avances de acciones, las cuales están encaminadas para que en el largo plazo contribuyan a garantizar el derecho a la no discriminación y para que de forma paulatina se encaminen al cierre de brechas de desigualdad. Como se ha mencionado son las acciones del Eje 6 las que se consideran importante en el sentido de la reducción de las brechas. Es a partir de otorgar beneficios: servicios o bienes, a través de acciones planeadas el que éstas se puede acortar.

En este sentido, el COPRED valora qué hacen las entidades públicas sobre prevención y eliminación de la discriminación, tal como se señaló en páginas anteriores, a partir de los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Asimismo, promueve el cumplimento del Programa, asesora técnicamente a personas servidoras públicas para el registro de información en los instrumentos de medición.

4.2 Acciones realizadas para el cumplimiento de las líneas de acción

4.2.1 Política Legislativa, normativa y reglamentaria

4.2.1.1 Diseño de acciones, programas y proyectos en materia de no discriminación

De 63 entes públicos, 16 reportaron haber realizado el diseño o adecuación de Programas, proyectos o acciones institucionales para la incorporación de contenidos en materia de igualdad y no discriminación.

La Autoridad del Espacio Público llevó a cabo los Programas: 1. Rescate y recuperación de espacios públicos y 2. Programa de rehabilitación de espacios públicos, infraestructura y equipamiento urbano mediante el control de estacionamiento en la vía pública de la Ciudad de México EcoParg. El primero implicó la realización de procesos de socialización, sensibilización y diseño participativo con los/as vecinos/as y visitantes de los espacios públicos rehabilitados, con el fin de incluir sus necesidades. En el diseño de proyectos de recuperación de espacios públicos se consideró el enfoque de igualdad y no discriminación, incorporando criterios de accesibilidad universal, seguridad peatonal, movilidad, entre otros, para las personas usuarias. Como parte del segundo programa, se llevaron a cabo gestiones con el objetivo de implementar cajones de estacionamiento destinados a personas con discapacidad en los polígonos donde opera el programa EcoParq.

Por otro lado, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, a través del programa Abogado en tu Casa, que tiene como objetivo atender las necesidades legales de la población capitalina mediante asesoría y orientación de trámites y servicios otorga gratuidad en el registro ordinario y extraordinario durante las jornadas de servicios jurídicos en comunidad. con el objetivo de facilitar el derecho a la identidad; asimismo, se realizaron jornadas de matrimonios colectivos en los que se incluyen matrimonios igualitarios exentos de pago. Al cierre del 2016, se habían realizado 133 jornadas y visitado más de 1400 colonias de las distintas delegaciones territoriales de la Ciudad de México en donde se tramitaron y entregaron actas del Registro Civil, escrituras, constancias de concubinato, entre otros trámites. De esta manera se proporcionaron servicios jurídicos y asesorías legales sin costo a la población, favoreciendo el acceso a la identidad legal y universal y con ello el acceso a otro tipo de servicios. Con ello se busca reconocer y garantizar el derecho a la identidad.

El Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA), enlistó 8 proyectos que brindan información para la atención y prevención del consumo de sustancias psicoactivas en los que se promueve la inclusión y la no discriminación de grupos de población en situación de discriminación como son: personas con discapacidad, indígenas, en Centros de reclusión y en conflicto con la ley, en riesgo o situación de calle, adultas mayores y población lésbico, gay, trasvesti, transexual, transgénero, intersexual y queer (LGBTTTIQ).

Asimismo, esta entidad reportó realizar las siguientes actividades: Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y de la violencia a través de un concurso de composición de música de género rap; Participación de las Personas Adultas Mayores en la Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Población Joven de la Ciudad de México: Mesa de comunicación e intercambio entre instituciones que trabajan para personas con discapacidad; Programa de Otorgamiento de Ayudas para la Prestación de Servicios de Tratamiento Integral contra el Consumo de Sustancias Psicoactivas a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México; Programa de Otorgamiento de Ayudas para la Prestación de Servicios de Tratamiento Integral Contra el Consumo de Sustancias Psicoactivas, que incluye protocolos para la atención de personas con adicción a sustancias psicoactivas que contemplan la igualdad y la no discriminación durante su tratamiento; Protocolo de Atención a Población Indígena y el Protocolo de Atención a Población en Reclusión y en conflicto con la ley.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México firmó Convenios de colaboración interinstitucional para impulsar el desarrollo de habilidades y competencias laborales de la población dentro de las cuales se incluye en la Cláusula I, objeto de los Convenios, el siguiente texto: "Impulsar el desarrollo de habilidades y competencias laborales de la población objetivo en común, a través del aprendizaje teórico y práctico, dentro de un marco de igualdad, no discriminación y reconocimiento de diferencias".

El Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) señaló colaboración en la elaboración de los Capítulos específicos sobre Discapacidad y Movilidad del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México para garantizar que los mismos quardarán armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Secretaría del Medio Ambiente tiene a su cargo programas de educación ambiental en los Centros de Educación Ambiental Acuexcomatl, Ecoguardas y Yautlica, así como el Lagocinema, Picnic Nocturno, Domingo Verde, Biblioteca Móvil, Módulo Ecotecnológico, Expoferias Oaxaca y Veracruz, Rodada Nocturna, Jornadas Vecinales, Talleres de Educación Ambiental y Skate Park en los que se cuenta con educadores/as ambientales capacitados/as para la atención de grupos con diversas discapacidades: visual, motriz, auditiva, intelectual, así como mujeres y población en situación de vulnerabilidad, con la finalidad de fortalecer la convivencia y las relaciones sociales en un ambiente de respeto, armónico e igualitario, a fin de consolidar un sentido de comunidad y su relación con el entorno.

La Secretaría de Salud desarrolló actividades con acceso gratuito a los servicios médicos y medicamentos a las personas residentes en la Ciudad de México que carecen de seguridad social y laboral, así como actividades de Prevención y Atención a la Violencia de Género y las relacionadas con el programa Médico en tu Casa. Todas ellas tienen como propósito generar igualdad de oportunidades para el ejercicio pleno del derecho a la salud. La modificación realizada al diseño de los programas consistió en la ampliación de los grupos objetivo y con ello ampliando la cobertura a más personas, sobre todo aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

La Secretaría de Desarrollo Social modificó los programas Seguro Contra la Violencia y Reinserción Social para Mujeres y Mujeres Trans Víctimas de Violencia Familiar para avanzar en la inclusión de las personas en situación de desventaja social.

La Subsecretaría de Sistema Penitenciario, adscrita a la Secretaría de Gobierno, implementa en los Centros de Reclusión el Programa Atención a Personas LGBTTTI, a través de la aplicación de un protocolo de atención a personas privadas de la libertad pertenecientes la población LGBTTTI con la finalidad de eliminar estereotipos y prejuicios, y de esta forma abonar a la garantía de los derechos humamos de los distintos colectivos que integran este grupo de población. El diseño del programa tiene como origen la igualdad de trato.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX), el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESO), la Procuraduría Social del Distrito Federal (PROSOC) y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) realizaron modificaciones a las Reglas de Operación (ROP) de programas sociales a fin de incluir contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

Los ajustes realizados en las ROP de los siguientes programas, tiene la finalidad de incorporar alguno de los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación: Programa de Entrega de Despensas (apoyos alimentarios) a Población en Condiciones de Vulnerabilidad 2016, Desayunos Escolares, Comedores Populares, Bebé Seguro CDMX, Becas Escolares para Niñas y Niños en Condición de Vulnerabilidad Social (Más Becas Mejor Educación), Educación Garantizada, Apoyo a Madres Solas Residentes en el Distrito Federal, Fomento para la Creación de Sociedades Cooperativas, Hijos e Hijas de la Ciudad, Niñas y Niños Talento, Atención a Personas con Discapacidad en Unidades Básicas de Rehabilitación, Apoyo Económico a Personas con Discapacidad Permanente, Apoyo Económico a Policías y Bomberos Pensionados de la CAPREPOL con Discapacidad Permanente y Promoción a la Salud, Asistencia Social, Fomento al Apego y Protección, de las Madres a sus Niñas y Niños desde su nacimiento, CUNAS-CDMX.

El FONDESO por su parte, señaló haber incluido en la ROP del Programa de Financiamiento y a los jóvenes emprendedores de la CDMX, el principio de Igualdad de género con la finalidad de impulsar la Igualdad y no discriminación desde su diseño.

La PROSOC modificó las Reglas de Operación 2017 del programa Ollin Callan para garantizar recursos económicos para el diseño de mejoras o bien obras nuevas enfocadas al acceso universal de los/as ocupantes de las Unidades Habitacionales de la Ciudad de México, así como líneas de acción con criterios de inclusión.

La STyFE realizó modificaciones a las Reglas de Operación del Programa Social Seguro de Desempleo, del ejercicio fiscal 2016, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, Tomo I, de fecha 29 de enero del mismo año, así como del Programa Inclusión Laboral para Personas en Condición de Integración Social (Poblaciones Callejeras). En el primer programa la modificación consistió en incluir personas defensoras de derechos humanos y/o periodistas en situación de desplazamiento interno por motivos de riesgo residentes en la Ciudad de México. En el segundo, se enfocó en brindar mayor atención a los grupos en

situación de discriminación y en considerar el acceso a los programas en condiciones de iqualdad.

La Delegación Tláhuac adecuó las Reglas de Operación del Programa Jóvenes Comunidad, específicamente en los objetivos y el enfoque para las/os jóvenes con la finalidad de encaminarse a la eliminación de estereotipos y prácticas discriminatorias.

En total suman 34 programas, proyectos y acciones institucionales que fueron diseñados o modificados para incorporar contenidos de igualdad y no discriminación, considerando que en 2016 operaron 165 Programas sociales de la Administración Pública Centralizada, esto es el 21% del total de este tipo de programas.

Cabe señalar, que los programas son acciones articuladas, generalmente programadas, que el gobierno dirige hacia un tipo de población específica para mejorar, en algún aspecto, su bienestar social y su calidad de vida, independientemente de que estén dirigidos a una población objetivo o específica, tienen en general como misión contribuir a la construcción de una sociedad en la que todas las personas, sin importar su condición social, económica, étnica, física o de cualquier otra índole, tengan garantizado el cumplimiento de sus derechos y puedan gozar de un nivel de vida digno, privilegiando la atención de los sectores vulnerables. Por lo tanto, es notoria la falta de estrategias que generen, aumenten y fortalezcan las actividades de los entes públicos para garantizar el goce y ejercicio de estos derechos de la población que atienden.

4.2.1.2 Adecuación a la Normatividad y reglamentación

Uno de los pilares básicos para el respeto, garantía y protección de los derechos humanos consiste en contar con un marco normativo incluyente, que visibilice los derechos de las personas y esté armonizado con los estándares internacionales y nacionales de derechos humanos.

Adecuar la legislación y normatividad local a las disposiciones contenidas en los instrumentos ratificados por el Estado es un ejercicio sustantivo y necesario para alcanzar la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México; además de ser el sustento de la política pública.

En el avance de adecuación del marco legal y de la reglamentación, para muchos casos, aún del Distrito Federal, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) revisó 10 leyes, con la finalidad de valorar si presentan contenidos discriminatorios y, a partir dicha revisión hacer propuestas de modificación. En ellas se ha formulado la reforma para la armonización legislativa, considerando los contenidos de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano es parte, así como del marco internacional y nacional vigente en materia de igualdad y no discriminación. Las leyes revisadas, son las siguientes:

- 1. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
- 2. Ley de Movilidad del Distrito Federal.
- 3. Ley de Centros de Reclusión para el Distrito Federal.
- 4. Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal.

- 5. Ley de Cultura Cívica.
- 6. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.
- 7. Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México.
- 8. Ley de Atención y Apoyo a las Víctimas del Delito para el Distrito Federal.
- 9. Ley de Asistencia e Integración Social para el Distrito Federal.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal.

Las propuestas de modificación, incluyeron, entre otros aspectos, la cláusula antidiscriminatoria; lenguaje incluyente y contenidos relacionados con el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, se revisó el Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal al cual se agregó una propuesta de reforma legislativa sugiriéndose la incorporación expresa de una cláusula antidiscriminatoria como parte de las actividades realizadas para avanzar en el cumplimiento de la línea de acción. Sin embargo, en la revisión, la Procuraduría General de Justicia señaló no vigente este Código en la Ciudad de México, debido a que implementa el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP).¹¹

4.2.1.2.1 Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación

Desde 2014, el COPRED formula los 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, mismos que fueron actualizados en 2016 dando paso a los Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación, publicados en la Gaceta del Gobierno de la Ciudad de México el 10 de noviembre de 2016.

El objetivo de los Lineamientos es ser una herramienta para la Administración Pública para el diseño, implementación y evaluación de acciones, programas y políticas públicas, que permita contemplar los principios rectores y conocer las obligaciones que, como entidad del Estado Mexicano, tienen los entes públicos, al ser garantes de los derechos de la ciudadanía. Su actualización, tiene como finalidad, reforzar y profundizar sobre la importancia de la transversalidad, el enfoque de derechos, género, multiculturalidad y la adopción de medidas especiales en las políticas públicas, programas y acciones del gobierno, así como algunas sugerencias que permitan incorporar los principios rectores y las obligaciones en materia de derechos humanos.

En concordancia con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, señala la necesidad de incorporar los principios rectores que deberán estar presentes en y durante todo el actuar del servicio público: universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y pro persona.

¹¹El Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, en términos del artículo transitorio segundo del Código Nacional de Procedimientos Penales, sólo será aplicable para los procedimientos que se encuentren en trámite relacionados con las modificaciones a los preceptos legales contenidos en el CNPP.

4.2.1.2.2 Lineamientos para la Prevención y Atención de la Discriminación en la Administración Pública de la CDMX

De manera conjunta la Contraloría General de la Ciudad de México (CGCDMX) y el COPRED elaboraron los Lineamientos para la Prevención de Actos de Discriminación en el Servicio Público de la Administración Pública, así como para la respectiva atención de quejas y denuncias, los cuales fueron publicados en la Gaceta del Gobierno de la Ciudad de México, el 22 de diciembre de 2016. Dichos lineamientos regulan:

- Mecanismos de comunicación y coordinación entre la CGCDMX y el COPRED, a efecto de recibir y en su caso turnar o poner en conocimiento de la otra parte, sobre reclamaciones, quejas y denuncias recibidas por presuntos actos discriminatorios en el servicio público contra personas ciudadanas o servidoras públicas.
- Elaboración de Políticas de actuación para mejorar la gestión pública frente a personas o grupos vulnerables y la ciudadanía en general, para prevenir conductas discriminatorias.
- 3. Capacitación y sensibilización periódica de personas servidoras públicas, en relación al tema del derecho a la igualdad y no discriminación.
- 4. Elaboración de un Diagnóstico sobre discriminación institucional.
- 5. Canales de recepción de quejas, denuncias y reclamaciones de actos discriminatorios.
- 6. La Evaluación Preventiva Integral, para ingresar a la Administración Pública, procurará detectar patrones de conducta discriminatorios, lo cual, en su caso, dará lugar a la recomendación de capacitación y sensibilización correspondiente.

Estos Lineamientos significan un avance para la mejora en los mecanismos de denuncia, los cuales resultan fundamentales para visibilizar las causas y ámbitos más recurrentes de la discriminación. Conocerlos, permitirá sancionar la conducta y resarcir los derechos que han sido transgredidos a las víctimas de discriminación, además, generar mecanismos de no repetición.

El INDEPEDI por su parte presentó propuestas para la modificación de contenidos a leyes vigentes en la Ciudad de México, para garantizar que los conceptos y términos no sean discriminatorios y sean acordes con los contenidos de los estándares internacionales y del enfoque de igualdad y no discriminación. Entre éstas destacan:

- 1. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del D.F., de la cual se emitieron dos opiniones técnicas para la Asamblea Legislativa, una en el mes de junio y la otra en noviembre, la primera sobre diversas regulaciones del marco jurídico local en materia de los derechos de las personas con discapacidad y sobre las funciones operativas del INDEPEDI y, la segunda, sobre la universalidad del apoyo económico a las personas con discapacidad.
- 2. Ley para la Atención Integral de Personas con Síndrome de Down de la Ciudad de México, de la cual se emitió opinión técnica en conjunto con la Secretaría de Finanzas y la Secretaría de Salud, para la Asamblea Legislativa en el mes de noviembre, con la finalidad de exponer los motivos sobre la inviabilidad de creación de esta Ley, toda vez que este grupo de población ya está contemplado en el marco

- de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del D.F. (LIDPDDF).
- 3. Ley de Accesibilidad de la Ciudad de México, de la cual se emitió opinión técnica para la Asamblea Legislativa en el mes de mayo, para que no solo los entes públicos sino la iniciativa privada, brinden accesibilidad en los cuatro ámbitos de aplicación: físico, información, comunicación y transporte.
- 4. Ley de Movilidad del Distrito Federal, de la cual se emitió opinión técnica en el mes de mayo para asegurar que las modificaciones nuevas o remodelaciones a la infraestructura de las vialidades de la Ciudad de México se garantice la accesibilidad.
- 5. Respuesta a Punto de Acuerdo sobre que el Senado de la República solicita a las autoridades de los tres niveles de gobierno a mejorar el empoderamiento y la inclusión de las personas con cualquier tipo de discapacidad en la sociedad y en el desarrollo, al respecto INDEPEDI indicó contar con el Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2014-2018, (PID-PDC), la LIDPDDF, así como el proyecto de empleo temporal en conjunto con la STyFE.

En marzo de 2016 se concreta la reforma al artículo 43 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, propuesta por el DIF, la cual brinda oportunidad a todas las personas con discapacidad que así lo soliciten, a incorporarse a 14 Programas sociales a su cargo, sin distinción del lugar de nacimiento, como parte de las acciones de interculturalidad.

4.3 Adecuación a programas

4.3.1 Adecuación a programas educativos

La Secretaría de Educación, modificó en sus lineamientos operativos el Programa Aprendizaje Móvil en Mi Escuela Secundaria (AmoES), el cual es resultado de una alianza estratégica entre la iniciativa privada, la academia y los gobiernos federal y local en aras de lograr una inclusión digital desde el ámbito educativo, además de buscar la transversalidad en la planeación, implementación y presupuesto en igualdad de género aprovechando la tecnología en las aulas^{12.}

El COPRED, de acuerdo con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, artículo 37 fracción XVII, tiene como atribución "sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación; y de acuerdo con la fracción XIX hace mención: "Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación en los sectores social y privado de la Ciudad de México". Tomando en cuenta las atribuciones legales y como parte de la estrategia de prevención de la discriminación, diseña la iniciativa de educación y formación continua con el objeto de contribuir a la transversalización y al fortalecimiento de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México.

¹²Tomado del portal web de la Agencia de Gestión Urbana el día 2 de marzo de 2017: http://www.agu.cdmx.gob.mx/sintesis/index.php/tag/aprendizaje-movil-en-mi-escuela-secundaria/

Como parte de este proceso, los productos resultantes de diseño, diagnóstico y desarrollo de contenidos y materiales didácticos en materia de educación y capacitación son:

- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual considera ocho entidades públicas, a decir, la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Obras y Servicios, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Secretaria de Desarrollo Social y la Oficialía Mayor; en cuanto a organismos políticos-administrativos, se incluyeron la Delegación Iztapalapa y Álvaro Obregón. Dicho Diagnóstico permite fortalecer las modalidades de impartición de cursos, la generación de mecanismos para la efectividad y eficiencia de modelo educativo.
- > Programa de Capacitación 2016, del Instituto Nelson Mandela (INMCDMX Sin Discriminación) el cual permite planificar y programar de forma anual, de acuerdo con las necesidades de capacitación, el diseño e impartición de cursos de sensibilización y capacitación, tanto para personas servidoras públicas y sector privado como para personas de ciudadanía en general y sociedad civil organizada.
- Manuales para la persona facilitadora en temas de Igualdad y No Discriminación, Lenguaje Incluyente, Discriminación y Diversidad Sexual, Discriminación y Pueblos y Comunidades Indígenas. El diseño de materiales sirve como instrumento para ordenar y sistematizar información y/o instrucciones para realizar mejor una actividad o función determinada, constituyen un instrumento eficaz en la transversalización del derecho a la igualdad y no discriminación.

Gracias al Programa de Capacitación se trazaron cuatro ejes principales sobre los que se centran los cursos de sensibilización y capacitación: Igualdad y No Discriminación; Discriminación, Diversidad Sexual y de Género; Discriminación hacia los pueblos y comunidades indígenas y Lenguaje Incluyente.

La capacitación, sensibilización y formación continua tienen objetivos específicos y metas concretas, así como el construir estrategias de capacitación con la finalidad de brindar información, generar capacidades y sensibilizar a distintos sectores sociales. Con esta acción se busca lograr efectos no sólo en las personas funcionarias públicas, sino en la población en general, en la sociedad civil y sector privado, teniendo como horizonte la modificación de prácticas discriminatorias y transitar hacia la igualdad de trato y la inclusión.

4.3.2 Formatos y registros administrativos

Los registros administrativos proveen datos, hechos o eventos mediante un proceso de captación, con base en un formato específico ya sea impreso o digital y que realiza una institución pública, bajo un marco de funciones y facultades formalmente establecidas en instrumentos jurídicos, reglamentarios o programáticos.

En este sentido, una de las líneas de acción del PAPED señala la necesidad de contar con registros administrativos de las acciones públicas realizadas en materia de prevención integral de la discriminación. Los entes que reportaron información acerca de contar con este tipo de información, son los siguientes.

El INDEPEDI implementa una Cédula de Registro de Personas con Discapacidad, la cual se puede llenar de forma presencial o vía telefónica, donde se registran los datos personales de/la interesado/a, estado de salud, tipo de discapacidad, si cuenta con ayudas técnicas y, animales de asistencia, sobre el nivel de educación, seguridad social y empleo, su entorno familiar y situación de dependencia, finalmente si ha recibido o requiere apoyos o servicios por parte del Gobierno de la Ciudad de México.

Por otra parte, los objetivos 1 y 3 del Programa Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 2013-2018: 1. Dar cumplimiento a la implementación del Sistema de Justicia Procesal Penal Acusatorio con una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos, y 3. Mejorar la calidad de la atención a las personas desde el inicio de la Averiguación Previa o Carpeta de Investigación hasta la determinación de la misma, la PGJ emplea sistemas informáticos como SAP y SIAP, tienen por objeto controlar, automatizar, dar sequimiento y actualizar permanentemente y en todas sus fases, el procedimiento de integración de las actuaciones a la Averiguaciones Previas y Carpetas de Investigación.

Estos aplicativos sirven para registrar información como datos generales de la víctima, sexo, edad, grupo social, delegación, motivo de la discriminación, considerando que la discriminación es un delito tipificado en el Código Penal del Distrito Federal.

4.3.3 Protocolos de atención a grupos de población

El 16 de junio de 2016, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el Acuerdo por el que se da a conocer el Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México.

En octubre de ese mismo año, se llevó a cabo la instalación del Grupo Interinstitucional de Trabajo del Protocolo Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de Poblaciones Callejeras, coordinado por la Secretaría de Desarrollo Social, a través del Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS) y por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) como Secretaría Técnica, en el cual convergen en la Primera Sesión Ordinaria la Autoridad del Centro Histórico, la Contraloría General, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de Obras y Servicios (SOBSE), la Secretaría de Cultura (SC), la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), la Secretaría de Salud (SEDESA), la Secretaría de Protección Civil (SP), el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA), el Instituto para las Mujeres (Inmujeres), la Procuraduría General de Justicia (PGJ), el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC-Metro), el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM), el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), la Oficialía Mayor (OM), la Jefatura de Gobierno (JG), la Secretaría de Gobierno (SG), la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR), el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales del Distrito Federal (INFO DF), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y las demarcaciones territoriales Álvaro Obregón,

Miguel Hidalgo y Xochimilco. También se contó con la participación de Organizaciones de la Sociedad Civil.

El Grupo Interinstitucional de Trabajo del Protocolo se coordinó a través de mesas de trabajo para el desarrollo de tres fases principales: prevención, intervención y reinserción social, así como su difusión, seguimiento y evaluación. La finalidad de la Primera Sesión Ordinaria fue dar a conocer a las entidades anteriormente referidas, el Protocolo, la forma de trabajo y sobre todo, identificar en qué etapa de la implementación los entes públicos pueden intervenir de acuerdo con sus funciones y atribuciones para lograr una mayor efectividad en las acciones y estrategias interinstitucionales para su cumplimiento.

En el marco de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación, el Protocolo resulta ser un plan estratégico para atender a este grupo de población, analizar su situación y los programas sociales, así como desarrollar acciones institucionales orientadas para su atención, con la finalidad de articular recursos, prevenir que las personas vinculen su vida a la calle y que quienes ya se encuentran en tal condición, cuenten con alternativas de servicios sociales que les facilite su proceso de integración social.

Los servicios sociales que brinda el Gobierno de la Ciudad de México se deben transversalizar de tal manera que permitan brindar una atención integral encaminada a la restitución de derechos, la paulatina integración social y con ello un creciente mejoramiento de la calidad de vida de las personas en riesgo de vivir en calle, integrantes de las poblaciones callejeras o en condición de integración social.

4.3.4 Convenios de colaboración intra e intergubernamentales e intersectoriales para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias

Entre los Convenios de colaboración efectuados por el COPRED con otros niveles de gobierno en 2016, destaca el firmado con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) el 5 de febrero de 2016, cuyo objetivo es establecer las bases, mecanismos y acciones de coordinación y colaboración para que, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y de conformidad con la legislación federal y estatal aplicable, realicen actividades conjuntas en pro de la prevención y eliminación de la discriminación, así como en la promoción, capacitación y sensibilización respecto del derecho humano a la no discriminación y estudio de casos de presuntos actos discriminatorios cometidos en la Ciudad de México; así como el intercambio de información recíproca entre las mismas, sobre diseño y ejecución de políticas públicas.

Entre los Convenios de colaboración firmados en 2016 entre el COPRED y Organizaciones de la Sociedad Civil se encuentran los que contribuyen a la conformación de la Red de Atención Ciudadana en materia de no discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC).

Las OSC participantes, son: Iluminando Caritas, firmado el 13 de enero de 2016; Diversamente Dí, del 15 de enero; Cancotur LGBT de México, A.C., del 22 de enero; Liceo Intercontinental, (Centro de Evaluación y Preparación Especial Integral), A.C. y Xine, A.C., ambos del 10 de febrero; Fundación Rebeca Lan, A.C., del 30 de marzo y con Cultura Popular en Acción, A.C., del 3 de marzo para la instrumentación conjunta del proyecto de

programa de radio por internet "ConTrato Igualitario", que tiene por objeto el fomento, la difusión y sensibilización de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, abonando en la construcción de una cultura de la igualdad.

4.4 Medidas especiales para la eliminación de la discriminación

Las medidas especiales para la eliminación de la discriminación son acciones que las entidades públicas determinan de acuerdo con su ámbito de competencia y con la obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad que impiden el goce y ejercicio de estos derechos para todas la personas, pero sobre todo para los grupos en situación de discriminación que señala la LPEDDF.

Estas medidas pueden ser normativas, legislativas, de diseño y ejecución de políticas públicas, sobre presupuesto, de gestiones, asignación específica de puestos, infraestructura, entre otras que fomenten la promoción, el respeto, la protección y la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación. Es por ello que el PAPED 2016-2018 considera en los ejes 4, 5 y 6 medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas, respectivamente.

Es importante señalar que implementar este tipo de medidas y acciones no demerita la obligación de incorporar la igualdad y no discriminación como un principio transversal que debe ser considerado en las políticas públicas de cualquier entidad.

A continuación se describen las acciones implementadas por los entes públicos en relación a las medidas para la igualdad y acciones afirmativas referidas en los párrafos anteriores.

4.4.1 Medidas de nivelación

Las medidas de nivelación se encuentran definidas en el artículo 15 Ter. y Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que dice:

"Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

- I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;
- II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;
- III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;
- IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;

- V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas;
- VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;
- VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y
- VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad."¹³

La Ciudad de México cuenta con 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 publicados el 20 de diciembre de 2013, por la Contraloría General del Distrito Federal, tienen relación con las circulares 002/2013 y 003/2013, a su vez publicadas en la Gaceta Oficial del entonces Distrito Federal, en el mes de mayo del mismo año, mediante las cuales el Jefe de Gobierno instruye a los Titulares de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades Paraestatales la obligación de que los inmuebles o espacios físicos utilizados para trámites y la prestación del servicio público cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad; así como, la obligación de contar con una persona intérprete de Lengua de Señas Mexicana en los actos o eventos oficiales públicos, con el objeto de lograr la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad al resto de los habitantes de la entidad.

Bajo estas premisas y a fin de dar cumplimiento a los lineamientos como a estas circulares los entes públicos desarrollaron acciones encaminadas a eliminar las barreras que obstaculizan el ejercicio de los derechos, entre ellas contar con intérpretes traductores de Lengua de Señas Mexicana, brindar accesibilidad universal en inmuebles, así como otorgamiento de licencias de paternidad, entre otras. Cabe puntualizar que las dos primeras acciones refieren a las circulares señalas, el resto no.

4.4.1.1 Intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos

21 entes públicos contaron con intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, esto es el 33% del total de entes que reportaron información (63). En el 2016, de acuerdo con las fuentes de información se desarrollaron 740 eventos públicos, 374 eventos más que en 2015. En este último año se realizaron 366. Para 2016 el incremento en relación al año anterior es de 374 eventos en términos absolutos.

En la siguiente tabla se aprecia qué entidades realizaron este tipo de eventos y cuántos fueron por cada una. Cabe destacar que el número de entidades que reportaron desarrollar este tipo de eventos es el mismo que en 2015. Si se le compara con el 2014, el número de eventos con intérpretes traductores/as de LSM presenta una diferencia de 144.

¹³LFPED, Artículo 15 Ter. y Quáter, pág. 6-7, última reforma del 20 de marzo de 2014.

		Tabla 6	
Eventos públicos con intér	prete tr	aductor/a de Lengua de Señas Mexicana (LSM)	
		Ente público	
	Número	de eventos con LSM	
Delegación Tlalpan	1	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	3
Delegación Venustiano Carranza	1	Secretaría de Obras y Servicios	3
Junta de Asistencia Privada	1	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	4
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	1	Instituto de la Juventud del Distrito Federal	5
Secretaría de Protección Civil	1	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal	5
Escuela de Administración Pública	2	Secretaría de Salud	32
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	2	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	40
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	2	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	51
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús	2	Secretaría de Desarrollo Social	121
Delegación Iztapalapa	3	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	140
Jefatura de Gobierno*	320		
Total	de even	tos públicos con LSM 740	

Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.

Es necesario resaltar las 400 emisiones televisivas realizadas por el Sistema de Radio y Televisión del Gobierno del Distrito Federal, Capital 21, ya que, si bien no se clasifica en la categoría de eventos públicos, sino de emisiones de radio y televisión digital, se considera sustancial el promover en este tipo de espacios de comunicación la Lengua de Señas Mexicana en el programa "Tu Ciudad Es..." particularmente en las cápsulas que se transmiten.

4.4.1.2 Accesibilidad física en los inmuebles destinados para el servicio al público en la Ciudad de México

La accesibilidad, señala el principio donde toda persona y con cualquier tipo de 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. Está relacionada también con un fácil acceso para que cualquier persona, incluso aquéllas que tengan limitaciones en la movilidad o en la libre comunicación, pueda acceder a espacios públicos, objetos, bienes o servicios de manera segura y sin limitación alguna por razón de discapacidad.

Con los Lineamientos del 20 de diciembre de 2013, emitidos por la Contraloría General, se impulsan la realización de acciones institucionales que inciden en la integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad de condiciones al resto de los habitantes de la Ciudad.

Uno de los propósitos del Gobierno de la Ciudad de México es eliminar de manera progresiva, los obstáculos del entorno físico para facilitar el acceso y uso de los espacios públicos, bienes y servicios que se ofrecen. 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.

Es por ello, que las entidades reportan en el marco del PAPED desde el 2013, los ajustes al diseño de los inmuebles destinados al servicio público, así como otras modificaciones a

^{*} Debido a la rotación de personal, la enlace institucional estuvo en funciones hasta septiembre, motivo por el cual a diciembre no pudo contarse con información de las acciones realizadas. El dato que se muestra, se obtuvo mediante Solicitud de Información Pública, folio 010000007817.

su infraestructura para crear un entorno y un ambiente accesible e incluyente en beneficio de todos los sectores de la población.

Para el 2016, 32 entidades públicas realizaron cambios o modificaciones a inmuebles para la accesibilidad, 5 entes más que en 2015 comparativamente. Otro dato que también ha ido en incremento es el propio número de inmuebles con adecuaciones en su diseño, tanto en los espacios como en el mobiliario que se utiliza.

La siguiente tabla contiene el número de entes públicos que realizan cambios o ajustes, así como el número de inmuebles modificados para la accesibilidad física.

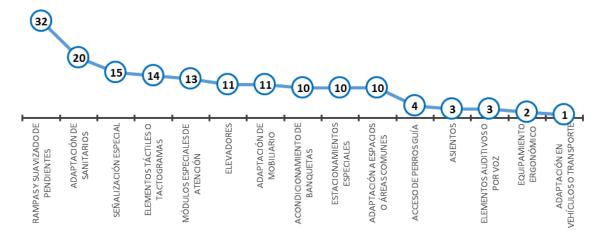
Tabla 7		
Inmuebles con cambios o modificaciones para la acces	sibilidad física, por ente pú Total de inmuebles de	Inmuebles con cambios
Ente público	la institución	para la accesibilidad
Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	1	1
2. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1	1
3. Delegación Xochimilco	1	1
4. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	1	1
5. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	1	1
6. Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal	1	1
7. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	1	1
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	1	1
9. Instituto Técnico de Formación Policial	1	1
10. Sistema de Transporte Colectivo Metro	1	1
11. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros - Metrobús	1	1
12. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	1	1
13. Secretaría de Desarrollo Urbano	1	1
14. Sistema de Movilidad 1 (SM1)	1	1
15. Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	2	2
16. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	2	2
17. Secretaría de Protección Civil	2	1
18. Instituto del Deporte del Distrito Federal	4	3
19. Secretaría de Gobierno	4	2
20. Secretaría de Obras y Servicios	4	1
21. Milpa Alta	6	6
22. Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	6	1
23. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	7	7
24. Instituto de la Juventud del Distrito Federal	8	2
25. Secretaría del Medio Ambiente	10	10
26. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	17	2
27. Instituto de Vivienda del Distrito Federal	20	3
28. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	22	14
29. Secretaría de Cultura	27	15
30. Secretaría de Finanzas	38	8
31. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	60	60
32. Secretaría de Desarrollo Social	111	6
Total de inmuebles	364	159
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.		

Respecto al tipo de cambios o adaptaciones que se realizan a los inmuebles destinados al servicio público y de acuerdo con los registros históricos de 2014 y 2015, se han realizado cambios en la instalación de rampas y suavizado de pendientes, ajustes que destaca en primer lugar, adaptación de sanitarios y la señalización especial. Los elementos táctiles e instalación de tactogramas, así como la reubicación a zonas de fácil acceso como Planta Baja de los módulos de atención de las entidades, también son acciones para garantizar la accesibilidad en los inmuebles y son elementos muy socorridos por las entidades.

Para el 2016, 11 entidades públicas señalan contar con elevador, adaptación de mobiliario, 10 señalan acondicionamiento de banquetas, estacionamientos especiales y adaptación de áreas o espacios comunes; el acceso de perros guía, asientos especiales, elementos por voz, equipamiento ergonómico en oficinas y adaptación de vehículos o transporte, siguen siendo de los elementos menos implementados en 2016, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 6

Número y tipo de cambios o adaptaciones para la accesibilidad en inmuebles



El presupuesto destinado a los ajustes razonables en inmuebles destinados al servicio

Tabla 8 Presupuesto erogado por la entidad para realizar los camb	oios a inmuebles
Ente público	Presupuesto erogado (pesos)
Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	\$3,500.00
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	\$4,338.40
3. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	\$7,500.00
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	\$22,040.00
5. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	\$56,096.93
6. Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	\$400,000.00
7. Secretaría de Finanzas	\$500,000.00
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	\$17,951,458.72
Total de presupuesto erogado	\$18,944,934.05
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación,	2016.

públicos, de los 32 que reportaron cambios, 8 señalan erogación del gasto. El monto presupuestal asciende a \$18,944,934.05. Comparativamente con el 2015, se nota un avance en la identificación de presupuesto específico y erogación del gasto, ya que para ese año fue de \$11,427,416.88.

Es de señalar que STyFE cuenta con varias subdelegaciones de atención instaladas en las 16 coordinaciones territoriales y que es uno de los 7 entes públicos con mayor número de inmuebles destinados al servicio público; en total cuenta con 22 de los cuales 14 presentan adaptaciones para la accesibilidad.

Asimismo, entidades como la Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México, Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México, Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Instituto de Vivienda del Distrito Federal, Instituto para la Seguridad de las Construcciones en el Distrito Federal, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF-Metrobús, Sistema de Aguas de la Ciudad de México, Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, Sistema de Movilidad 1 (SM1), Secretaría de Protección Civil, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo señalaron contar con inmuebles arrendados, a pesar de ello, se han realizados adaptaciones o modificaciones a los mismos, en su mayoría con presupuesto y personal de las entidades públicas. Solo la C-Filma, ILIFE, el ISC y la

SEDEMA, indicaron que las adecuaciones fueron hechas por el propietario o arrendador del inmueble. Situación que implica un área de oportunidad para hacer efectiva la normatividad vigente en cuanto a arrendamiento de inmuebles destinados al servicio público, se refiere.

4.4.1.3 Intérpretes traductores/as de lenguas indígenas

La promoción y protección del derecho al debido proceso de las personas indígenas y extranjeras en conflicto con la ley en materia penal, administrativa y civil en la Ciudad de México es sustancial y para ello, es necesario contar con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras que permitan la interlocución dentro de los casos en los que se tenga que abrir un procedimiento del tipo antes señalado y ante las entidades responsables.

En este sentido, la Procuraduría General de Justicia integró 251 Averiguaciones Previas o Carpetas de Investigación, las cuales fueron formalizadas por oficios enviados por cada una de las Fiscalías desconcentradas de investigación que se encuentran bajo la supervisión y dirección de la Subprocuraduría de Averiguaciones Previas Desconcentradas, material que por contener información sensible y sobre hechos constitutivos de delito, no son de dominio público.

En estas 251 Averiguaciones Previas o Carpetas de Investigación, la PGJ señala que al acudir una persona indígena o extranjera a denunciar algún hecho delictivo ante el/la agente del Ministerio Público y cuando así lo solicita, se realiza llamado a la Coordinación de Servicios Periciales de la institución para que el/la denunciante sea asistido/a por un perito interprete-traductor.

El objetivo que persigue la Procuraduría es brindar apoyo a las personas indígenas y extranjeras para garantizar sus derechos y no se sientan vulnerados al no contar con la adecuada comunicación o interlocución con la autoridad.

Al respecto, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR), indicó que brindar este servicio no se encuentra entre sus atribuciones, no obstante, con el propósito de asegurar el debido proceso a las personas, se ha establecido enlace entre la SEDEREC y la Defensoría Pública para facilitar intérpretes y traductores en las diferentes lenguas y variantes lingüísticas. A finales de 2016 se realizaron gestiones para celebrar un Convenio de Colaboración con la SEDEREC para impartir capacitación y sensibilización a las personas Defensoras Públicas, así como el apoyo para el pago de obligaciones procesales que permitan la libertad anticipada o externación de personas indígenas. Adicionalmente, se cuenta con el apoyo del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), que facilita también peritos traductores e intérpretes cuando así se requiere.

4.4.1.4 Permisos de paternidad

Dentro de las medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación, se estableció la creación de las licencias o permisos de paternidad para homologar las condiciones de derechos y prestaciones entre hombres y mujeres. Esta medida es resultado del compromiso asumido por el Gobierno del a Ciudad de México ante ONU Mujeres para promover la equidad e igualdad sustantiva entre la población.

Cabe recordar que desde el 15 de noviembre de 2013 fueron publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) los Lineamientos para acceder a la Licencia de Paternidad y Maternidad Responsable, (signada en el Artículo 21 de la Ley de Igualdad Sustantiva para Mujeres y Hombres en el Distrito Federal) y que es de observancia general para la Administración Pública Central, Desconcentrada y Paraestatal de la Ciudad de México.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres regula, protege y garantiza el cumplimiento de las obligaciones en esta materia, y señala el establecimiento de acciones y mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes para su cumplimiento.

Las personas servidoras públicas que deseen gozar de este derecho, deberán solicitarlo ante el área de recursos humanos de la dependencia a la que prestan sus servicios. El tiempo estipulado del permiso iniciará a partir del primer día del alumbramiento o entrega en la adopción.

Una de las líneas de acción del PAPED 2016-2018 impulsa y promueve la aplicación de licencia de paternidad en los entes públicos que aún no la hayan implementado. Bajo esta premisa el PAPED busca contar con al menos 40 entidades que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten.

De los 83 entes públicos involucrados en la implementación del Programa, incluido el COPRED, 36 las difunde y brinda este beneficio, es decir 43% del total. De estas 36 entidades, 22 de ellas otorgaron licencias o permisos de paternidad, sumando en total 1,810 permisos en 2016.

La siguiente tabla señala las entidades públicas que en el 2016 implementan licencias de paternidad, así como el número de licencias otorgadas. Cabe aclarar que la información es con corte a la primera semana de diciembre de 2016, por lo que se pudieron haber solicitado más al cierre del año.

El resto de entidades, es decir, 14 de las 36, que no otorgaron licencias o permisos de paternidad durante 2016, pero que sí las difunden y promueven al interior son la AGU, el C5, el FCH, FIDEGAR, FONDESO, ICAT, INDEPEDI, ILIFE, INMUJERES CDMX, ITFP, PAOT, SECITI, SEDUVI y el COPRED.

Tabla 9 Entes públicos que promueven y otorgan licencias de paternidad en 2016, según información reportada					
Ente público	Número de licencias de paternidad otorgadas				
Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	1				
2. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX	1				
3. Contraloría General de la Ciudad de México	1				
4. Oficialía Mayor	1				
5. Secretaría de Protección Civil	1				
6. Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México	1				
7. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	1				
8. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	1				
9. Junta de Asistencia Privada	1				
10. Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	2				
11. Secretaría de Cultura	7				
12. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	10				

13. Secretaría de Desarrollo Social	11
14. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México	13
14. Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	15
16. Policía Auxiliar de la Ciudad de México	21
17. Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	29
18. Subsecretaría de Sistema Penitenciario	31
19. Secretaría de Salud	35
20. Sistema de Transporte Colectivo - Metro	104
21. Policía Bancaria e Industrial	464
22. Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	1,060
Total de licencias de paternidad otorgadas	1,810
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.	

Es importante mencionar, que algunos entes indicaron establecer mecanismos para difundirla al interior y comenzarla a implementar para 2017.

4.4.1.5 Vías de comunicación con señalizaciones y accesibilidad

La línea de acción relacionada con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas es reportada por la Delegación Venustiano Carranza, Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI), la Secretaría de Obras y Servicios (SOBSE), el INDEPEDI y Autoridad del Espacio Público.

La SEDUVI señala que las actividades relacionadas con la instalación de mobiliario urbano, así como los dictámenes emitidos para realizar adecuaciones arquitectónicas en inmuebles privados para facilitar la accesibilidad a los mismos, se sustentan en lo estipulado en la Ley de Desarrollo Urbano, el Reglamento para el Ordenamiento del Paisaje Urbano del Distrito Federal, el Reglamento de Construcciones para el Distrito Federal y el Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad.

En la Delegación Venustiano Carranza, con base en el presupuesto participativo y el presupuesto de obras para el mejoramiento barrial, se han realizado en las diferentes colonias de esa demarcación territorial, adecuaciones en rampas y suavizado de banquetas para la accesibilidad, asimismo, se han colocado señalamientos especiales para personas con discapacidad.

La Autoridad del Espacio Público (AEP) y el INDEPEDI trabajaron coordinadamente en 15 proyectos donde la primera entidad solicita las valoraciones técnicas al Instituto a fin de garantizar la accesibilidad de los proyectos que lleva a cabo.

En estos ajustes, el peatón juega un papel fundamental, ya que es en la escala peatonal donde se forma el mayor vínculo del habitante con la ciudad y su identidad, según la AEP, por lo que en los proyectos desarrollados, se pretende dotar a los espacios públicos de condiciones óptimas para su uso, proponiendo adecuaciones geométricas en banquetas y vialidades a fin de brindar las condiciones necesarias de seguridad y accesibilidad universal para todos los usuarios, previniendo accidentes.

Al respecto cabe señalar que, en 2016 se publicó en la GODF del 15 de marzo, el Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad para espacios públicos, edificaciones, áreas de servicio, diseños de entornos accesibles, el cual fue elaborado de manera coordinada por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, Autoridad del Espacio Público, Secretaría de Obras y Servicios, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Protección Civil, Agencia de Gestión Urbana y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, el cual hace referencia a un marco técnico actualizado para la capacitación, el diseño, la modificación y el mejoramiento del entorno físico de la Ciudad, a fin de hacerla más funcional y segura para las personas que habitan y transitan en ella, bajo la premisa del diseño universal.

La Secretaría de Obras y Servicios reportó tres acciones sustantivas en relación con la accesibilidad en las vías de comunicación. La primera tiene que ver con la señalización, ésta se llevó a cabo a través mensajes en 70 pantallas digitales instaladas en 19 vialidades, que cubren el 27.13% de la Red Vial Primaria de la Ciudad de México, como parte del Proyecto de Prestación de Servicios a Largo Plazo (P.P.S) para la Renovación de Señalamiento Vertical Alto y Bajo en Vías Primarias, Vías Rápidas y Ejes Viales de la Ciudad de México. La difusión de los mensajes promueve el respeto a los espacios destinados a las personas con discapacidad.

La segunda, relacionada con la rehabilitación de banquetas, guarniciones y rampas para personas con discapacidad, se llevan a cabo en base a la demanda ciudadana y a los reportes recibidos mediante el número 072 Atención Ciudadana, dentro de las 16 Delegaciones, en las Vías Primarias de la Ciudad de México. En total se rehabilitaron 188,526 metros cuadrados, que representan 4.23% del total de las vialidades primarias de la Ciudad de México, de acuerdo con los registros de la SOBSE.

La tercera, se refiere al mantenimiento preventivo y correctivo a 40 puentes peatonales en el ejercicio 2016, donde se incluyen 11 elevadores y la reconstrucción de un puente con rampas de acceso. Esta actividad representa el 0.04% de intervención respecto del total de puentes públicos en vías primarias.

4.4.1.6 Adecuaciones accesibles en el transporte público de la Ciudad de México

De acuerdo con la definición de accesibilidad¹⁴ significa calidad de accesible, definiéndose como "que tiene acceso", "de fácil acceso o trato", o de "fácil comprensión". Estas precisiones no sólo aluden a una condición espacial sino también a los aspectos relacionados con la comunicación y la actitud. Para hablar de accesibilidad, es posible hacerlo desde varios ámbitos, uno de ellos es el entorno, el espacio público, otro es desde las comunicaciones y un último desde la movilidad, es decir, la capacidad de moverse o trasladarse.

De acuerdo con el estudio *La accesibilidad del transporte en autobús: Diagnóstico y soluciones, en donde se concebirse a la accesibilidad*¹⁵ como un conjunto de características que hacen posible que cualquier entorno, servicio, sistema de gestión o mantenimiento se diseñe, ejecute o sea apto para el máximo número de personas en condiciones de confort, seguridad e igualdad, siendo así, los medios de transporte deben cumplir con ciertas características para que sean considerados como accesibles, en particular, para aquellas personas con alguna discapacidad.

¹⁵ Vega Pintado, Pilar. *La accesibilidad del transporte en autobús: Diagnóstico y soluciones*. Serie Documentos Técnicos, Madrid España. Primera edición, 2006.

¹⁴Diccionario de la Real Academia Española, 2017.

Un transporte será accesible cuando permita a las personas satisfacer sus necesidades y deseos de desplazamiento de forma autónoma. Para conseguirlo será preciso que las estaciones o paradas tengan las características adecuadas que permitan el desplazamiento para las personas con discapacidad permanente o temporal. Además, los vehículos o el transporte deben tener las condiciones de diseño y soluciones técnicas necesarias para permitir a todas las personas comunicarse, ser comprendidas y que se produzca el entendimiento necesario para conseguir un transporte accesible. Un servicio que cumpla esos requisitos no sólo beneficia a las personas con discapacidad sino al conjunto de población.

En años recientes la eliminación de barreras en el transporte conduce a la creación de un entorno accesible y un transporte universal para todos, caracterizado por una accesibilidad integral. Esto se debe a una nueva percepción de los problemas y de sus soluciones. Cada vez se tiene más presente la accesibilidad en la planificación de los diferentes sistemas de transporte, no sólo por los requerimientos de las normativas vigentes, sino porque sus gestores han entendido que su mejora supone indiscutiblemente una mejora en la calidad del servicio.

En este sentido, el Sistema de Movilidad 1 manifestó contar con 270 unidades de transporte que están diseñadas para la accesibilidad universal de las personas usuarias. Los modelos 2012 contaban con entradas bajas con rampa manual, área para dos sillas de ruedas y cinturones cada una, los modelos 2016 además de estas características se ampliaron otras como un área destinada para perros guía, placas en Braille con el número económico y teléfono de Locatel.

Otras características técnicas de estas unidades son:

- Escalones de altura intermedia para el ágil ascenso y descenso.
- Opción de elevado automático de silla de ruedas.
- Ventanillas laterales que permiten mayor visibilidad y luminosidad al interior.
- 3 salidas de emergencia, 4 ventiladores, pasamanos, botones de solicitud de parada distribuidos en el interior para la seguridad y comodidad en el viaje.

Por su parte el Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México, concluyó en 2016 el proceso de instalación de nueve elevadores 'salva escaleras' (plataformas-elevadores para sillas de ruedas) para el acceso a las estaciones Las Torres, Registro Federal y Estadio Azteca del Tren Ligero, para mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y adultas mayores, mismos que entrarán en operación a principios del 2017.

Asimismo, se ha dado mantenimiento permanente a la infraestructura instalada de rampas de acceso y guías táctiles en las estaciones Taxqueña, Huipulco, Xomali, La Noria, Huichapan, Francisco Goitia y Xochimilco, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, y personas adultas mayores cuando se requiera, que utilizan la línea del Tren Ligero Taxqueña – Xochimilco.

Adicionalmente 14 trolebuses de la serie 9000 cuentan con equipamiento especial, como señalamientos, asientos exclusivos, rampas hidráulicas para el ascenso y descenso de sillas de ruedas, personas adultas mayores y con discapacidad, para garantizar la accesibilidad a este sector de la población. De acuerdo con el Servicio de Transportes

Eléctricos, 6% en las unidades de trolebuses y 25% en el tren ligero cuentan con adaptaciones para la accesibilidad.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro, de acuerdo con la Línea de Acción del PAPED de promover que las unidades cuenten con las adecuaciones necesarias para garantizar de todas las personas y en concordancia con la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, lleva acabo la 5ª etapa de instalación de elevadores, que va del 1 de diciembre de 2016 al 31 de julio de 2017, señalando que la 4ª etapa finalizó el 8 de agosto de 2016.

En esta 5ª etapa tiene contemplada la instalación de 17 elevadores en 8 estaciones del STC Metro. Cabe hacer mención que el diseño de la Línea 12 en su totalidad, así como la estación Revolución donde ya se concluyeron los trabajos de modernización, son accesibles, al contar con rampas, barandales, elevadores, pisos con guías táctiles y señalamientos en lenguaje Braille (tactogramas).

En total, la red del Sistema de Transporte Colectivo ha instalado y construido 123 elevadores, 4 plataformas verticales, 53 rampas y 21 salva escaleras (plataformaselevadores para sillas de ruedas), con el objetivo de hacer ajustes razonables para garantizar el acceso de las personas usuarias de este transporte. Al corte de la primera semana de diciembre, se contabilizaron 55 estaciones, lo que representa un poco más del 25% de las estaciones del Sistema, considerando que a red tiene 195 estaciones.

Respecto a la modernización de la Línea 1, al cierre de 2016, se trabajó en 8 de sus estaciones, en las cuales está considerada la instalación de elevadores, construcción de rampas, colocación de piso podo táctil y señalamientos en Braille, para garantizar su accesibilidad.

Desde el 2012, el Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal, Metrobús, participa de manera periódica en reuniones de coordinación con el Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad y el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. Al igual, que el SCT Metro y el STE, cuenta en sus unidades de transporte como en sus estaciones con características que cumplen con normas de accesibilidad internacionales, con la intención de brindar un servicio seguro, confiable, de fácil ingreso y cómodo para todas las personas que lo utilizan.

Para la accesibilidad en sus estaciones, el Metrobús cuenta con puertas de cortesía o garitas, rampas en banqueta y para ingreso a estación, puentes peatonales con rampas, elevadores para silla de ruedas, semáforos peatonales auditivos, quías táctiles y placas en Braille, dispositivos de alerta para operadores de autobús para el ascenso de personas con discapacidad, entre otros.

Para la accesibilidad en sus autobuses, cuenta con espacios exclusivos para silla de ruedas, ingreso a autobuses a nivel, alarma acústica, pasamanos llamativos para personas con discapacidad visual, anuncios luminosos y auditivos de cierre de puertas, asientos reservados para personas con discapacidad, mujeres, mujeres con niños y personas adultas mayores, cámaras de videovigilancia. En total se contabilizan 113 unidades de Metrobús accesibles.

Se cuenta también con servicios especiales como el de gratuidad para personas con discapacidad, adultas mayores y niños/as menores de 5 años de edad; con consignas para la Policía Auxiliar del Metrobús a fin de brindar asistencia y orientación a personas adultas mayores, discapacidad y mujeres embarazadas. Los elementos indican a las personas usuarias que la primera puerta es exclusiva para mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores y niños/as, en todo el horario de servicio.

Se realizan a la par de las acciones anteriormente descritas, campañas para el respeto de espacios para grupos en situación de vulnerabilidad y operativos para el respeto de espacios exclusivos para personas con discapacidad, mujeres y niños en estaciones y autobuses en las líneas. Dichos operativos se realizan en ocasiones de manera conjunta con personal de la SSP y con el apoyo del Instituto de la Juventud y del Instituto de las Mujeres.

Otra entidad que reportó acciones relacionadas con unidades de transporte público que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas, fue el INDEPEDI.

El Instituto indicó participar a solicitud del Servicio de Transportes Eléctricos y del Sistema de Transporte Colectivo Metro en recorridos conjuntos con estos organismos para observar la accesibilidad con que cuentan diversas estaciones del Metro y para la valoración sobre la accesibilidad de un proyecto de estaciones en el STE.

Al respecto, el INDEPEDI brinda asesorías técnicas en materia de accesibilidad respecto de las instalaciones e infraestructura de los proyectos de modernización y rehabilitación de estaciones.

4.4.1.7 Mecanismos de accesibilidad a los servicios: Braille, LSM y lenguas indígenas

El INDEPEDI ha desarrollado diversos materiales audiovisuales con información de interés para las personas con discapacidad respecto a los servicios a los que tienen derecho. Todos estos documentos son hechos en formatos accesibles pues cuentan con interpretación en Lengua de Señas Mexicana y subtitulado en español.

En total, el Instituto evidenció la cantidad de 145 spots publicitarios, con diversas temáticas como efemérides, ferias de trabajo, perros guía, cursos y talleres de computación y para la inclusión laboral, sobre museos, bibliotecas, sistema Braille, transporte accesible, entre otros.

Otras entidades que indicaron emitir algún tipo de documento con traducción a sistema Braille u otras formas de comunicación, es el caso de la CEJUR, quien expidió en 2016, a solicitud, Actas del Registro Civil en dos lenguas indígenas; el DIF difundió trípticos sobre Programas y Servicios de la Dirección Ejecutiva de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Lengua de Señas Mexicana; el IAPA cuenta con el Libro en Braille y audiolibro denominado "Uso, abuso y dependencia al alcohol, tabaco y otras drogas" y tradujo el cuadríptico denominado "La adicción es una enfermedad que se puede prevenir y tratar" en lengua Triqui, Otomí, Mazahua, Mixteco y Náhualt.

La Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial (PAOT), en la página web institucional cuenta con una herramienta denominada Portal con acceso, misma que ayuda a la navegación del mismo, a través de un audio dirigido a personas con discapacidad; asimismo, cuenta con un tríptico de difusión en sistema Braille que fue diseñado en 2015, vigente para 2016; la PJG tiene en sistema Braille, la cartilla de los Derechos de la víctima, los derechos de los imputados y los derechos de los testigos.

La Secretaría de Gobierno (SG), ha emitido respuestas a solicitud de la Oficina de Información Pública de la misma entidad en formato Word, el cual puede ser leído por software especializado o lector especial de escritos para personas con discapacidad visual; la Secretaría de Protección Civil (SPC) elaboró y difundió el Plan Familiar de Protección Civil en lengua Náhualt y Triqui; la STyFE indicó que el portal web institucional, la sección de Seguro de Desempleo y Red Social Estrategia Abriendo Espacios CDMX, son accesibles para personas con discapacidad, motriz, visual o auditiva.

4.4.2 Medidas de inclusión

De acuerdo con la LFPED en su artículo 15 Quintus y Sextus, las medidas de inclusión están definidas como:

"(...) aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:

- I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional; II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación;
- III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo;
- IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y
- V. El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales."

4.4.2.1 Procesos de formación, educación y capacitación sobre derechos humanos y no discriminación

El proceso de educación y formación en derechos humanos es fundamental en una sociedad democrática como la nuestra, a la vez que es un proceso continuo que promueve valores, creencias y actitudes que alientan a todas las personas a defender sus propios derechos y los de los demás. Igualmente, desarrolla la conciencia de que todos compartimos la responsabilidad común de hacer de los derechos humanos una realidad en todas las comunidades.

¹⁶*lbídem*, pág. 7.

En este sentido desde la primera emisión del PAPED y desde la Administración Pública de la Ciudad de México, se promueve la sensibilización, capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas con la finalidad de transitar a la eliminación de obstáculos. mecanismos o desventajas para las personas que se encuentran en situación de discriminación y fortalecer una cultura institucional a favor del trato igualitario.

Es de señalar que este tipo procesos no sólo están o deben estar dirigidos hacia personas servidoras públicas, el problema de la discriminación abarca otros ámbitos, como el laboral, escolar, familiar, etc. Por ello el llevar dichos procesos hacia el sector privado, educativo, de la sociedad civil organizada y población en general suma a la prevención y eliminación de la discriminación, tarea que tanto el COPRED como otras entidades públicas llevan a cabo.

A. Procesos de Sensibilización

La sensibilización comprende procesos encaminados a evidenciar, visibilizar y reflexionar con las personas servidoras públicas, las condiciones de discriminación que enfrentan ciertos grupos específicos de población en la Ciudad de México.

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 de México realizan tanto con personas servidoras públicas, como con distintos sectores de la población: organizaciones sociales, civiles, centros educativos de distintos niveles, iniciativa privada, entre otros, con la finalidad de informar, formar, habilitar y compartir a las personas 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.

Tabla 10 Número de entes públicos que cursaron procesos de sensibilización por número de personas servidoras públicas						
Ente público	Núm. personas servidoras públicas					
1. Agencia de Gestión Urbana	30					
2. Autoridad del Centro Histórico	3					
3. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	33					
4. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	240					
5. Consejo Económico y Social-Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	4					
6. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	47					
7. Contraloría General	520					
8. Cuajimalpa de Morelos	64					
9. Escuela de Administración Pública	387					
10. Fideicomiso Educación Garantizada	24					
11. Fondo para el Desarrollo Social	56					
12. Heroico Cuerpo de Bomberos	53					
13. Instituto de Educación Media Superior	286					
14. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	100					
15. Instituto de Verificación Administrativa	1					
16. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	991					
17. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	22					
18. Instituto para la Seguridad de las Construcciones	8					
19. Instituto Técnico de Formación Policial	109					
20. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	24					
21. Oficialía Mayor	119					
22. Tláhuac	26					
23. Policía Auxiliar del Distrito Federal	8,346					

24. Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	439
25. Procuraduría General de Justicia	6
26. Procuraduría Social del Distrito Federal	56
27. Secretaría de Cultura	73
28. Secretaría de Desarrollo Social	360
29. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	14
30. Secretaría de Educación	372
31. Secretaría de Finanzas	21
32. Secretaría de Gobierno	35
33. Secretaría de Obras y Servicios	253
34. Secretaría de Salud	2,168
35. Secretaría de Seguridad Pública	109
36. Secretaría del Medio Ambiente	1,541
37. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	69
38. Servicio de Transportes Eléctricos	121
39. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	106
40. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús	8
41. Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	100
42. Sistema de Radio y Televisión Digital, Capital 21	4
43. Sistema de Transporte Colectivo Metro	57
44. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	100
45. Subsecretaría de Sistema Penitenciario	279
Total de personas servidoras públicas sensibilizadas	17,784
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.	

En este sentido, en el 2016, 45 entidades realizaron procesos de sensibilización con personas servidoras públicas, 7 entidades más que en el año anterior.

La tabla 10 acumula cuáles fueron los entes públicos con áreas de atención que implementaron o participaron de procesos de sensibilización, así como el número de personas servidoras públicas sensibilizadas por ente. Son 45 entidades, lo que representa 71% de las 63 que implementan líneas de acción del PAPED.

17,784 personas servidoras públicas cursaron procesos de sensibilización en temas relacionados con la igualdad y la no discriminación.

Destacan entidades públicas como la Policía Auxiliar con 8,346 personas que cursaron este tipo de procesos. Realizó 77 procesos de sensibilización. Destacan pláticas sobre Estigmas y Discriminación, Inclusión y No Discriminación, Conocer estereotipos para prevenir la discriminación, Acciones de la Policía Auxiliar con enfoque de género, Protocolo de género, entre otros, que buscan promover una actuación policial incluyente, libre de discriminación y estereotipos.

La Secretaría de Salud, alineó sus acciones con el Plan de Trabajo 2016 y con el Programa General de Desarrollo 2013 - 2018, para evitar actitudes que incidan en la exclusión, el maltrato y la discriminación de las personas a las que brindan atención.

La política de salud del Gobierno de la Ciudad de México tiene como eje central la equidad y como estrategia, servicios de salud. Esta política está basada en la búsqueda de la equidad, oportunidad y calidad de los servicios; define las líneas programáticas de las unidades de atención médica y el desarrollo de procesos estratégicos de la SEDESA para consolidar y fortalecer un sistema de salud de cobertura universal, equitativo, anticipatorio, resolutivo, participativo y eficiente.

Así, los procesos de sensibilización de esta Secretaría, estuvieron dirigidos a las áreas administrativas.

1er Nivel de Atención Servicios de Salud Pública:

- -Dirección de Atención Médica (Jurisdicciones Sanitarias, Centros de Salud, Clínicas de especialidades, etc.)
- -Dirección de Promoción de la Salud
- -Dirección de Vigilancia e Inteligencia Epidemiológica
- -Dirección de Asuntos Jurídicos

2do Nivel de Atención, Hospitales de la Red y Direcciones Generales:

- -Dirección General de Servicios Médicos y Urgencias (Hospitales, Toxicológicos, etc.)
- -Dirección General de Planeación y Coordinación Sectorial
- -Dirección de Servicios Médico Legales y en Reclusorios
- -Subdirección de Correspondencia, Archivo y Oficina de Información Pública
- -Dirección General de Administración
- -Dirección General de la Agencia de Protección Sanitaria
- -Seguro Popular

2,168 personas servidoras públicas de la SEDESA, a través de 1,404 procesos de sensibilización abordaron temas como Interculturalidad y Derechos Humanos, Trato digno a personas con discapacidad 'Diferentes pero Iguales', Género y lucha por la igualdad, Derechos de las niñas, niños y adolescentes, Elementos fundamentales de Derechos Humanos, Sistemas de Protección de Derechos Humanos y ABC de los Derechos Humanos, estos últimos tres fueron en línea y en atención a recomendaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

La siguiente tabla desglosa la información de los procesos de sensibilización por entidad pública y nivel de mando.

Tabla 11 Personas servidoras públicas que cursaron procesos de sensibilización por nivel de mando y ente público								
Personas servidoras publicas que cursaron p	rocesos	s ae sensii	DIIIZacio	n por ni	vei de i	nando y	ente public	0
Ente público	Titular	Dirección	Sub Dirección	gnr	LCP	Enlace	Otro	Total por entidad
Autoridad del Centro Histórico	-	3	-	-	-	-	-	3
Agencia de Gestión Urbana	-	2	6	2	5	7	8	30
Heroico Cuerpo de Bomberos	-	-	1	5	-	-	47	53
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del Distrito Federal, Capital 21	-	2	-	-	-	-	2	4
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	-	-	-	-	-	-	240	240
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1	2	3	4	-	-	23	33
Contraloría General	20	39	103	105	44	82	127	520
Cuajimalpa de Morelos	-	-	-	-	-	64	-	64
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	-	-	-	-	-	-	100	100
Escuela de Administración Pública	-	-	-	-	-	-	387	387
Consejo Económico y Social-Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	1	3	-	-	-	-	-	4
Fideicomiso Educación Garantizada	-	1	1	-	-	-	22	24
Fondo para el Desarrollo Social	-	-	4	14	-	2	36	56

Total	24	91	231	299	64	428	16,647	17,784
Tláhuac	-	-	4	4	4	-	14	26
Ciudad de México	-	-	-	5	-	42	-	47
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la				5		40		47
Subsecretaría de Sistema Penitenciario	-	-	-	-	-	-	279	279
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	-	2	1	17	-	49	-	69
Servicio de Transportes Eléctricos	-	5	16	-	-	-	100	121
Secretaría de Seguridad Pública	-	-	-	5	-	-	104	109
Secretaría de Obras y Servicios	-	-	-	6	-	7	240	253
Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	-	-	-	-	-	-	100	100
Secretaría de Gobierno	-	-	-	-	-	-	35	35
Secretaría de Finanzas	-	1	13	7	-	-	-	21
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	-	-	-	-	1	-	13	14
Secretaría de Educación	-	-	2	-	-	-	370	372
Secretaría de Desarrollo Social	1	4	4	47	-	100	204	360
Secretaría de Salud	-	8	10	14	10	11	2,115	2,168
Secretaría del Medio Ambiente	-	2	5	4	-	8	1,522	1,541
Secretaría de Cultura	-	10	25	15	-	23	-	73
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	-	-	4	10	-	-	92	106
Procuraduría Social del Distrito Federal	-	-	T -	-	-	-	56	56
Procuraduría General de Justicia	-	-	-	-	-	-	6	6
Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	-	2	3	2	-	-	432	439
Policía Auxiliar del Distrito Federal	-	-	-	-	-	-	8346	8,346
Oficialía Mayor	-	-	-	-	-	-	119	119
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús	-	-	-	3	-	-	5	8
Sistema de Transporte Colectivo Metro	-	-	-	-	-	- 1	57	57
Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	-	-	1	3	-	-	20	24
nstituto Técnico de Formación Policial	-	-	-	5	-	-	104	109
nstituto para la Seguridad de las Construcciones	-	-	-	-	-	-	8	8
nstituto de Verificación Administrativa	-	-	-	-	-	-	1	1
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	-		-	-	_	-	100	100
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	-	-	-	-	-	-	22	22
Instituto de Educación Media Superior	1	5	25	22	-	33	200	286
en la Ciudad de México								

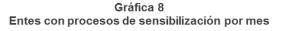
Es de destacar que el tipo de personal considerado en la categoría "Otro", representa el 96% de total de personas capacitadas, seguido del 2% nivel de Enlace, y con 1% las Jefaturas de Unidad Departamental y Subdirecciones respectivamente. Los titulares, direcciones y líderes coordinadores/as de proyecto suman a penas el 0.4% del total. Datos que señalan que este tipo de procesos son presenciados por personal de base, brigadistas, personal contratado bajo el régimen de honorarios profesionales y personal operativo (considerados en la categoría otro) y menor participación de niveles directivos.

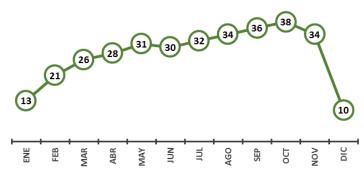
La sensibilización también estuvo dirigida a otros sectores, como son Organizaciones de la Sociedad Civil, sector privado o población en general. En la gráfica 7 se observa el número de entes públicos que realizaron procesos de sensibilización por tipo de población.

45 entidades públicas realizaron procesos de sensibilización con personas servidoras públicas de su misma institución, 15 realizaron este tipo de procesos con población en general; 14 señalaron que personas servidoras públicas cursaron procesos de sensibilización en instituciones públicas en las que no se encuentran adscritas. 9 realizó este tipo de proceso con grupos que se encuentran en situación de discriminación, 5 con

organizaciones de la sociedad civil. 3 entidades desarrollaron acciones con instituciones privadas y 3 con sector escolar.

En la gráfica 8 se aprecia el número de procesos de sensibilización realizados por mes. En





2016 a diferencia de los años anteriores los procesos fueron continuos. **Entre** agosto, noviembre se concentra el mayor número.

Procesos de B. Capacitación

La capacitación es un proceso educativo que tiene por objeto dotar de herramientas específicas

que permitan a las personas incorporar el principio de igualdad y no discriminación a sus actividades cotidianas. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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.

42 entidades públicas reportaron haber realizado procesos de capacitación. En total, el número de personas servidoras públicas capacitadas en temáticas relacionadas con la igualdad y no discriminación suman 14,816 personas.

La siguiente tabla ilustra cuáles fueron los entes públicos que recibieron capacitación, así como el número de personas servidoras públicas capacitadas por cada ente en 2016.

Gráfica 7 Entes con procesos de sensibilización por sector de la población



Número de entes públicos que cursaron proces	Tabla 12 sos de capacita	ación por número de personas servidoras pública	s
Ente público	Núm. personas servidoras públicas	Ente público	Núm. personas servidoras públicas
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Cd. de México, Capital 21	4	22. Secretaría del Medio Ambiente	161
2. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	4	23. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	170
3. Secretaría de Educación	12	24. Secretaría de Salud	174
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF., Metrobús	23	25. Secretaría de Gobierno	193
5. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	24	26. Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano	195
6. Fideicomiso Educación Garantizada	24	27. Instituto de las Mujeres	200

7. Instituto de Verificación Administrativa	25	28. Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	200
8. Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	30	29. Sistema de Movilidad 1 (SM1)	200
9. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	33	30. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	200
10. Cuajimalpa de Morelos	35	31. Instituto de Vivienda del Distrito Federal	222
11. Iztapalapa	35	32. Secretaría de Finanzas	230
12. Secretaría de Desarrollo Social	48	33. Subsecretaría de Sistema Penitenciario	240
13. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	49	34. Policía Auxiliar del Distrito Federal	244
14. Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	53	35. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	302
15. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal	56	36. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	409
16. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	58	37. Contraloría General	520
17. Oficialía Mayor	68	38. Secretaría de Obras y Servicios	659
18. Secretaría de Protección Civil	75	39. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	1,862
19. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	81	40. Policía Bancaria e Industrial	2,396
20. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	93	41. Secretaría de Seguridad Pública	2,460
21. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal	100	42. Escuela de Administración Pública	2,638
Total de personas servidoras púb	licas que cur	saron procesos de capacitación 14,816	
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación,	2016.		

42 entes públicos realizaron procesos de capacitación con personas servidoras públicas. La Escuela de Administración Pública (EAP) es la entidad pública que reporta el mayor número de personas capacitadas 2,638, a través de cursos como el de Inducción a los Derechos Humanos, el cual está integrado por tres módulos: 1. Principio y derecho a la igualdad y la no discriminación, 2. Contexto general de los derechos humanos y 3. Perspectiva de género; otro es el curso de Cultura de Paz y perspectiva de género donde se abordan temas de igualdad, un tercer curso impartido es El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la impartición de justicia que destina una Unidad al tema de la discriminación y desigualdad de género. No está de más recordar que la Escuela tiene la atribución y competencia de la formación, capacitación y profesionalización de personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México.

La EAP también imparte el diplomado en Derechos Humanos, modalidad semipresencial, con 120 horas de duración, dividido tres módulos; uno de ellos está destinado al principio de igualdad y no discriminación, derechos humanos, marco normativo, ejercicio efectivo de los derechos y políticas públicas.

Diseñó junto con la Coordinación General de Modernización Administrativa, (CGMA) el curso de Atención Ciudadana de Calidad en la Ciudad de México, con énfasis en la atención a personas en situación de discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad y sus derechos, lenguaie incluyente, entorno accesible, entre otros temas, a fin de desarrollar estrategias de atención ciudadana en la gestión de trámites y servicios en el Gobierno de la Ciudad de México con enfoque en derechos humanos, igualdad y no discriminación hacia las personas y colectividades en situación de vulnerabilidad.

La Secretaría de Seguridad Pública (SSP) es la segunda; capacitó a 2,460 personas principalmente de nivel operativo; impartió cursos como Competencias policiales básicas, donde se abordan temas de derechos humanos y garantías: Otros de los cursos impartidos son el de Herramientas para garantizar seguridad por medio del buen trato a poblaciones callejeras y el de Especialización y técnicas didácticas para multiplicadores en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

El Programa de Capacitación en materia de Derechos Humanos que implementa considera módulos con temáticas como: 1. Introducción a los derechos humanos, 2. Servir y proteger; derecho internacional de los derechos humanos, 3. Trato igualitario, 4. Género, 5. Diversidad sexual y 6. Protocolos de actuación policial de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México con enfoque de derechos humanos.

Una de las entidades pertenecientes a la SSP con mayor número de personas capacitadas es la Policía Bancaria e Industrial (PBI), la mayoría de las personas que reciben capacitación son elementos de seguridad pública, es decir, personal operativo. La PBI capacitó a 2,396 personas en temas como Derechos Humanos, normatividad internacional, nacional y local, sobre Igualdad y No Discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas y sobre Racismo.

Otros cursos que se impartieron para el personal de la PBI son el Curso Básico de Formación Policial donde se abordan temas de Derechos Humanos, grupos en situación de vulnerabilidad, derechos de las personas con discapacidad, derechos de las mujeres, igualdad de género, intervención policial con grupos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, se llevó a cabo en el mes de julio, un curso en Línea denominado Derechos Humanos y Atención a la población Vulnerable.

Por su parte, el COPRED, como ente rector de la política pública antidiscriminatoria en la Ciudad de México. Para el 2016, con el Instituto Nelson Mandela (INMCDMX) que capacitó a 1,862 personas servidoras públicas de 37 entidades de la Administración Pública, es la tercera entidad que registra una cifra alta de personas públicas que cursaron procesos de capacitación.

En ese mismo año en los cursos y talleres impartidos por el INMCDMX, también participaron 568 personas de ciudadanía en general y sociedad civil organizada.

Las temáticas abordadas en los cursos son Lenguaje No Discriminatorio, Igualdad y No Discriminación, Discriminación. Diversidad Sexual y de Género, Movilidad Humana y Discriminación, Racismo y Discriminación, y Discriminación a Pueblos y Comunidades Indígenas.

Tanto la EAP, SSP, como la PBI y el COPRED, son las tres entidades que acumulan el 63% de entidades con procesos de capacitación, la EAP con 18%, la SSP-PBI con 18% cada una y el COPRED con 13%. El resto de las entidades oscilan entre el 5% y 1% respecto del total.

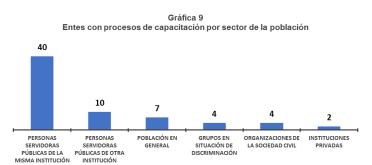
La siguiente tabla muestra a las personas servidoras públicas que cursaron procesos de capacitación por nivel de mando y entidad púbica.

	Ta	abla 13						
Personas servidoras públicas que cursaron				ión por r	nivel de	mando	y ente públic	o
Ente público	Titular	Dirección	Sub dirección	dur	LCP	Enlace	Otro	Total por entidad
Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	-	2	6	2	5	7	8	30
Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México	-	-	2	15	-	31	147	195
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1	2	3	4	-	-	23	33
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	-	-	67	231	-	-	1,564	1,862
Contraloría General	1	58	103	105	44	82	127	520
Cuajimalpa de Morelos	-	-	-	-	-	35	-	35
Fideicomiso Educación Garantizada	-	1	1	-	-	-	22	24
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	-	-	4	14	-	2	29	49
Escuela de Administración Pública	-	-	-	-	-	-	2,638	2,638
Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal	-	-	1	5	-	-	47	53
nstituto de Capacitación para el Trabajo	-	-	-	-	-	-	409	409
nstituto de Educación Media Superior del Distrito Federal	1	5	25	22	-	33	14	100
nstituto de las Mujeres de la Ciudad de México	-	-	-	-	-	-	200	200
nstituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal	-	1	5	7	12	-	-	25
nstituto de Vivienda del Distrito Federal	-	-	-	-	-	-	222	222
nstituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	-	-	-	-	-	-	81	81
nstituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	-	-	-	-	-	75	227	302
Delegación Iztapalapa	-	-	-	-	-	-	35	35
Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	-	-	-	3	-	-	12	15
Oficialía Mayor	-	8	11	25	-	11	13	68
Policía Auxiliar del Distrito Federal	-	-	-	-	-	-	244	244
Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	-	-	-	-	-	-	2,396	2,396
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial	-	-	-	-	-	-	56	56
Procuraduría General de Justicia	-	-	-	-	-	-	200	200
Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)	-	-	-	-	-	-	200	200
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	-	11	10	34	-	14	24	93
Secretaría de Desarrollo Social	-	-	-	-	-	-	48	48
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	-	-	-	-	1	-	23	24
Secretaría de Educación	-	1	-	1	-	-	10	12
Secretaría de Finanzas	-	-	-	-	-	-	230	230
Secretaría de Gobierno	-	-	-	-	-	-	193	193
Secretaría de Obras y Servicios	-	-	10	15	-	30	604	659
Secretaría de Protección Civil	-	-	-	-	-	-	75	75
Secretaría de Salud	-	-	-	2	-	2	170	174
Secretaría de Seguridad Pública	-	-	-	-	-	-	2,460	2,460
Secretaría del Medio Ambiente	-	-	2	1	-	7	151	161
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	-	-	-	33	5	48	84	170
Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	-	5	16	20	-	5	154	200
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús	-	1	3	14	-	-	5	23
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Cd. de México, Capital 21	-	2	-	-	-	-	2	4
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia-DIF	-	3	2	3	7	2	41	58
para di Lacarata d								
Subsecretaría de Sistema Penitenciario	-	-	-	-	-	-	240	240

Similar a los procesos de sensibilización, los de capacitación en su mayoría están dirigidos a personal de honorarios, brigadistas, operativo, de base, (categoría otro) suman 13,428 personas que cursaron capacitación, esto es el 91% del total. El 4% con nivel de Jefatura de Unidad Departamental, 3% nivel Enlace; 2% nivel Subdirección, 1% nivel Directivo y Líder Coordinador de Proyectos, y el 0.02% del total de capacitaciones es para las/los titulares de las entidades públicas. Los porcentajes demuestran que la mayoría que acude a este tipo de procesos es personal operativo, comparativamente con los niveles directivos que presentan mínima participación.

Como se señaló en líneas arriba, los procesos de capacitación también estuvieron dirigidos a otros sectores de población como Organizaciones de la Sociedad Civil, sector privado o población en general. En la gráfica 9 se observa el número de entes públicos que realizaron procesos de capacitación por tipo de población a la que estuvieron dirigidos.

De los 63 entes públicos, 40 indicaron realizar procesos de capacitación con personas servidoras públicas de la misma institución, 10 desarrollaron capacitación con personas



públicas servidoras de otras entidades, 7 con población en general, 4 con grupos en situación de discriminación, 4 desarrollaron procesos de capacitación con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) 2 entidades У realizaron capacitación empresas o instituciones privadas.

En total se capacitaron 16,630 personas, de las cuales 14,816 son personas servidoras públicas, 1,350 son del sector privado, 320 de población en general, 104 pertenecientes a grupos en situación de discriminación y 40 integrantes de OSC.

La gráfica 10 muestra el número de procesos de capacitación realizados por mes durante 2016. Se observa que las capacitaciones se concentraron entre julio y noviembre. Al igual que la sensibilización diciembre es el mes en que este tipo de procesos se realizan mínimamente o no se ejecutan.



De enero a junio los procesos representan el 42% y de julio a diciembre el 58% del total de capacitaciones.

C. Procesos de Profesionalización

Se entiende por profesionalización, procesos estructurados que tienen como objetivo la formación hacia personas servidoras públicas, en

algún aspecto específico o especializado, en este caso, relacionado con la igualdad y no discriminación.

La profesionalización es un proceso amplio que involucra diferentes actividades que conforman un sistema orientado a lograr un fin específico: contribuir al mejoramiento de la administración pública, mejorando los procesos de toma de decisiones y se instrumentan mejores respuestas a las situaciones sociales.

La profesionalización en el servicio público incluye procesos de capacitación y formación continua, certificación, sistemas de certificación, promoción, estímulos económicos, ascenso y estabilidad laboral, entre otros.

Por tratarse de procesos más complejos y de mayor duración, son llevados a cabo por menos entidades, a diferencia de los de sensibilización y capacitación. Son 8 entidades que reportaron haber realizado procesos de profesionalización.

Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México, Capital 21, la Escuela de Administración Pública, Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, Instituto Técnico de Formación Policial, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús, Policía Auxiliar, Policía Bancaria e Industrial, estas últimas sectorizadas a la SSP y la Secretaría de Desarrollo Social.

En la tabla siguiente se desglosan los procesos de profesionalización que estuvieron dirigidos a personas servidoras públicas de acuerdo con su nivel de mando.

Tabla 14 Personas servidoras públicas profesionalizadas por nivel de mando y ente público								
Ente público	Titular	Dirección	Sub dirección	duc	LCP	Enlace	Otro	Total por entidad
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México, Capital 21							1	1
Escuela de Administración Pública							12	12
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad							43	43
Instituto Técnico de Formación Policial							5	5
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús				2			2	4
Policía Auxiliar del Distrito Federal			70					70
Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal		1	2	1			2	6
Secretaría de Desarrollo Social							5	5
Total	0	1	72	3	0	0	70	146
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.								

A diferencia de los procesos de sensibilización y capacitación, donde el personal, operativo y de honorarios sumaban mayor número de participación en los procesos, la profesionalización considera el nivel Subdirección. De tal suerte que 72 personas servidoras públicas se encontraban cursando, lo que representa el 49% del total de los procesos reportados. La categoría Otro, considera personal operativo y de honorarios, es el segundo tipo de funcionarios/as públicas que cursa de este tipo de procesos; porcentualmente representa el 48%. El nivel de Jefatura de Unidad de Departamento (JUD) es el que menor participación tiene; sólo 3 personas. 1 persona a nivel Dirección destaca.

Los procesos de profesionalización considerados para este documento abordan los

Gráfica 11 Entes con procesos de profesionalización por mes



siguientes contenidos de formación: Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, Derechos Humanos y marco jurídico, Derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, atención ciudadana y Violencia de género.

Los meses donde inician el mayor número de proceso de profesionalización son de julio a octubre. Empero, no debe perderse de vista que este tipo de procesos requiere de constante formación, motivo por el cual los procesos resultan por tiempos más prolongados comparativamente con los de sensibilización o capacitación.

4.4.3 Acciones afirmativas a grupos de población en situación de discriminación y desventaja social

Las acciones afirmativas son un mecanismo, a través del cual se pretende nivelar a grupos que se encuentran en desventaja social, que histórica y estructuralmente han sido discriminados y que, por tanto, requieren de medios específicos para alcanzar condiciones de igualdad en el ejercicio de los derechos humanos.

Estas medidas son de carácter temporal y específico, buscan incidir directamente en la eliminación de la discriminación mientras continúe una situación particular de desigualdad, por ello, deben ser adecuadas y proporcionales a la misma.

Estas acciones también se encuentran definidas en la LFPED, en el artículo 15 Séptimus y Octavus:

"Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores."17

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) señala la implementación de éstas con el fin de cerrar brechas de desigualdad.

El PAPED señala la importancia de ejecutar este tipo de acciones. Tan es así, que el eje 6 considera aquellas relacionadas con grupos en situación de discriminación como son niñas/os, personas adultas mayores, entre otras.

Algunas de las implementadas en la entidad, son las siguientes.

4.4.3.1 Espacios de convivencia en los centros de reclusión

Con la finalidad de promover espacios de convivencia entre padres y madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión de la Ciudad de

¹⁷lbídem, pág. 7.

México y para favorecer las tareas encaminadas a lograr los objetivos de la reinserción social, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario implementa el Programa Intervención en la crianza de hijos e hijas de las mujeres privadas de su libertad, vigente en 2016.

Cabe recordar, que la Subsecretaría de Sistema Penitenciario tiene a su cargo 10 Centros de Reclusión, de los cuales 2 son reclusorios femeniles y el resto varoniles. En el marco de este Programa, en el Centro de Femenil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla, se llevaron a cabo dos actividades: Festival del niño y la niña y Un día de verano con mamá.

Para llevar a cabo ambas actividades, se contó con la participación de la Subdirección de Servicios Técnicos y voluntarios de las organizaciones: Ayuda Integral al niño desprotegido, La Salle e Iglesia Cristiana Interdenominacional A. R., Con estas acciones se busca garantizar los espacios de convivencia de las mujeres privadas de la libertad con sus hijas e hijos.

4.4.3.2 Seguro de desempleo a mujeres embarazadas víctimas de discriminación

El Seguro de Desempleo es un Programa Social del Gobierno de la Ciudad de México, instrumentado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, dirigido a las personas trabajadoras asalariadas que residen en la Ciudad de México y que hayan perdido su empleo en el sector formal de manera involuntaria.

En el marco del Convenio de Colaboración entre el COPRED y la STyFE, se colocó en las instalaciones del Consejo, un Módulo de Seguro de Desempleo que coordina la Secretaría, como respuesta a las denuncias detectadas por mujeres que al avisar a sus Centros de trabajo que están embarazadas son despedidas de forma injustificada, por lo que se acredita una condición de discriminación por embarazo, violentando su derecho al trabajo.

El Módulo de Seguro de Desempleo, da puntual seguimiento al resolutivo Tercero de la Opinión Jurídica 02/2013, de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, que fue publicado en la Gaceta Oficial el 30 de enero, donde se establecen las modificaciones a las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo, que tuvieron como objeto acreditar que una mujer que fuera despedida por estar embarazada, pudiera ser reconocida como víctima de discriminación y acelerar el otorgamiento del Seguro de Desempleo.

Con la instalación del módulo, se atiende no sólo a las mujeres despedidas por motivo de embarazo, sino también a personas preliberadas o liberadas de Centros de Reclusión capitalinos, migrantes repatriados, huéspedes de la ciudad y personas pertenecientes a comunidades indígenas. El objetivo es que las personas peticionarias, en el caso de que así proceda, puedan tramitar de manera inmediata su incorporación a este seguro y recibir su tarjeta de beneficiario/a.

Entre enero y diciembre de 2016, se registraron 97 solicitudes de mujeres despedidas por su condición de embarazo, de las cuales fueron aprobadas 95, es decir, 97.9% de solicitudes aprobadas para este grupo de población.

Para tener acceso al Seguro de Desempleo por motivo de embarazo, se deben cumplir los siguientes criterios: ser mayor de 18 años, vivir y haber laborado en una empresa con domicilio fiscal en la Ciudad de México, haber perdido el empleo a partir del 1º de enero de 2012, acta de nacimiento, identificación oficial vigente, CURP y comprobante de domicilio.

El Seguro de Desempleo representa el compromiso y la voluntad de las entidades del gobierno local para solucionar problemas de manera conjunta. Este tipo de Convenio deja claro el compromiso de estas entidades públicas y del Gobierno de la Ciudad por proteger y garantizar el derecho al trabajo y derecho humanos laborales.

4.4.3.3 Apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa

El Fideicomiso Público, denominado Educación Garantizada del Distrito Federal, busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia a una educación de calidad de las/os habitantes de la Ciudad de México, independientemente de su condición económica, social, étnica o cultural.

Opera un sistema de estímulos económicos para contribuir a que las y los estudiantes residentes en la entidad que cursan el bachillerato en instituciones públicas ubicadas en la Ciudad de México, no deserten escolarmente por la falta de recursos económicos. Por el contrario, busca hacer extensivo el apoyo durante un año escolar más, a los/as beneficiarios/as del Programa que hayan egresado del bachillerato y se encuentren inscritos en el primer año del nivel educativo siguiente y en instituciones de educación superior públicas ubicadas en la capital.

Entre sus objetivos específicos destacan:

- a) Difundir el derecho a la educación entre los estudiantes de la Ciudad de México.
- b) Brindar a los residentes de la Ciudad de México, la oportunidad de estudiar y concluir satisfactoriamente el bachillerato en cualquiera de sus modalidades, incluida la preparación para el examen Acredita Bach ante el CENEVAL.
- c) Otorgar un estímulo económico mensual a los alumnos del Nivel Medio Superior de escuelas públicas, para que no abandonen sus estudios por motivos económicos y hacerlo extensivo a los alumnos del primer año del Nivel Superior que hayan pertenecido al Programa, para dar continuidad con sus estudios.
- d) Contribuir a la equidad educativa para que los estudiantes tengan un tratamiento igual, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política.
- e) Incentivar el desempeño académico de las y los estudiantes, mediante el otorgamiento de un estímulo económico acorde con su promedio de calificaciones.
- f) Promover la participación de las y los estudiantes beneficiarios en actividades en comunidad, para contribuir a su pleno desarrollo y fortalecer su sentido de pertenencia e identidad con su entorno social.
- g) Mejorar la calidad de vida de la población estudiantil.

De acuerdo con la Evaluación Interna 2016 realizada al Programa de Estímulos para el Bachillerato Universal Prepa Sí, se realizó una Encuesta a personas beneficiarias para conocer los perfiles sociodemográficos, económicos y de gasto del estímulo. De ésta, el 67% de las personas encuestadas señalaron que no continuarían estudiando por razones

de desventajas económicas y un 9% porque prefieren comenzar a trabajar, por lo que puede presuponerse que la implementación de programas de este tipo incide significativamente en disminuir la deserción escolar relacionada con la falta de recursos económicos.

En cuanto a los alcances del Programa Prepa Sí, considerado como un programa de transferencias monetarias, se modificaron sus Reglas de Operación en 2016, a fin de ampliar la cobertura, es decir, pasar de otorgar 200,000 a 213,000 estímulos mensuales. El monto asignado a cada personas beneficiaria asciende a: \$500 pesos para los promedios escolares de 6 a 7.5; \$600 para los de 7.51 a 9.00 o \$700 para los que alcanzan promedio de 9.01 a 10.0.

El promedio de beneficiarios del Programa Prepa Sí con pago efectuado fue de 200,263 alcanzando el 94.02% de solicitudes atendidas respecto de la meta establecida de 213,000 beneficiarios, por lo que a pesar de la alta demanda se logra atender la mayoría de las solicitudes¹⁸

4.4.3.4 Contratación laboral de personas y grupos en situación de discriminación

En la Ciudad de México, se promueve la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (personas adultas mayores, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, así como el que las empresas contratadas por estas entidades, contraten a su vez, personas que formen parte de algún grupo en situación de discriminación.

De tal suerte que 26 entidades cuentan con personas servidoras públicas que pertenecen a algún grupo en situación de discriminación. Al respecto, no es posible establecer un porcentaje o número absoluto de las personas que laboran en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México debido a la heterogeneidad de los datos. Adicionalmente, en la mayoría de los casos, sólo se distinguió como grupo de población en situación de discriminación a mujeres, en menor medida, a personas adultas mayores o con discapacidad.

El INDEPEDI señala la dificultad de contar con este tipo de información porque implica en algunos casos el solicitar datos personales.

La tabla 15 brinda un panorama general de la contratación de personas y grupos en situación de discriminación en el gobierno local, al tiempo que resalta la necesidad de contar con registros administrativos ante la mínima cantidad de información registrada.

Son 5 entes públicos que indicaron contar con empresas que les otorgan servicios y que contratan a personas que pertenecen a algún grupo en situación de discriminación.

¹⁸ Tomado del Informe de Evaluación Interna 2016 del Programa estímulos para Bachillerato Universal, Prepa Sí. Disponible en: http://www.fideicomisoed.cdmx.gob.mx/archivos/Articulos/Evaluacioninterna/Eval_Int_2016_PrepaSi.pdf

	Tabla 15	
Personas que pertenecen a algún grupo en situación de dis	criminación que laboran en la Administra	ción Pública del Gobierno de
la Ciudad de México o en emp	resas contratadas por los entes públicos	
Indicador	Número o % de personas que pertenecen a grupos de población en situación de discriminación laboral en la APGCDMX	Núm. o % de empresas contratadas por las entidades que cuentan con personal que pertenece a grupos en situación de discriminación
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	58% Mujeres y 4% PAM	
Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	38% Mujeres	
Autoridad del Espacio Público	53% Mujeres	
Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX	63% Mujeres, jóvenes, PAM, y con discapacidad	
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1% Persona con discapacidad	
Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX	4 Mujeres	
Delegación Iztapalapa		1 Empresa con 1 persona con discapacidad
Delegación Venustiano Carranza	1 Persona con discapacidad	
Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	48% mujeres y personas con discapacidad	
Fideicomiso de Educación Garantizada	52%, 76 Mujeres y 2 personas con discapacidad	
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	4.7%, 3 Personas con discapacidad y 4 PAM; 48.1% Mujeres	
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	38% Mujeres	4 Empresas y 4 personas cor discapacidad
Instituto del Deporte de la Ciudad de México	3 Personas con discapacidad	-
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	16% Personas con discapacidad y 32% Mujeres	-
Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	47%, 289 Mujeres, 10 PAM y 4 personas con discapacidad	-
Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	64%, 71 Mujeres, 8 jóvenes y 2 personas con discapacidad	-
Oficialía Mayor	7 Personas con discapacidad	1 Empresa con 3 PAM
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	40.1% Mujeres	-
Procuraduría Social de la Ciudad de México	295 Mujeres y 1 persona con discapacidad	-
Secretaría de Desarrollo Social	71% Mujeres y 50 personas con discapacidad	-
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	20 Personas con discapacidad	-
Secretaría de Salud	12 Personas con discapacidad	2 Empresas con PAM, mujeres y jóvenes
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	5% Personas con discapacidad y LGBTTTI	1 PAM y con discapacidad
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	8 Personas con discapacidad	-
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	5% Personas con discapacidad	-
Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	5% Personas con discapacidad	2% Personas con discapacidad
		2 empresas con 14 personas

Durante 2016, se implementó el Programa de empleo para personas con discapacidad, a partir del cual se otorgaron plazas a pie de rama (última categoría escalafonaria) en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México. La Oficialía Mayor indicó que 24 entes públicos se encuentran incorporados a este programa; el resultado es de 246 personas con discapacidad laborando en el servicio público, 147 hombres y 99 mujeres. En la siguiente tabla se desglosa el número de personas con discapacidad adscritas por entidad pública.

Tabla 16 Personas con discapacidad que laboran en la Administración Pú	blica del Gobierno de la 0	Ciudad de Mévic	`n
Ente público	Hombres	Mujeres	Total
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	6	4	10
2. Jefatura de Gobierno	3	0	3
3. Oficialía Mayor	4	3	7
4. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	7	2	9
5. Secretaría de Cultura	8	3	11
6. Secretaría de Desarrollo Económico	2	3	5
7. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	12	6	18
8. Secretaría de Desarrollo Social	16	34	50
9. Secretaría de Educación	10	3	13
10. Secretaría de Gobierno	15	6	21
11 Secretaría de Movilidad	6	5	11
12. Secretaría de Obras y Servicios	10	6	16
13. Secretaría de Protección Civil	3	3	6
14. Secretaría de Salud	7	6	13
15. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	7	6	13
16 Secretaría de Medio Ambiente	12	6	18
17. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	2	18	20
18. Delegación Cuajimalpa	0	1	1
19. Delegación Gustavo A. Madero	1	0	1
20. Delegación Magdalena Contreras	2	3	5
21. Delegación Milpa Alta	2	0	2
22. Delegación Tláhuac	6	1	7
23. Delegación Xochimilco	1	4	5
24. Delegación Cuauhtémoc	7	1	8
Total de personas con discapacidad	149	124	273

4.5 Acciones de difusión

4.5.1 Difusión de contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

La difusión de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), es una de las líneas de acción del Eje 2 del PAPED 2016-2018 el cual señala: promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México.

Al respecto, se hace necesario que la población conozca los contenidos de esta Ley, con la finalidad de que sepa que hay un mecanismo de protección del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Por ello, resulta ineludible promover la difusión de sus contenidos, a través de los medios disponibles tanto del COPRED como el resto de entes públicos por el hecho de ser una norma de orden público, interés social y observancia general.

La difusión que desde 2013 realizan los entes públicos se hace por diversos medios: impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión, con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía y entre las personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno local para impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo.

En el artículo 3° de la LPEDDF, se establece que sus objetivos son:

I. Establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación,

así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación;

II. Coadyuvar a la eliminación de las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, por cualquiera de los motivos relacionados en el párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, en el artículo 5 de la presente ley, o en cualquier otro ordenamiento aplicable [...].¹⁹

44 entidades realizaron acciones de difusión de los contenidos de la LPEDDF, sumando 92 acciones de difusión por medio de material impreso (folletos, trípticos, cárteles, etc.), audiovisual, redes sociales, página web institucional, al interior de la institución (inmuebles, intranet, circulares, etc.), transporte público y mobiliario urbano. La tabla siguiente señala el número de acciones de difusión y el medio a través del cual la entidad pública la realizó.

Tabla:	17		
Número de acciones de difusión de la LPEC		úblico y me	
	Núm. de		Tipo de medio utilizado
Indicador	acciones difusión		
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	6	10,705	Material impreso, audiovisual, transporte público, mobiliario urbano, redes sociales, pág. web
2. Instituto del Deporte de la Ciudad de México	5	81	Material impreso, transporte público, mobiliario urbano, redes sociales, página web
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	4	13	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
4. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	4	28	Redes sociales, pág. web, al interior de la institución, audiovisual
7. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	4	27	Redes sociales, pág. web, al interior de la institución
10. Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	4	7	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
5. Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	3	17	Material impreso, redes sociales, página web
6. Fideicomiso de Educación Garantizada	3	19	Redes sociales, página web, al interior de la institución
8. Procuraduría Social de la Ciudad de México	3	3	Material impreso, redes sociales, página web
17. Policía Bancaria e Industrial	3	19	Material impreso, pág. web, al interior de la institución
9. Secretaría de Protección Civil	2	2	Redes sociales, página web
11. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	2	23	Redes sociales, página web
12. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	2	7	Redes sociales, página web
13. Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México	2	11	Redes sociales, al interior de la institución
14. Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	2	2	Página web, al interior de la institución
15. Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	3	400	Redes sociales, material impreso, material electrónico
16. Oficialía Mayor	2	597	Página web, al interior de la institución
18. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	2	2	Página web, al interior de la institución
19. Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México	2	2	Página web, al interior de la institución
20. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	2	2	Página web, al interior de la institución
21. Sistema de Transporte Colectivo	2	2	Página web, al interior de la institución

¹⁹ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 18 de noviembre de 2015, página 2.

25. Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX 27. Delegación Venustiano Carranza 2 2 Página web, redes sociales 31. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México 34. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México 2 28 Página web, redes sociales 37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web, redes sociales 38. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 20. Autoridad del Centro Histórico 2 1 Redes sociales 24. Autoridad del Espacio Público 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 27. Página web 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 34. Página web 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 36. Secretaría de Cultura 37. Página web
Contacto Ciudadano de la CDMX 27. Delegación Venustiano Carranza 2 2 Página web, redes sociales 31. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México 34. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México 2 28 Página web, redes sociales 37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 5 Página web 7 Página web 8 Página web, redes sociales 9 Página web, redes sociales 9 Página web al interior de la institución 1 Redes sociales 1 Página web
31. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México 2 28 Página web, redes sociales 37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 27. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 32. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 34. Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
31. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Cludad de México 34. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México 37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web, redes sociales 38. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 29. Autoridad del Centro Histórico 20. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 20. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 21. Página web 22. Página web 23. Autoridad del Espacio Público 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 27. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 1 Página web 34. Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
34. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México 2 28 Página web, redes sociales 37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 27. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 34. Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
37. Secretaría de Desarrollo Social 2 21 Página web al interior de la institución 39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 27. Facebas sociales 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. 12 Al interior de la institución 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
39. Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México 2 17 Material impreso, al interior de la institución 23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 26. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 34. Redes sociales 25. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 2 Al interior de la institución 26. Redes sociales 27. Material impreso 28. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 36. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 37. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 38. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 39. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 40. Material impreso, al interior de la institución 41. Redes sociales 42. Material impreso, al interior de la institución 43. Instituto página web
23. Autoridad del Centro Histórico 24. Autoridad del Espacio Público 25. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 26. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 27. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 31. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 45. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 47. Redes sociales 48. Redes sociales 49. Fágina web 49. Página web 40. Redes sociales 40. Página web 41. Página web 41. Redes sociales 43. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 40. Página web
24. Autoridad del Espacio Público 26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 1 1 Redes sociales 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 1 97 Material impreso 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 1 12 Al interior de la institución 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
26. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 1 Página web Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
México, Evalúa CDMX 1 1 Pagina web 28. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México 1 1 Redes sociales 29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 1 97 Material impreso 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 1 12 Al interior de la institución 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 1 1 Página web 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
29. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México 30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 97 Material impreso Al interior de la institución Página web Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
30. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones 1 12 Al interior de la institución 32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
32. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 1 Página web 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
Discapacidad 33. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México 1 4 Redes sociales 35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
35. Policía Auxiliar de la Ciudad de México 1 1 Página web
36. Secretaría de Cultura 1 1 Página web
38. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda 1 3 Página web
40. Secretaría del Medio Ambiente 1 1 Al interior de la institución
41. Secretaría de Obras y Servicios 1 15 Redes sociales
42. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros,
Metrobus
43. Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México Redes sociales
44. Subsecretaría de Sistema Penitenciario 1 12 Material impreso
Total de acciones de difusión de la LPEDDF 92 12,819
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.

El 33% de las entidades utilizaron como medio principal de difusión la página web institucional, añadiendo banners donde se puede consultar e incluso descargar este instrumento normativo.



El 25% difundió parte de los contenidos en redes sociales como Facebook, twitter e Instagram. La difusión de la Ley se realizó también al interior de las entidades, distribuyéndose por medio de correos electrónicos, intranet, circulares, oficios, entre otros medios. La difusión a través de medios impresos como carteles, trípticos y dípticos informativos, folletería, etc., también fue utilizado. Material audiovisual como videos, mobiliario urbano y en el transporte público, también fue utilizado, aunque en menor medida, esto es sólo el 8% del total de entes que realizaron esta actividad.

4.5.2 Difusión sobre la prevención de la discriminación

Una de las acciones más desarrolladas por las entidades públicas, después de los procesos de formación, es la difusión. De las 42 entidades, 27 desarrollaron difusión sobre contenidos no discriminatorios, a través de materiales impresos o escritos, esto es el 64%. Se utilizaron dípticos, trípticos o cuadrípticos; el segundo medio impreso usado son los carteles colocados principalmente al interior de los inmuebles de gobierno y áreas de atención. Se utilizaron también los artículos de papelería como libretas, plumas, reglas, entre otros, así como folletos informativos para fines de difusión.

La distribución de estos materiales impresos se llevó a cabo principalmente en edificios destinados al servicio público, en eventos públicos, en escuelas públicas y privadas, en brigadas y en el transporte público.

La tabla 17 muestra cuáles entidades públicas realizaron acciones de difusión así como el tipo y número de las realizadas.

Tabla 18 Difusión de material impreso por ente público														
Ente Público	Trípticos	Cartel/poster	Artículos papelería	Libros	Folletos	Transporte público	Pintas de bardas	Boletín informativo	Oficios/Circular es	Periódico institucional	Juegos lúdicos y souvenirs	Lonas/Mampar as	Mobiliario urbano	Total
AGU		1												1
C5		1												1
CES-FES	1													1
SECITI									1					1
JAP		1			1									2
FONDESO		1			1				1					3
PAOT		3												3
DIF CDMX	1	1							2					4
STE	1										3			4
STyFE	1	1			1	1		1	1					6
FIDEGAR		8												8
SACMEX		6						3						9
SSP CDMX									10					10
INJUVE	1	9		1	1			1						13
Cuajimalpa	7	1			7									15
FICEDA		2								14				16
SOBSE	2		1		2					10	2			17
SEFIN	7	11												18
IEMS		22												22
SEDESO	7							62						69
Tlalpan		2				2	31	48		4				87
SEDEMA INDEPEDI	40	11			40 100	1		1	1		11	1	1	97 100
METROBÚS		5			100	100								105
FCH	97	3			97	100								194
SsP	100	10		10	100									220
Xochimilco	100	15		10	100				30					245
Milpa Alta	100	100			100				3			4		307
ICAT		20			350									370
PBI	98	259			2				13					372
SEDU	100	100			100	100								400
Tláhuac	1,000	30			100	100					10			1,040
OM	1,000	150	2,000								10			2,150
SPC			,000	3,000										3,000
IAPA	17,742	400		-,			100				4	2		18,248
COPRED	55,500	15,200	6,000					5						76,705
Total con COPRED	74,905	16,370	8,001	3,011	1,002	204	131	121	62	28	20	7	1	103,863
Total sin COPRED	19,405	1,170	2,001					116						27,158

Respecto a las temáticas abordadas a través de la difusión impresa, el 24% estuvo relacionada con temas específicos como el enfoque de igualdad y no discriminación y el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Los derechos de las mujeres, de la población LGBTTTI, el trato igualitario y la igualdad de género, ocupan el tercer lugar con 5% cada uno. De las temáticas menos difundidas o no difundidas se encuentran aquellas con contenidos relacionados con el Principio pro persona, Derechos de las personas con VIH-SIDA, No discriminación a personas de estatura baja y Derecho al trabajo digno.

La tabla 19 muestra la distribución de las temáticas difundidas por los entes públicos. Puede apreciarse que se considera la difusión de los derechos de grupos en situación de discriminación, aquéllos que refiere la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, son las mujeres y la población LGBTTTI sobre los derechos que mayor difusión se realizó.

			Tabla 19		
Temáticas d Temática	e la difusió No. entes	on impres	sa y número de entes que las difundieron Temática	No. entes	
Enfoque de igualdad y no discriminación	24	10%	Derechos de las y los jóvenes	4	2%
Derecho a la igualdad	18	7%	Derecho a la identidad	4	2%
Derecho a la no discriminación	18	7%	Contra la trata y explotación sexual	4	2%
Derechos de las mujeres	12	5%	Afrodescendientes y no discriminación	4	2%
Derechos de la población LGBTTTI	12	5%	Mujeres embarazadas	3	1%
Trato igualitario	12	5%	Contra el abuso sexual y pornografía infantil	3	1%
Igualdad de género	12	5%	Personas tatuadas y no discriminación	3	1%
Derecho a la salud	11	5%	No discriminación por apariencia	3	1%
Prevención y atención de la violencia	10	4%	Derechos de la infancia	2	1%
Derechos de las personas con discapacidad	9	4%	D. personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	2	1%
No violencia	9	4%	Derechos de las poblaciones callejeras	2	1%
Derecho a un vida libre de violencia	8	3%	Personas trabajadoras del hogar	2	1%
Respeto a la diversidad	7	3%	Acoso escolar (Bullying)	2	1%
Violencia de género	7	3%	Derecho a la cultura	2	1%
Derechos de pueblos y comunidades indígenas	6	2%	Obesidad y no discriminación	2	1%
Derecho a la educación	6	2%	Principio pro persona	1	0.4%
Discriminación racial	6	2%	Derechos de las personas con VIH-SIDA	1	0.4%
Derechos de las personas adultas mayores	5	2%	No discriminación a personas de estatura baja	1	0.4%
Acceso a la justicia	5	2%	Derecho al trabajo digno	1	0.4%
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimie	ento y Eval	uación, 2	016.		

Otro tipo de difusión muy utilizada por los entes públicos, por su costo y practicidad es el uso de material digital o electrónico, permitiendo la difusión rápida de imágenes, texto, infografías, eventos, información diversa y con alcance y cobertura mayor. De tal suerte que, de las 42 entidades que realizaron difusión, 32 reportaron usar este tipo de material, 27 colocaron información en páginas web, 20 realizaron publicaciones en Twitter, 19 usaron la plataforma de Facebook, 8 difundieron información a través de correo electrónico, 5 utilizaron como medio de difusión canales de You Tube (videos) y 3 enviaron información a través de intranet.

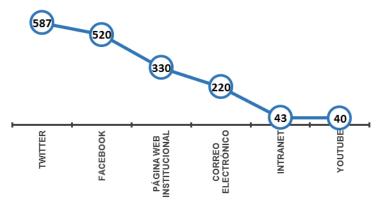
1,538 acciones de difusión a través de medios digitales o electrónicos. En la gráfica 13 se observa cuántas acciones se realizaron por tipo de medio utilizado. Los datos corresponden al número de interacciones registradas por cada entidad pública.

Desglosando esta información por ente público, se observa que la Delegación Tlalpan, la STyFE, AGU, SEDESO y el ICAT, son los que cuentan con mayor número de acciones de difusión de material digital con temas relacionados con la igualdad y no discriminación.

Destaca el uso de las redes sociales como Facebook y Twitter para la difusión de acciones.

Es importante hacer notar que las acciones que ahora se mencionan tienen característica de ser distintas a las que se realizan en las campañas de difusión que se abordan más adelante, ya que refieren a temas específicos difusión sistemática v articulada de un mismo tópico,

Gráfica 13 Acciones de difusión por medio electrónico utilizado



a diferencia de estas acciones que responden a temáticas diversas, a partir de las necesidades y objetivos de las entidades públicas.

Tal como se observa en la tabla la difusión de acciones que realizan las entidades se lleva a cabo, a través de redes sociales Facebook y twitter. Las temáticas con menor difusión, a través de estos medios tiene que ver con los derechos de las Personas trabajadoras del hogar, Acoso escolar (Bullying), Contra el abuso sexual y pornografía infantil y No discriminación a personas de estatura baja.

		Difusión de	Tabla 2 material digital o ele		te público		
Ente Público	Twitter	Facebook	Pág. web oficial	Correo-e	Intranet	YouTube	Total
AGU	100	100					200
C5	26	29	2				57
Capital 21	10	1	30			15	56
CEJUR	25	8	8	8			49
CG				3			3
Milpa Alta		20	1	-			21
Tlalpan	100	100	1	48		18	267
DIF CDMX			1				1
CES-FES CDMX	14	5	1				20
DFICEDA			14				14
FONDESO	2		2	22	22		48
ICAT	32	68	2	30			132
IEMS		21	21				42
INDEPEDI	1	1	1			1	4
INJUVE	9	9	9			1	28
INMUJERES CDMX	31	31					62
JAP	5	5	5	2			17
STC METRO			1				1
METROBÚS	4	4	6				14
OM			2	4			6
PA CDMX			3				3
PAOT	3	3	3		3		12
PBI			2		18		20
PROCDMX	1		2				3
SACMEX			2				2
SECITI	3	8	2				13
SEDEMA		3	1	3			7
SEDESO	100		61	-			161
SEDU	1		1				1
SPC	7						7
STyFE	14	4	100	100			218
COPRED	100	100	46	-		5	49
Total	587	520	330	220	43	40	1,538

El Sistema de Radio y Televisión Digital de la Ciudad de México, Capital 21; la Comisión de Filmaciones, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, Sistema de Transporte Colectivo Metro, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF-Metrobús, la Secretaría de Seguridad Pública y el Servicio de Transportes Eléctricos divulgan contenidos del derecho a la igualdad y a la no discriminación, a través de videos, cápsulas informativas, spots, películas o documentales.

Tabla 21 Temáticas de la difusión digital o electrónica y número de entes que las difundieron							
Temática	No. entes		Temática	No. entes			
Derecho a la no discriminación	20	9%	Derecho a la identidad	4	2%		
Enfoque de igualdad y no discriminación	19	8%	Prevención y atención de la violencia	4	2%		
Derecho a la igualdad	18	8%	Violencia de género	4	2%		
Trato igualitario	17	7%	Derecho a la educación	4	2%		
Derechos de las mujeres	12	5%	No violencia	4	2%		
Derechos de la población LGBTTTI	12	5%	Afrodescendientes y no discriminación	4	2%		
Derechos de las personas con discapacidad	10	4%	D. personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	3	1%		
Igualdad de género	10	4%	Derechos de las poblaciones callejeras	3	1%		
Derechos de pueblos y comunidades indígenas	9	4%	Mujeres embarazadas	3	1%		
Derechos de las personas adultas mayores	7	3%	Contra la trata y explotación sexual	3	1%		
Respeto a la diversidad	7	3%	Acceso a la justicia	3	1%		
Derecho a un vida libre de violencia	7	3%	Derechos de las personas con VIH-SIDA	2	1%		
Derechos de las y los jóvenes	6	3%	Discriminación racial	2	1%		

Derecho a la salud	6	3%	Personas trabajadoras del hogar	1	0.4%			
Derechos de la infancia	5	2%	Acoso escolar (Bullying)	1	0.4%			
Derecho a la cultura	5	2%	Contra el abuso sexual y pornografía infantil	1	0.4%			
Personas tatuadas y no discriminación	5	2%	No discriminación a personas de estatura baja	1	0.4%			
No discriminación por apariencia	5	2%						
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.								

El tipo de materiales audiovisuales utilizados son spots, videoclips y cápsulas informativas en donde se difunden contenidos del derecho a la igualdad y no discriminación, derechos de las mujeres, de las personas con discapacidad, prevención y atención de la violencia, igualdad de género y derechos de las y los jóvenes. La difusión a través de estos medios asciende a 45 acciones.

4.5.3 Difusión sobre la denuncia de presuntos actos de discriminación

Uno de los elementos para fortalecer la cultura de la denuncia y exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación es la difusión de los mecanismos y procedimientos de denuncia de presuntos actos de discriminación cometidos por personas servidoras públicas o personas física o morales.

El artículo 5° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, señala que está prohibida cualquier forma de discriminación por ser una práctica que niega, excluye, impide o restringe el acceso, en condiciones de igualdad, al disfrute de los derechos que tiene toda persona.

La discriminación se detona a partir de diferentes motivos como son el origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial, antisemitismo y otras formas de intolerancia.

Se presenta una queja cuando el acto discriminatorio implica como responsables a empresas o particulares. Se presenta una reclamación, cuando es contra instituciones de Gobierno de la Ciudad de México y/o personas servidoras públicas como presuntas responsables.

Al respecto, 40 entidades públicas realizaron acciones de difusión para promover los mecanismos y procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios. La difusión al exterior de las entidades se efectuó a través de redes sociales, material impreso, página web), dirigida a la población en general. Al interior de estas entidades se realizó por medio

de carteles y posters en los inmuebles de gobierno, circulares, correos electrónicos e intranet.

La siguiente tabla contiene el número acciones de difusión implementadas por los entes públicos en 2016 por medio de difusión utilizado. En ella se observa que de las 40 entidades que difundieron los mecanismos y procedimientos de presuntos actos de discriminación, 23 utilizaron las redes sociales, 18 entidades colocaron imágenes, banners e información en páginas web, 17 utilizaron material impreso para difusión y 15 difundieron información al interior del ente y entre las personas servidoras públicas.

Tabla 2: Número de acciones de difusión por		v medio ut	ilizado
Namero de desenso de dinación per	Núm. de	, modio di	
Indicador	acciones		Tipo de medio utilizado
	difusión	Núm.	Medio de difusión
Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	1	602	Redes sociales
Autoridad del Espacio Público	1	10	Redes sociales
Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la CDMX	2	24	Redes sociales
4. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	1	8	Redes sociales
5. Consejería Jurídica y de Servicios Legales	1	5	Redes sociales
Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México, Evalúa CDMX	1	1	Página web institucional
7. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	4	1,524	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
8. Contraloría General de la Ciudad de México	2	2	Material impreso y al interior de la institución
9. Delegación Iztapalapa	2	4	Material impreso y al interior de la institución
10. Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	1	3	Redes sociales
11. Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México	1	97	Material impreso
12. Fideicomiso de Educación Garantizada	4	25	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
13. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	2	4	Redes sociales y correos electrónicos
14. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	1	2	Material impreso
15. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	4	19	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
16. Instituto del Deporte de la Ciudad de México	2	3	Redes sociales, página web, circulares
17. Instituto de la Juventud de la Ciudad de México	1	3	Redes sociales
18. Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México	1	1	Redes sociales
19. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	1	16	Redes sociales
20. Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	1	1	Material impreso (circular)
21. Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México	2	401	Al interior de la institución (correos electrónicos)
22. Oficialía Mayor	2	595	Material impreso y al interior de la institución
23. Policía Auxiliar de la Ciudad de México	1	17	Al interior de la institución
24. Policía Bancaria e Industrial	3	13	Material impreso, página web, al interior de la institución
25. Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	4	9	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
26. Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	3	42,753	Material impreso, página web, al interior de la institución, redes sociales
27. Procuraduría Social de la Ciudad de México	2	4	Material impreso, al interior de la institución
28. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	1	1	Página web institucional
29. Secretaría de Cultura	1	1	Página web institucional
30. Secretaría de Desarrollo Social	4	1,776	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
31. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda	2	2	Redes sociales, página web
32. Secretaría de Obras y Servicios	1	9	Redes sociales
33. Secretaría de Protección Civil	2	4	Redes sociales, página web
34. Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México	4	7	Material impreso, redes sociales, página web, al interior de la institución
35. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	2	23	Redes sociales, página web
36. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	1	121	Material impreso
			'
37. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros	1	1	Página web
38. Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México	2	4	Redes sociales, página web

39. Sistema de Transporte Colectivo Metro	2	3	Redes sociales, página web
40. Subsecretaría de Sistema Penitenciario	2	15	Material impreso y al interior de la institución
Total de acciones de difusión	76	48,113	-
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.			

4.5.4 Campañas y Acciones de difusión

El COPRED realizó acciones sobre el reconocimiento de la interculturalidad y diversidad de la Ciudad de México, considerándola el espacio donde convergen diferentes pueblos, expresiones culturales, formas de vivir e interactuar. Esta diversidad cultural, resulta una oportunidad para potencializar espacios de igualdad de trato.

La difusión de información, a través de campañas, es un medio para que la ciudadanía y población en general cuente con información acerca de alguna problemática. La información y conocimiento de los derechos humanos, permiten potencialmente la denuncia de acciones, avanzando a una cultura de exigibilidad.

Siendo la discriminación racial una problemática, el eje temático de una de las campañas realizadas por el Consejo con la finalidad de visibilizarlo, fue: La Lucha Contra el Racismo, en la cual se promocionó el respeto e inclusión de personas indígenas, afrodescendientes y en movilidad humana, (personas migrantes, refugiadas, extranjeras y nacionales).

El fundamento de la campaña se basa en los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS CDMX-2013) en la cual se señala como motivo de discriminación el color de piel, la lengua o creencia religiosa.

En el marco de la campaña, se promovió la cooperación de las Ciudades de Querétaro, México; Buenos Aires, Argentina; y Berlín, Alemania, así de las representaciones diplomáticas de las Embajadas de Estados Unidos, Canadá y Reino Unido en México. Permitiendo el desarrollo de actividades en materia del derecho a la igualdad y la no discriminación, así como posicionar al Gobierno de la Ciudad como promotora de la lucha contra el racismo.

En complementariedad con esta campaña, se presentó también la cuarta edición de la campaña: Octubre, Mes del Trato Igualitario, para la cual se llevaron a cabo distintas actividades: Se implementó un formulario electrónico de registro vía internet a efecto de que todo ente público registrara las actividades propuestas e información complementaria, la cual permitió organizar el calendario de actividades que estuvo disponible en línea dentro de la página web del COPRED y que muestra la organización y coordinación de las entidades del Ejecutivo local para la promoción de la igualdad de trato.

El COPRED proporcionó material de difusión a 57 entes públicos sobre la campaña de Octubre, al tiempo que envió material electrónico para redes sociales a 82 entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.

203 registros fueron recibidos, de los cuales 165 fueron por parte de la Administración Pública, 34 de Organizaciones de la Sociedad Civil, 3 del sector privado y 1 de un organismo autónomo. El resultado asciende a 1,204 actividades de difusión.

En 760 espacios de difusión en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, Sistema de Movilidad M1 (antes RTP), Metrobús, mobiliario urbano (casetas de teléfono, parabuses, kioskos de revistas, etc.), se realizó la estrategia de difusión sobre el mes del trato igualitario, a través de la impresión de carteles y la colocación de la imagen de la campaña, además del uso de redes sociales.

10 campañas de difusión, además de la ya mencionada, fueron efectuadas por el COPRED, son:

- 1. Campaña Mi palabra favorita
- 2. Encara el Racismo
- 3. Encara el Racismo- Decálogo de Acciones de las personas servidoras publicas contra el racismo
- 4. Concurso de Tesis;
- 5. Matrimonio Igualitario
- 6. Discriminación LGBTTTI
- 7. Documental Salir
- 8. Foro Movilidad
- 9. Foro Buenas Prácticas y
- 10. Quienes somos

Todas buscan incidir en la generación de un cambio social a favor de la igualdad y la no discriminación, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad y las entidades públicas.

La suma de todas las acciones de difusión asciende a 41,698.

9 campañas en redes sociales, página web institucional, distribución de material impreso, audiovisual, en mobiliario urbano, en transportes públicos de la Ciudad de México, como Metro y Metrobús, en escuelas públicas y edificios de gobierno.

Además del COPRED, 24 entidades públicas reportaron haber desarrollado campañas o acciones de difusión relacionadas con temáticas de igualdad y no discriminación distintas a la de Octubre, mes del Trato Igualitario. A continuación, se enlistan los entes públicos así como las del tipo realizado.

La Autoridad del Centro Histórico emprendió dos campañas de difusión: Semáforos sonoros y Encara el racismo, la primera busca hacer visibles a los estudiantes de la Escuela Nacional de Ciegos como usuarios del espacio público del Centro Histórico y sus necesidades. La segunda, es una campaña diseñada desde el COPRED y tiene como objetivo visibilizar las prácticas racistas y discriminatorias que ocurren en la Ciudad de México, mostrando que el racismo parte de prejuicios, estigmatizaciones y estereotipos que impiden el goce de nuestros derechos.

La Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México difundió la campaña: Dile alto a la Discriminación ¡Denuncia!, con la finalidad de informar a la población en general sobre los mecanismos para realizar denuncias de presuntos actos discriminatorios.

La Delegación Milpa Alta llevó a cabo la Semana de la Diversidad Sexual, cuyo objetivo es promover la no discriminación hacia las personas LGBTTTI y el matrimonio civil igualitario como derecho a la igualdad y no discriminación y respeto de los derechos humanos de este grupo de población.

La Delegación Tlalpan difundió la campaña No es costumbre es Violencia, que busca visibilizar y eliminar la violencia de género que viven las mujeres de Tlalpan, principalmente en los Pueblos originarios.

La Delegación Tláhuac llevó a cabo acciones de difusión sobre la Trata de personas, el Trato Igualitario y los Derechos de las Mujeres, para informar a la población que cuenta con espacios para dar atención psicológica y asesoría jurídica.

Se difundió el concepto y el cómo promover un trato igual entre todas las personas. Se brindó información sobre herramientas que permitan identificar mecanismos de violencia entre las y los jóvenes que estudian en los institutos de educación media superior; así como sobre los derechos de las mujeres.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, efectuó diferentes acciones de difusión en relación a la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad. Implementó la campaña Difundiendo la no discriminación. En este contexto se mostraron algunos escenarios de no discriminación y trato igualitario, así como la elaboración y exposición de carteles en algunos Centros DIF CDMX para dar a conocer la campaña a la población en general.

El Fideicomiso Educación Garantizada difundió temas de igualdad en los portales de internet y redes sociales para que los/as beneficiarios de los programas a su cargo conozcan y reciban información sobre igualdad y no discriminación.

Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, promovió la campaña ICAT CDMX a favor de la Igualdad y la No discriminación, a través de redes sociales, en la página web, así como material impreso, con la finalidad de que tanto personas servidoras públicas como población en general que acuden a capacitación en el Instituto, conozcan que esta entidad se desempeña brindando servicios sin distinción de ninguna índole.

El Instituto de Educación Media Superior además de difundir material con contenidos de Igualdad y no discriminación, también difundió la campaña: Prevención y Atención del Delito Sexual en Menores de edad, a través de redes sociales, material impreso y en eventos públicos, con la finalidad de promover los derechos de las niñas y niños, así como el prevenir delitos sexuales.

El Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, impulsó la campaña sobre Día del Síndrome de Down, a través fotografías, a fin de promover una cultura de inclusión entre la sociedad en general hacia las personas con discapacidad intelectual con este síndrome; se colocaron materiales en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, en los paneles de andén y de estación, en las dovelas, barandales y cabeceras.

El Instituto del Deporte de la Ciudad de México, implementó la campaña para el desarrollo del Maratón y Medio Maratón Ciudad de México 2016, en los promovió e incluyó la participación de la categoría de personas con discapacidad, la cual se difundió a través de redes sociales, página web, radio, televisión, carteles y en eventos públicos.

El Instituto de la Juventud desarrolló 5 campañas de difusión: Disfrutar mi sexualidad es mi derecho, prevenir el VIH mi responsabilidad, cuyo objetivo es que las y los jóvenes de 18 a 25 años, heterosexuales y homosexuales, normalicen el uso de condones en las relaciones sexuales, se realicen pruebas de detección de VIH periódicamente y contribuyan a disminuir el estigma entorno a las personas que viven con el virus y son objeto de discriminación.

La campaña Jóvenes LGBTTTI que transforman ciudades, en colaboración con la Fundación Arcoíris, donde el objetivo es incentivar a las personas jóvenes de los colectivos de este grupo de población para que se involucren en las decisiones que influyen en el rumbo de sus vidas e incidan políticamente en estos procesos desde la creación de organizaciones civiles, colectivos y propuestas.

Campaña Psicoterapia LGBTTTI, para que las personas jóvenes LGBTTTI que sufren violencia familiar, acoso escolar, o alguna forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, reciban terapia psicológica gratuita, así como el apoyo necesario de requerir asistencia de otra instancia del Gobierno de la Ciudad de México.

Campaña La galletita del género, que tiene el objetivo de que las personas jóvenes identifiquen la diferencia entre orientación sexual, identidad de género, expresión de género y sexo biológico y campaña Tengo derecho a recibir servicios de salud sexual amigables, para dar a conocer a las personas jóvenes de la Ciudad de México, sus derechos en materia de atención en salud sexual y reproductiva, sin importar la orientación sexual.

Todas las campañas se difundieron mediante redes sociales, página web del instituto y material impreso.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro, promovió la campaña. El afecto es respeto hacia tí y los demás. Fue difundida a través de carteles colocados en el interior de los trenes que circulan por las líneas 1, 2, 3, 8 y B, y en el portal oficial del Sistema de Transporte Colectivo, Metro para que las personas usuarias de este transporte conozcan la importancia del respeto y la convivencia armónica.

El Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF Metrobús, además de la campaña Octubre, mes del Trato Igualitario, difundió las campañas #DiversidadEsCDMX, enfocada en la comunidad LGBTTTI; Silbato, Vive Segura a fin de prevenir el acoso sexual dentro del transporte público.

La campaña Metrobús, Por tu seguridad, enfocada a mujeres, niñas y personas con discapacidad. Campaña Viajemos Seguras, con información y prevención del acoso sexual dentro del transporte público.

La difusión de estas campañas fue realizada a través de redes sociales, página web, en las pantallas al interior de las unidades de transporte, en las pantallas de las estaciones y colocación de carteles.

La Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México difundió 2 campañas tanto al interior de la institución como en página web, redes sociales, correo electrónico, eventos públicos y material impreso sobre Trato Igualitario y Un Trato Digno; campaña Libre de Discriminación, asimismo, se impartieron pláticas sobre prevención del delito por discriminación para complementar la difusión de ambas campañas. Adicionalmente, se envió correo electrónico a 148 personas servidoras públicas de la Coordinación General de Servicios Periciales, entre ellos Directores, Subdirectores, Peritos en Jefe, Supervisores de Zona, Peritos en Jefe y Peritos, información generada por la propia Coordinación sobre el problema de la discriminación.

Las campañas de la PGJ buscan sensibilizar al personal pericial y los usuarios, sobre que es la Discriminación, y que se debe hacer en caso de ser objeto de ella. Otro de los objetivos, es el fortalecer en el personal de la Coordinación General de Servicios Periciales el que realicen sus intervenciones sin discriminación de ninguna índole, a fin de mejorar el servicio.

La Secretaría de Cultura llevó a cabo la difusión de la campaña: Encara el racismo diseñada desde el COPRED, a través de redes sociales, página web institucional, Código CDMX radio, radio cultural en línea. Realizó una exposición "Imágenes para verte" en el Museo de la Ciudad, así como en la Fiesta de las Culturas Indígenas realizada en el Zócalo de la Ciudad de México.

La Secretaría del Medio Ambiente difundió 5 campañas: sobre Igualdad de género a través de videos en los verificentros, con el objetivo promover igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; la campaña Conociendo el Decálogo por la Diversidad Sexual e Identidad de Género, para dar a conocer, difundir y respetar los derechos humanos de las personas que integran la población LGBTTTI; Campaña Igualdad y no discriminación enfocada a la población en general, con la finalidad de eliminar las prácticas discriminatorias y el racismo; Campaña Derechos de la comunidad LGBTTTI, dirigida a la población en general y enfocada a la divulgación de los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad lésbico gay; Campaña Decálogo de la diversidad sexual, para población en general con la intención de dar a conocer los derechos fundamentales de la comunidad LGBTTTI.

La difusión se llevó a cabo mediante redes sociales de la Secretaría, cárteles informativos y con la proyección del video sobre Diversidad Sexual en las televisiones de los 65 verificentros y en el Área de Atención Ciudadana.

La Secretaría de Salud emprendió la Campaña: Prevención y Atención a la Violencia de Genero, cuyo objetivo es disminuir la incidencia de daños, secuelas y complicaciones de las personas usuarias de servicios de salud, víctimas o agresores de violencia de género, mediante la detección y atención oportunas de estas conductas, así como la referencia a centros especializados para su atención. La difusión se realizó a través de las redes sociales, material impreso, historietas y videos informativos.

La Secretaría de Educación promovió 1 campaña sobre Tipos y modalidades de violencia contra la mujer y Acoso Sexual con la finalidad de prevenir y eliminar los tipos de violencia; se realizó por medio de redes sociales, carteles y trípticos informativos distribuidos entre la población en general.

La Secretaría de Finanzas implementó 5 campañas al interior de la propia entidad, son:

Los hombres trabajadores de la Secretaría de Finanzas hablan por los Derechos de las Mujeres.

Los trabajadores de la Secretaría de Finanzas practican una paternidad responsable y afectiva para una sociedad Igualitaria y Feliz.

La Lactancia materna es positiva y una realidad para las trabajadoras de la Secretaría de Finanzas.

El acoso sexual es una Violación a los Derechos Humanos, Denúncialo para avanzar en eliminarlo

¡La violencia no es natural, se aprende!, ¡Modifiquemos los patrones de la masculinidad tradicional!

La difusión de estas campañas realizó a través de material impreso, en la página web, redes sociales, dos videos y una pantalla estática.

La Secretaría de Protección Civil cuenta con el Plan Familiar de Protección Civil en lengua Triqui para informar en su lengua materna a las comunidades indígenas sobre las medidas de prevención en el hogar para actuar en caso de sismo, incendio, inundaciones y caída de ceniza volcánica. También cuenta con la Guía Rápida de Prevención y Preparación en situaciones de emergencia para las Personas con discapacidad, con la finalidad de incluirlas en los procedimientos de actuación ante emergencias de cualquier naturaleza.

La difusión se efectuó con la distribución de cuadernillos informativos, a través de redes sociales de la Secretaría y en la página web institucional.

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo difundió 4 campañas: "Si eres una persona asalariada en casa, estos son tus derechos", a través de la cual se promueven los derechos laborales, el derecho a la salud, jornada laboral justa, remuneración digna, etc., orientada a dignificar las condiciones en que prestan sus servicios las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Campaña Ser padre, es bien padre, con el propósito de favorecer la convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, para promover la participación de los hombres en el ejercicio de la paternidad y en la realización de tareas de cuidado.

Se realizó en coordinación con el Sistema de Transporte Colectivo; tuvo duración de tres meses, del 1 de septiembre al 30 de noviembre.

Difusión de la campaña para la Feria de Empleo LGBTTTI, Feria de Empleo para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores y Feria de Empleo Empoderando a las Mujeres, todas estas tuvieron eco en las redes sociales, página de web de la institución, carteles, en las dependencias del gobierno local, así como colocación de lonas y distribución de volantes.

4.6 Eventos públicos

El desarrollo de eventos públicos es una de las actividades que el Gobierno de la Ciudad de México realiza con la finalidad de hacer partícipe a la población y a los distintos sectores que la integran. Son distintos los eventos efectuados por las entidades públicas en relación al tema de igualdad y no discriminación.

Al respecto, el COPRED llevó a cabo el Conversatorio Racismo y Discriminación en la Ciudad de México, como parte de las actividades del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes. Las y los expertos participantes de la academia y organizaciones de la sociedad civil

Entre las personas expertas estuvieron integrantes de instituciones académica y organizaciones de la sociedad civil: María Elena Martínez, Directora de Docencia en el CIESAS: Jesús Rodríguez Zepeda, Coordinador General de la Maestría y Doctorado en Humanidades; María Elisa Velázquez Gutiérrez, Investigadora titular Coordinación Nacional de Antropología del INAH (CNA-INAH); Cristina V. Masferrer León, Afrodescendencias en México Investigación e Incidencia A.C; María Celeste Sánchez, Miembro de la Comunidad Afrodescendiente de Efecto Valores, A.C y Georgina Diédhiou Bello, Asesora Educativa del Departamento de Educación en Línea de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación en CONAPRED.

Otro evento fue el 2° Foro de Movilidad Humana y No Discriminación, organizado por el COPRED, el cual buscó generar un espacio de discusión, análisis y propuesta sobre la condición de las personas refugiadas y desplazadas que particularmente tiene como destino o tránsito la Ciudad de México.

Estuvo integrado en seis mesas, a fin de intercambiar experiencias. Contó con la participación de alrededor de 20 personas expertas en el tema de movilidad humana, quienes expusieron su perspectiva respecto a la interculturalidad, las políticas de atención a las personas migrantes y el flujo migratorio en la Ciudad de México. La asistencia fue de 350 personas.

Dentro de las conclusiones del Foro destacan: El reconocimiento de que la Ciudad de México se consolida como una ciudad amigable con las personas migrantes; el Estado debe resolver los problemas que surgen de desplazamiento con acciones duraderas, la restitución de los derechos y garantizar la igualdad de accesibilidad de los derechos básicos, además de garantizar las sanciones necesarias a las personas responsables de los desplazamientos. Todos los procesos migratorios son reconocidos bajo el concepto de movilidad humana, éste es de gran importancia debido a que reconoce a las personas migrantes, huéspedes y sus familias como sujetos de derecho. Impulsar la cooperación y coordinación gubernamental para una política migratoria de hospitalidad e interculturalidad articulada. Fortalecer marcos normativos que aseguren la igualdad de oportunidades y de acceso a servicios para toda la población incluyendo a migrantes, huéspedes y sus familias. Desarrollar mejores mecanismos de exigibilidad que aseguren el acceso a la justicia a víctimas de violaciones de Derechos Humanos. Promover acciones positivas a favor de la

inclusión de la población migrante, huéspedes y sus familias incluyendo la promoción de derechos en armonía con el marco jurídico local.

El 11 de febrero de 2016, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México fue elegido de manera unánime por las 20 instancias e instituciones pertenecientes al Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México (MNDCM), a efecto de presidir el Secretariado Técnico durante el bienio 2016-2018.

El 27 de junio de 2016, el MNDCM, a través del Secretariado Técnico, presentó el Plan de Trabajo 2016-2018 en el Museo de Arte Popular, que contempla tres ejes principales a desarrollar en el periodo: Visibilización, Desarrollo e Inclusión. En este marco, cada institución perteneciente al MNDCM registró una serie de actividades a realizar durante el 2016. El resultado fue de más de 40 actividades que engloban la importancia de la agenda de trabajo para las poblaciones en situación de vulnerabilidad y discriminación.

En el marco de esta agenda, se realizó la Convocatoria al VI Concurso Nacional de Fotografía: Racismo, la cual tuvo difusión en todas las entidades de la República Mexicana y fue traducida a 19 lenguas indígenas. Durante el periodo de recepción, el COPRED como Secretariado Técnico, realizó la sistematización, documentación y resguardo de las fotografías ganadoras. En total, participaron 108 personas de 26 entidades de la República, con 370 fotografías.

La premiación del VI Concurso Nacional de Fotografía del MNDCM se realizó en las instalaciones del Museo Indígena (Antigua Aduana de Peralvillo) el 17 de noviembre. Dicha instalación fue brindada por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) y para las demás cuestiones logísticas, participaron todas las instituciones del MNDCM, desde los procedimientos de difusión, traducción de la convocatoria, impresiones de las fotografías seleccionadas para conformar la exposición, traslados de las personas ganadoras, servicio de catering, entre otras.

Tabla 23 Eventos públicos efectuados por entidad pública	
	Núm. de
Ente público	eventos
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	167
2. Secretaría del Medio Ambiente	123
3. Secretaría de Cultura	102
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	100
5. Delegación Tlalpan	93
6. Delegación Tláhuac	93
7. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	69
Secretaría de Desarrollo Social	68
Instituto de la Juventud del Distrito Federal	42
10. Delegación Cuajimalpa de Morelos	41
11. Delegación Xochimilco	34
12. Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones	29
13. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	21
14. Delegación Milpa Alta	20
15. Subsecretaría de Sistema Penitenciario	14
16. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	13
17. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	12
18. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	10
19. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	8
20. Escuela de Administración Pública	3
21. Secretaría de Educación	2
22. Autoridad del Centro Histórico	1
23. Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	1
24. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	1
Total de eventos	1,067
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2016.	

Además del COPRED. 24 instituciones reportaron el desarrollo de 1.067 eventos públicos.

Comparativamente con el 2015, existe un aumento del desarrollo de eventos en el 2016. De 846 registrados en el año anterior, en el 2016 aumentó en 221 el número de eventos realizados por entidades públicas. importancia de estos radica visibilizar acciones, en temáticas. reflexiones análisis relacionados con la igualdad de trato y la no

discriminación así como difundir y posicionar estos temas.

En la tabla 23 se señalan las entidades públicas que llevaron a cabo eventos por la cantidad de efectuados. Respecto al tipo de eventos realizados, de los 1,067 reportados, el 29% fueron Ferias informativas en donde se repartió material impreso sobre igualdad y no discriminación, 11% fueron Foros, coloquios o seminarios relacionados con las mismas temáticas; 9% tiene que ver con el desarrollo de talleres, cursos y pláticas, eventos en coordinación con otras entidades públicas y el 8% eventos culturales: obras de teatro; el 4% Conferencias, y con 3% eventos conmemorativos de días especiales, proyección de documentales, eventos jurídicos y exposiciones.

Otros de los efectuados en menor medidas respecto a los primeros son los deportivos. como el 1er. torneo de Futbol LGBTTTI, Conversatorios, eventos con Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Asociaciones Civiles, conciertos y concursos.

En la siguiente gráfica se observa la distribución en términos absolutos del número de eventos desarrollados por tipo.

306 115 101 93 92 38 37 34 28 27 24 22 21 Obras de teatro Proyección de erias informativas coord. con otros Conferencias Eventos jurídicos Otro tipo Campañas de Foros/seminarios/ Falleres/cursos/ Eventos culturales conmemorativos documentales Conversatorios **Eventos OSC** Concursos Eventos/Días difusión

Gráfica 14 Tipo y número de eventos públicos realizados

En relación a las temáticas específicas abordadas, 18 entidades indicaron que estuvieron relacionados con los Derechos de las mujeres, 17 con Derechos de las personas con discapacidad, 16 entes reportaron el desarrollo de eventos con temas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, 14 con Igualdad de género, 13 con Derechos de las personas adultas mayores, 12 con Derechos de la población LGBTTTI, 11 entes realizaron eventos sobre derechos de las y los niños y las y los jóvenes, en su mayoría fueron eventos que estuvieron relacionados con grupos de población, sin embargo, los eventos sobre Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, Derechos de las personas con VIH-SIDA, Derechos de las poblaciones callejeras, Personas tatuadas y no discriminación y afrodescendientes, fueron los menos desarrollados durante el 2016.

Los meses en que se llevaron a cabo los eventos púbicos, se observa una constancia en todo el año, con un ligero incremento en el segundo semestre del año.

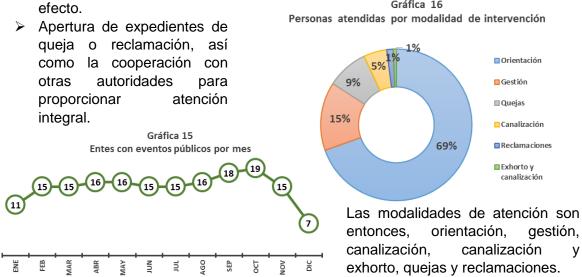
4.7 Atención integral de presuntas víctimas de discriminación

La LPEDDF es clara respecto a definir las conductas discriminatorias y las herramientas para la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación. El COPRED es la entidad del Ejecutivo local con atribuciones y competencias para determinar presuntos actos discriminatorios.

El Consejo brinda atención y orientación respecto a la problemática que refiera cualquier persona, por ello son implementadas cualquiera de las siguientes medidas de acción:

- Ser canalizada de manera adecuada ante una autoridad competente.
- > Ser atendida con un enfoque de Derechos Humanos y con solvencia técnica.
- Cuando el caso lo requiere, la realización de las gestiones necesarias dependiendo de la problemática que se presenta.
- La posibilidad de emitir exhorto donde se sugieren medidas para implementar y poder contrarrestar cualquier

 Gráfica 16



Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, el COPRED brindó 1,280 atenciones, de las cuales 891 fueron orientaciones, 187 gestiones, 113 quejas, 64 canalizaciones, 18 reclamaciones y 8 gestiones (exhortos) y canalización. Comparativamente en el 2015 se otorgaron 1,184 atenciones, por lo que el aumento un 8%, en el 2016, respecto al año anterior, esto es, 96 personas más que en el 2015 acudieron a solicitar servicio.

Realizando el análisis del número de atenciones por grupo de población, se encontró que las mujeres resultaron ser el sector de población que mayormente denuncia ante el Consejo y el más afectado. Uno de los motivos de denuncia de mayor incidencia es el embarazo, que, en edad reproductiva y con una vida laboral activa, al momento de ejercer su opción por la maternidad y tratar de hacerla compatible con el empleo, resienten un cambio de la relación con la fuente empleadora hasta niveles de hostigamiento e incluso violencia.

De las 1,280 atenciones realizadas, el 38% fueron de mujeres, seguido por hombres con 16%, población LGBTTTI con un 13%, personas con discapacidad con un 9.5% y las personas adultas mayores con un 6.1% del total. Otros grupos también acudieron, aunque en menor medida, representando el resto 20.4% (véase tabla 24).

Tabla 24 Número y porcentaje de atenciones por grupo de población								
Grupo de población atendida	Número	Porcentaje						
Mujeres	488	38%						
No pertenecen a un grupo específico	214	17%						
LGBTTTI	167	13%						
Personas con discapacidad	122	10%						
Personas adultas mayores	79	6%						
Infancia	54	4%						
Personas jóvenes	31	2%						
anónimos, intervenciones de oficio	17	1%						
Personas con tatuajes y/o perforaciones	15	1%						
Pueblos y comunidades indígenas, originarios y sus integrantes	14	1%						
Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo	14	1%						
Personas que viven con VIH/SIDA	10	0.8%						
Población callejera	8	0.6%						
Mujeres/Personas con discapacidad	8	0.6%						
Personas Adultas Mayores/Personas con discapacidad	5	0.4%						
LGBTTTI y Personas que viven con VIH/SIDA	4	0.3%						
Mujer/Personas adultas mayores	4	0.3%						
Infancia con Personas con discapacidad	4	0.3%						
Personas trabajadoras del hogar	3	0.2%						
Colectivos	3	0.2%						
Personas con discapacidad (persona peticionaria) Infancia (persona agraviada)	2	0.2%						
Mujeres con Personas con discapacidad	2	0.2%						
Total de atenciones	1,280	100%						
Fuente: COPRED, Coordinación de Cultura por la No Discriminación, 2016.								

Cabe señalar que una de las atribuciones del Consejo es el atender la denuncia de presuntos actos discriminatorios efectuados por particulares.

Esto implica una intervención en caso de haber situaciones discriminatorias con empresas particulares. La finalidad, garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas que viven v transitan en la Ciudad de México.

Por ello, también el Consejo emite exhortos a las empresas o instituciones privadas que presuntamente cometen este tipo de actos, en el que se invita a que se tome en consideración el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, así como las medidas necesarias para que ese tipo de hechos no persistan al interior.

Durante el 2016 existió un aumento del 81% de las gestiones realizadas por este Consejo, si bien de las 1,280 atenciones únicamente se iniciaron 131 procedimientos que cumplían los requisitos marcados por la ley para que un posible acto de discriminación tenga implicaciones legales, es decir, del total de atenciones, el 10% se catalogó como casos discriminatorios. En 1,150 ocasiones se orientó, canalizó o se realizó una gestión que permitió resolver una situación que afectaba a la persona peticionaria o algún tercero, o en su caso acercarlo a la autoridad o instancia pertinente que ayudara a ello, siempre tomando el tiempo necesario para escuchar y buscar la solución más adecuada.

De los 131 procesos integrados por el COPRED, la mayoría fueron iniciados contra particulares con un total de 113 quejas en contraposición a las 18 reclamaciones hacia personas servidoras públicas o instancia públicas. De tal suerte que, del total de personas que acudieron al Consejo en el 2016, el 86% tiene que ver con presuntos actos discriminatorios entre particulares y 16% provenientes del sector público.

El Consejo a través de los procedimientos de queja y reclamación ha buscado la reparación del daño. Ha logrado que, en estos casos, se acuerde el pago de liquidaciones, formalizándose ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la emisión de cartas de recomendación.

Existen actos de hostigamiento de parte de personal de las empresas tendientes a coaccionar a la mujer directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, cambiar su estado civil o por tener el cuidado de la familia, por tales motivos, se ha logrado la permanencia en sus fuentes de trabajo.

El despido por embarazo es el que encabeza la lista los casos de discriminación atendidos con 40 de los 113 considerados como tal, seguido por condición de salud con 14, la orientación sexual con 11, la discapacidad y forma de actuar, ambas causales con 10 casos cada una.

Tabla 25 Derechos vulnerados en quejas y reclamaciones									
Derecho vulnerado	Queja	Reclamación	Total	Porcentaje					
Derecho al trabajo	94	7	101	77%					
Derecho a la educación	12 1 13								
Derecho a la igualdad	4	1	5	4%					
Derecho a la movilidad	1	3	4	3%					
Derecho a la cultura física y a la práctica del deporte	-	2	2	2%					
Derecho a la cultura y recreación	1	-	1	1%					
Derecho a la libertad de religión y de conciencia	-	1	1	1%					
Derecho a la dignidad humana	1	-	1	1%					
Derecho a la seguridad jurídica	-	1	1	1%					
Derecho a la justicia y debido proceso	-	1	1	1%					
Derechos políticos e igualdad ante la ley	-	1	1	1%					
Total de quejas y reclamaciones	113	18	131	100%					
Fuente: COPRED, Coordinación de Cultura por la No Discriminación, 2016.									

Es importante destacar que ante las conductas o actos discriminatorios existe una consecuencia donde se impedido limitado algún derecho, por lo que se vuelve

necesario observar cuáles son los derechos que se ven transgredidos.

Desglosando esta información por el tipo de derechos vulnerados, en primer lugar, se encuentra con el 77% de los casos, la violación al Derecho Humano al Trabajo; en segundo, el Derecho a la Educación con 10% y en tercero, el Derecho a la Igualdad con 4%. El resto de los derechos, que en total suman 11, se aprecian en la tabla 25.

El Consejo cuenta con un reto importante, que la conclusión de expedientes sea mediante convenios que restituyan, en mayor medida, la afectación que se ha sufrido. Estos acuerdos dependen tanto del derecho vulnerado como de la afectación sufrida por la parte agraviada, considerando en la mayoría de ellos la impartición de cursos, talleres o seminarios que promuevan la igualdad y no discriminación como una medida de evitar la repetición de hechos similares; sin embargo, se debe ir más allá para alcanzar la reparación del daño.

4.7.1 Atención y canalización a presuntas víctimas de discriminación

La población que acude al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México para recibir atención y orientación respecto a problemáticas que posiblemente se encuentren relacionadas con la discriminación, encuentra diferentes modalidades de intervención de acuerdo a las necesidades de la persona peticionaria, ya señaladas anteriormente. De tal forma que puede ser canalizada ante una autoridad competente. cuando el caso lo requiere, la realización de las gestiones necesarias, posibilidad de emitir un exhorto donde se sugieren medidas para implementar y poder contrarrestar cualquier efecto negativo a su persona, aplicarse de figuras de gestión, a través de la apertura de expedientes de queja o reclamación, así como la cooperación con otras autoridades para proporcionar atención integral.

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, cuando no es competencia o atribución del ente público levantar una queja o denuncia, sino realizar la orientación y canalización, es decir, que se realiza la canalización de personas en los asuntos que no describan actos de discriminación, o tratándose de quejas y reclamaciones requieran de la intervención de otro ente público.

Al respecto, el COPRED, reportó 94 canalizaciones de enero a diciembre de 2016, éstas comprenden, además de las orientaciones, los casos de queja, atención adicional de otros entes públicos, desglosándose lo siguiente: 70 canalizaciones a razón que no fueron de la competencia del Consejo y 24 canalizaciones en las que además se inició un procedimiento de queja.

Fueron 29 personas canalizadas a la Dirección General de Derechos Humanos de la PGJDF; 20 al Seguro de Desempleo de la STyFE y 6 personas a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo dependiente de la misma Secretaría; 13 a CONAPRED; 10 personas a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 3 a la Defensoría Pública del Distrito Federal de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales; 2 a la Comisión Nacional de Derechos Humanos; 2 personas al Instituto para la Atención de los Adultos Mayores; 2 personas a la PGJ del Estado de México; 1 al Centro Comunitario de Salud Mental; 1 a la Delegación Cuauhtémoc: 1 a ECOBICI: 1 al Instituto de Asistencia e Integración Social: 1 persona al Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México; 1 persona al Seguro Popular y 1 a la Secretaría de Movilidad.

La vinculación del COPRED con otros entes de gobierno es una parte fundamental que se materializa en la firma de Convenios de Colaboración. La naturaleza de estos convenios suele ser diversa de acuerdo al objetivo que persigan; sin embargo, se destacan los procesos de referencia y contra referencia de casos que pudieran significar una violación al derecho a la igualdad y no discriminación, así como aquéllos que tienen como objeto el brindar capacitación principalmente.

Al respecto, los Convenios de colaboración del Consejo con los entes públicos que tienen vigencia hasta 2018 son dos; uno con la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, otro con la Secretaria de Educación, otros tres con vigencia indefinida se firmaron con la Procuraduría General de Justicia, con la Dirección General del Servicios de Localización Telefónica LOCATEL y un último con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Siendo el proceso de referencia y contrareferencia (canalización) el mecanismo a través del cual las presuntas víctimas acuden al Consejo para solicitar atención especializada en materia de igualdad y no discriminación.

Para institucionalizar este procedimiento, en 2016 se diseñó desde el área de Atención Ciudadana del COPRED, el Formato Único de Canalización, para la canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia, como parte de las acciones que señala el PAPED. No obstante, resulta importante institucionalizar este tipo de mecanismos para el fomento de la cultura de la denuncia y registro de datos referenciados con la debida protección de datos personal en relación a lo que señala el marco legal vigente.

Además del COPRED, 12 entidades públicas realizaron algún tipo canalización de personas para atención u orientación adecuada. En la siguiente tabla se observa el número de canalizaciones realizadas por entidad pública.

Tabla 26 Canalizaciones realizadas por los entes públicos							
Ente público que realizó canalización	Número de Canalizaciones	Instancia pública a la que se realizó canalización					
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	100	INMUJERES CDMX y Ministerios Públicos					
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	64	INMUJERES CDMX y M.P., IAAM, CDHDF, CONAPRED, CNDH, DIF, OSC's					
3. Dirección General del Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL, C5	34	COPRED					
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	24	COPRED					
5. Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	8	COPRED, INMUJERES CDMX, Unidades de At'n y Prevención de la Violencia Fam. y M.P., IAAM, CDHDF, CONAPRED, JLCyA					
6. Sistema de Aguas de la Ciudad de México	8	INMUJERES CDMX, M.P., IAAM, CDHDF, CONAPRED, CNDH, STyFE, Defensoría Pública CDMX					
7. Tláhuac	5	INMUJERES CDMX, M. Público, IAAM, DIF CDMX, R. Civil					
8. Tlalpan	2	COPRED, INMUJERES CDMX					
9. Xochimilco	2	COPRED					
10. Instituto de Verificación Administrativa	1	COPRED					
 Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del DF, Metrobús 	1	COPRED					
12. Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal	1	COPRED					
13. Secretaría de Desarrollo Social	1	Unidades de At'n y Prevención de la Violencia Familiar					
Total de canalizaciones	251	-					
Fuente: COPRED, Subdirección de Seguimiento y Evaluación, 2	016.						

4.7.2 Opiniones jurídicas

Una opinión jurídica es el conocimiento generado, a partir de la investigación jurídica o socio-jurídica sobre hechos que constituyen un caso de discriminación, que sirva para mejorar la interpretación y entendimiento del ordenamiento jurídico con efecto en la aplicación de las normas locales, nacionales e internacionales en la materia.

Dos Opiniones Jurídicas fueron emitidas por el COPRED en el 2016, como consecuencia del análisis de dos casos de discriminación.

La primera opinión jurídica es la número COPRED/OJ/02/2016, derivada del expediente de queja COPRED/DCND/Q-003-2016, el cual fue iniciado el 29 enero de 2016, donde el motivo de la discriminación es por discapacidad. La responsabilidad de los actos cometidos recae en la empresa Atento Servicios, S.A. de C.V.

La segunda opinión jurídica es número COPRED/OJ/01/2016, derivada del expediente de queja COPRED/DCND/Q-100-2016, iniciado el 28 de agosto de 2016, donde se establecen conductas discriminatorias por motivo de la apariencia física. La empresa responsable es Sistema de Prepago, S.A. de C.V. y otros.

4.8 La igualdad de trato y la no discriminación

El Gobierno de la Ciudad de México, a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, tiene como atribución el fomento de una cultura de

igualdad de trato. Es a través de la articulación y coordinación que se llevan a cabo distintas actividades, entre ellas, el intercambio de experiencias, así como el reconocimiento de las acciones de inclusión social, la promoción y respeto del derecho a la igualdad y a la no discriminación en los diversos ámbitos sociales: ciudadano, organizaciones de la sociedad civil, empresarial, sector público.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México es una iniciativa que busca identificar y reconocer el fenómeno de la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de la población que vive y transita en la entidad, con el propósito de construir una cultura que permita el ejercicio de las personas sujetas de derechos en condiciones y oportunidades de igualdad.

Constituye la suma de voluntades entre los diferentes actores para la construcción de estructura social a partir del Trato Igualitario, que contribuya a la consolidación de espacios sin discriminación, con igualdad de oportunidades, en donde todas y todos podamos participar.

La Ciudad de México se caracteriza por ser socialmente diversa con diferentes expresiones, visiones, historias y culturas y, aunque se ha avanzado en el reconocimiento y protección de los derechos de las niñas, niños, las y los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores, de las poblaciones LGBTTTI, entre muchos otros, aún se necesitan estrategias que contribuyan a consolidar una Ciudad Igualitaria. En este marco, el Gran Acuerdo tiene un contexto en el cual implementarse.

4.8.1 Acciones realizadas con el sector privado

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario promociona políticas de inclusión trazando las siguientes metas:

- La detección y reconocimiento de las buenas prácticas.
- Búsqueda de nuevos modelos de inclusión.
- Acciones con marcos institucionales de Trato Igualitario.

El sector privado se ha sumado a este Gran Acuerdo. Las empresas incorporadas en el a 2016, se muestran en la siguiente tabla:²⁰

²⁰Accenture S.C. Es una empresa que desarrolla tecnologías y metodologías para otras empresas en donde el talento no tiene sexo, raza, ni nacionalidad, toda vez que la inclusión es un principio fundamental que genera ambientes laborales óptimos que favorecen el desarrollo de las capacidades de los empleados y empleadas. AMEDIRH. Asociación Mexicana de Dirección de Recursos Humanos es una organización que lidera a la comunidad de ejecutivos de Recursos Humanos quienes se asocian. Su misión es fomentar el desarrollo de los responsables de promover la función humana de las organizaciones para propiciar que éstas y las personas que las conforman, alcancen sus objetivos integrales dentro de la sociedad. Grupo Financiero HSBC. Organización de servicios bancarios y financieros con representación a nivel global, la empresa promueve un ambiente a favor de la diversidad, la inclusión, el trato igualitario y la no discriminación. HSBC es una referencia para otros grupos y empresas que busquen la mejor armonía laboral dentro de sus campos de trabajo. Microsoft. Es un claro ejemplo de cómo la innovación tecnológica puede también ser inclusiva y cada vez más amigable con todas las personas. La diversidad y la inclusión vienen

Tabla 27 Número de reconocimientos otorgados a empresas privadas por buenas practicas a favor de la no discriminación						
Nombre de la empresa	Fecha de entrega del reconocimiento					
Accenture	10 de marzo de 2016					
AMEDIRH	18 de mayo de 2016					
HSBC	25 de agosto de 2016					
Microsoft	19 de septiembre de 2016					
Cinépolis; Coca-Cola FEMSA; CompuCom; Damco Logística & Supply Chain; E-inmob; Familia Laboral; Ford Motor Company; Fundación Manpower México A.C; Grupo Bimbo; Grupo Financiero HSBC S.A. de C.V.; Grupo Financiero Scotiabank, México; IBM de México; Industria Química, materias primas; Leemba Travel; SAP México; Shell México; St. Regis México City Hotelería; T-AC- ZORA Consultoría en RSE e Inclusión Laboral; The Insiders-Marketing; Yo Seguros. Scotiabank; Agencia Marketing; Akasha Galería Café; American Express Bank (México), S.A., Institución de Banca Múltiple; American Express Company; AT&T AXA Seguros; BNR; Boutique de Negocios Responsables; CD Consultores	22 de septiembre de 2016					
Dow Chemical	25 de octubre de 2016					
Segundamano.mx	27 de octubre de 2016					
Medix	11 de noviembre de 2016					
Fuente: COPRED. Secretaría Técnica, 2016.						

Con el sector privado se llevó a cabo el 3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales "La Política de Inclusión como Retorno de Inversión" en colaboración con Scotiabank y la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL) en las instalaciones del World Trade Center, lo cual permitió fortalecer los lazos con el sector empresarial para generar propuestas e involucrar a las poblaciones diversas y en situación de vulnerabilidad en la iniciativa privada, por medio de políticas de inclusión empresarial.

Las conferencias magistrales consideraron el intercambio de experiencias entre organizaciones, empresas y gobierno, buscando interacción con la audiencia y demostrando que puede lograrse la inclusión. Se realizaron 4 mesas de trabajo: Discapacidad, LGBTTTI, Intergeneracional (Juventud y personas mayores) y Género.

Participaron más de 71 empresas. Se otorgaron Cartas de Bienvenida y Reconocimientos a las empresas por la búsqueda constante de acciones incluyentes en sector privado.

acompañados del éxito. Además de contar con programas y buenas prácticas hacia personas con discapacidad, han estado impulsando programas para el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, su liderazgo e espíritu emprendedor. Scotiabank. Institución financiera global, crea y mantiene un ambiente de trabajo que estimula el desarrollo integral de las personas empleadas a través de varios valores fundamentales, como son la integridad, respeto, dedicación, perspicacia y optimismo. Dow Chemical: La política de diversidad e inclusión es impulsar un ambiente de trabajo de respeto, libre de cualquier forma de discriminación. Esta política, que establece su Código de Conducta Comercial: "El Estándar Diamante", se aplica en todo el mundo para todas las personas que laboran. Segundamano.mx: El líder en clasificados se integró al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario por sus acciones a favor de la diversidad, la inclusión, el trato igualitario y la no discriminación. Con la incorporación de Segundamano, COPRED continúa con el fortalecimiento de prácticas inclusivas en el ámbito laboral, para mejorar las condiciones de distintos grupos en situación de vulnerabilidad y con ello, eliminar estigmas y prejuicios que siguen permeando en la sociedad. Medix, empresa especialista en iniciativas de salud, agradeció la suma de voluntades y la adhesión a esta iniciativa.

4.9 Estudios, reportes, investigación y medición en materia de igualdad y no discriminación

4.9.1 Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación

En 2016, en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se elaboraron dos diagnósticos: uno sobre sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México y otro sobre el derecho de la igualdad de oportunidad y no discriminación en los servicios de transporte colectivo público de pasajeros que presta el Gobierno de la Ciudad de México, a través del STC-Metro, el STE y el SM1.

El Diagnóstico sobre el derecho de la igualdad de oportunidad y no discriminación en los servicios de transporte colectivo público de pasajeros que presta el GCDMX, a través del STC-METRO, el STE y el SM1, tiene como objetivo conocer la situación que guarda el transporte público de la CDMX, como parte de la movilidad humana, que permita el desplazamiento libre de barreras físicas y culturales de las personas que viven y transitan en la Ciudad.

Con la elaboración de este estudio se busca visibilizar las condiciones de acceso al transporte público que actualmente existe en la entidad, para los grupos de personas en situación de desventaja y vulnerabilidad, como son las personas con discapacidad, las personas indígenas, las mujeres y los niños y niñas, que viven y transitan en la entidad; conocer los principales obstáculos que enfrentan al utilizar el Sistema de Transporte Colectivo-Metro (STC-Metro), el Sistema de Transportes Eléctricos (STE) y el Sistema de Movilidad 1 (antes RTP), así como analizar los avances jurídicos que existen en torno al transporte como un derecho humano.

En el diagnóstico se plasma la situación actual que guarda el transporte público, acorde con la información que cada uno de los entes que prestan dicho servicio público hizo llegar al COPRED y con la propia información que se detalla en sus respectivos portales de internet.

Brinda consideraciones y recomendaciones para el ejercicio del derecho a la movilidad, vinculado al transporte público, que impacta en el goce y disfrute de derechos como la educación, el trabajo, la salud, entre otros derechos.

Por otro lado, el Diagnóstico sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México, brinda información sobre el ejercicio de los derechos sociales de los grupos en situación de discriminación, en cuanto al grado de avance en el goce y disfrute de éstos en la Ciudad de México.

El documento hace un breve recorrido sobre los Programas, la legislación en la materia y las acciones que, desde las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de tales disposiciones normativas, se han llevado a cabo. Es un instrumento que permite detonar procesos de mejora o de actualización, para hacer efectivo y materializar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En la elaboración del documento, las siguientes entidades públicas proporcionaron información INMUJERES, DIF, INJUVE, IAAM, SEDEREC, IASIS, INDEPEDI, SEDUVI,

SEDU, SEP, IEMS, STYFE, SEDESA, IMSS, ISSSTE, SEDESO, entre otras. Esta actividad demuestra la articulación y coordinación con las entidades del Ejecutivo.

4.9.2 Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México, EDIS

La Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas, a través de la colaboración del académico José Rubén Hernández Cid, del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) para realizar el análisis sobre la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CdMX), a más de tres años de su levantamiento.

El análisis realizado consistió en caracterizar los grupos resultantes de las preguntas 38 y 47 que se refieren al COPRED, a saber:

- ¿Lo conocía o lo había oído mencionar?
- > En caso de que usted fuera víctima de discriminación, ¿usted acudiría al COPRED a presentar una denuncia o no acudiría?

Permitió definir la tipología de cincos grupos de personas con base en: si había oído y si acudiría al COPRED, tomando en cuenta y cruzando todas las preguntas de los cuatro grandes apartados del Cuestionario de la Encuesta: i) Derechos Humanos, ii) Discriminación, iii) Instituciones y Discriminación y, iv) Características Socioeconómicas.

Los hallazgos permiten conocer, la existencia o no de la discriminación, así como la intensidad hacia los cuarenta grupos de personas discriminadas, según contenidos de la EDIS, CDMX-2013; los cuales presentan correlación con los cinco subgrupos poblacionales, construidos a partir de los cruces de las preguntas 38 y 47:

- Ovó v acudiría al COPRED.
- No oyó pero acudiría al COPRED.
- Oyó pero no acudiría.
- No oyó y no acudiría, y
- No contesto

Las principales conclusiones del estudio señalan que este análisis sugiere que existen subpoblaciones que se distinguen en términos de sus opiniones respecto a la discriminación. Dado que tales subpoblaciones, al menos en algunos casos son específicas, es posible pensar en diferentes políticas de atención, información y participación en los programas del COPRED. Dado el tipo de diseño maestral usado en el año 2013 es de interés el probar algunas hipótesis con los resultados de la muestra 2017.

El análisis realizado contribuirá a que el análisis comparativo con la Encuesta 2017, permita encontrar aspectos relevantes hacia los grupos en situación de discriminación en la Ciudad de México.

4.9.3 Desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio

Por cuarto año consecutivo, el COPRED llevó a cabo el 4º Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México, el cual como objetivo estimular el desarrollo de investigaciones con rigor académico acerca del tema de la igualdad y la no discriminación, desde lo local, así como la creación de una red de investigadores/as que aporten elementos novedosos a la problematización del fenómeno discriminatorio desde y para la Ciudad de México.

Para el 2016, se efectuó la convocatoria del 4° Concurso de Tesis, a través de la difusión en los diferentes espacios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, del Sistema de Movilidad M1, en mobiliario urbano y redes sociales. De esta manera, contó con la participación de 28 trabajos, de los cuales, después de una revisión exhaustiva, 14 fueron seleccionados por el Jurado Calificador, 12 de los ellos se enfocan a obtener el grado de licenciatura, mientras que 2 lo son a nivel posgrado.

Las temáticas abordadas en los trabajos fueron las siguientes:

- Discapacidad e inclusión social.
- VIH.
- La identidad de género y la reasignación de sexo; inclusión social de la población trans.
- Diversidad sexual (cine y violencia).
- La discriminación en los libros de texto.
- Racismo y arte.
- Discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral y en la administración de justicia.
- La población indígena en la Ciudad de México.

Los títulos de los trabajos de investigación que resultaron ganadores, fueron los siguientes, de nivel licenciatura:

- 1. La representación de la discriminación hacia la diversidad sexual en la cinematografía: El caso del realizador Julián Hernández - Propuesta para generar indicadores de discriminación en la cinematografía.
- 2. El mito en el Arte. Una búsqueda del origen del racismo.
- 3. La Discriminación en los contenidos de los Libros de Texto Gratuito de Educación Básica Primaria Plan (2009-2011) de México.
- 4. Los derechos de las personas con discapacidad intelectual límite.
- 5. Inclusión de personas con discapacidad visual: Museos de Historia y Arte de la Ciudad de México.
- 6. Impacto del Modelo Educativo Bilingüe-Bicultural (MEBB) en la inclusión educativa de niños y jóvenes Sordos de 9 a 12 años de edad del IPPLIAP.
- 7. Promoción de la Salud, Políticas Públicas y Derechos Humanos para Personas con Discapacidad en la Ciudad de México; 8. Mujeres en el Sistema Penal del Distrito Federal;
- 9. Nuevas formas de habitar la ciudad: Apropiación y uso del espacio público por parte de una comunidad Otomí en la Delegación Iztapalapa, Ciudad de México 2012-2016.
- Inclusión Laboral: Las experiencias de las y los jóvenes y adultos con discapacidad 10. intelectual.
- 11. Percepción de discriminación racial en personas no indígenas.

12. Discriminación y familias homoparentales en la Ciudad de México.

De nivel posgrado son:

- 1. Los lenguajes del diseño en la diferencia y la inclusión.
- 2. Influencia de la interacción médico-paciente sobre el trato digno hacia las personas que viven con VIH/Sida, que reciben tratamiento en el HGZ. Belisario Domínguez del IMSS.

Con el fin de coadyuvar en el avance de las investigaciones que las personas ganadoras del 4° Concurso de Tesis se encontraban desarrollando, los días 17, 18, 20 y 21 de octubre de 2016, se llevó a cabo un Coloquio Temático, el cual se desarrolló a través de la retroalimentación con personas expertas en los temas.

Previo a la realización del Coloquio, se impartió una sesión metodológica para las personas ganadoras del 4° Concurso de Tesis, sobre el Fenómeno Discriminatorio de la CDMX.

Dos de los trabajos han sido aprobados, logrando sus autores obtener el título de licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana y en Ciencias de la Comunicación, respectivamente. Para el último trimestre de 2016, el número de trabajos disminuyó de 14 a 13, ya que se dio de baja un proyecto.

El apoyo económico mensual brindado fue de \$ 2,500.00 a nivel licenciatura y \$2,800.00 a nivel posgrado, durante 5 meses.

4.9.4 Reportes que consideran aspectos o contenidos antidiscriminatorios

En 2016, el COPRED elaboró el Informe de Acciones del Consejo, a favor de la población LGBTTTI 2015-2016.

Este Informe comprende las acciones ejecutadas en el período mayo 2015-2016, con la finalidad de visibilizar las políticas legislativas y públicas, así como la atención a presuntas víctimas de discriminación, procesos de sensibilización y capacitación y otras acciones que el Consejo ha desarrollado a favor de la población LGBTTTI, en relación al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Dicho informe fue entregado a la Jefatura de Gobierno y se encuentra publicado en la página web del Consejo.

Otro de los informes elaborados por el Consejo, de las acciones realizadas por las entidades públicas a favor de la población LGBTTTI, 2016, en el marco del Acuerdo por el que declara a la Ciudad de México, Ciudad amigable con la población LGBTTTI. Los resultados en el marco de este informe es el propio Informe de resultados el cual puede consultarse en la página del Consejo y la batería de indicadores diseñados y piloteados con las entidades públicas, los cuales se implementarán en el 2017.

Las entidades públicas participantes en el Informe señalado, son: Metrobús, SSP, SG - Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual, SEDESO-DGIDS, Sistema de Movilidad 1 (antes RTP), SEDU, INJUVE, Inmujeres, LOCATEL, IEMS, STC-Metro, STyFE, CEJUR, COPRED y las Delegaciones Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Coyoacán, Magdalena Contreras, Cuauhtémoc, GAM, Iztapalapa y Tlalpan.

4.9.5 Monografías sobre grupos de población en situación de discriminación

En el COPRED se elaboran monografías por grupos de población y para 2016 se actualizaron 7, las de mujeres; niñas, niños y adolescentes; jóvenes; personas adultas mayores; personas indígenas, población LGBTTTI, personas con discapacidad, y se elaboraron 3 nuevas, a saber, sobre afrodescendientes, personas que viven con VIH/sida, personas trabajadoras del hogar. Se actualizaron, a partir de los datos e información de fuentes disponibles; pueden consultarse en la página web institucional.

La actualización consistió en la incorporación de datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013) por aquellos que inicialmente se utilizaron, a decir, los de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis 2010) y la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

La finalidad de las monografías sobre los grupos de población es presentar una compilación de información actualizada sobre diversos grupos en situación de discriminación a fin de ser material de consulta para entes de gobierno, Organizaciones de la Sociedad Civil y de la población en general interesada en los temas, es decir, brindar información confiable y práctica, a fin de a fin de presentar un panorama del estado en que ejercen sus derechos estas poblaciones, especialmente el de igualdad, en la Ciudad de México.

V. Continuidad de las acciones realizadas en 2016, respecto al 2013-2015

La implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, PAPED 2013 involucró a 42 entidades públicas. La ejecución del 2014 permitió mayor participación de 51 entidades, 9 más respecto al año anterior. Es a partir de este año cuando es posible comparar las acciones de continuidad, a un año de la ejecución de este Programa.

En 2014, 45 entes públicos indicaron dar continuidad a las acciones efectuadas en 2013. esto es el 88% de un total de 51 entidades. En 2015, son 40 entidades, de un total de 61, las que señalaron continuidad.

Las acciones de continuidad reportadas en 2014 se centran en la sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas, difusión en materia de igualdad y no discriminación, eventos tanto con población en general como con grupos de población en situación de discriminación, eventos públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana, desarrollo de eventos como foros, coloquios, seminarios sobre Derechos humanos e igualdad y no discriminación, diseño de materiales diversos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

Otras acciones menos frecuentes pero que se reportaron como de continuidad en ese mismo periodo tienen que ver con la adecuación normativa y reglamentaria, cambios o adecuaciones a inmuebles destinados al servicio público, diseño e implementación de protocolos de atención específicos, diseño de reportes, estudios e investigaciones relacionados con la igualdad y no discriminación. En total se registraron 245 acciones desarrolladas por 45 a las que se dio continuidad en 2014.

En 2015, las acciones señaladas como de continuidad se centran nuevamente en los procesos de formación: sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas, difusión en materia de igualdad y no discriminación, eventos tanto con población en general como con grupos de población en situación de discriminación. Es de destacar que hubo un incremento en el número de entes públicos que elaboraron reportes e informes relacionados con la igualdad y la no discriminación, así como los que diseñaron materiales. El mismo aumento se observó en aquellos que realizaron adecuación normativa y reglamentaria, cambios a inmuebles para la accesibilidad, así como los que desarrollaron eventos como Foros, coloquios, seminarios sobre Derechos Humanos, igualdad y no discriminación.

Con menor incidencia pero que siguen figurando como acciones de continuidad se encuentran el diseño e implementación de protocolos de actuación como de atención, investigaciones o estudios sobre igualdad y no discriminación. Para el 2015 se contabilizaron 266 acciones de continuidad realizadas por 40 entidades públicas en 2015.

Para 2016 se reportaron 337 acciones de continuidad realizadas por 54 entes públicos, de un total de 63 que implementaron. Los procesos de formación siguen siendo la acción con mayor continuidad: capacitación y sensibilización. Ya desde el 2014 se había identificado este escenario. Para este mismo año, las acciones de continuidad que ocupan el segundo lugar son las de difusión sobre temas igualdad y no discriminación. En tercer lugar, se encuentran los eventos públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana; durante 2016 tuvieron un repunte importante, el mismo comportamiento tuvieron los reportes e informes con temáticas relacionadas con igualdad y no discriminación.

Los cambios o adecuaciones físicas a inmuebles destinados al servicio público, son acciones que también se han reportado desde la primera evaluación del PAPED y que muestran el cumplimiento a las circulares 002 y 003 emitidas por el Jefe de Gobierno y publicadas en la GODF desde el 2013, así como la voluntad política y el visibilizar la importancia de la accesibilidad.

El desarrollo de eventos como foros, coloquios, seminarios y otros eventos en general, así como el diseño de materiales en relación a la igualdad y no discriminación, también son acciones que se siguen implementando por la mayoría de los entes.

Entre las acciones que tienen continuidad, pero que son implementadas por un menor número de entes públicos se ubican, el diseño e implementación de protocolos de actuación y atención, así como el diseño o adecuación de programas educativos y de formación con contenidos no discriminatorios y elaboración de Investigaciones o estudios sobre igualdad y no discriminación.

En la siguiente gráfica se observan las acciones de continuidad que tuvieron mayor ejecución durante 2016 por el número de entes que las reportaron.



Gráfica 17 Acciones de continuidad del PAPED en 2013-2016

Es de señalar el área de oportunidad que representa la ejecución de medidas especiales: sobre todo acciones afirmativas que permitan el ir avanzando en el cierre de brechas de desigualdad, así como el llevar a cabo acciones que fomenten la cultura de la denuncia y la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación por parte de ciudadanía y de la población en general. Asimismo, llama la atención la necesidad de realizar estudios e investigaciones puntuales, pertinentes y viables que den cuenta del estado que guarda la desigualdad y la discriminación en la entidad, a fin de rediseñar acciones, afinar estrategias y mecanismos encaminados a la garantía de este derecho.

Cabe mencionar también, que el diseño del PAPED 2016-2018 señala este tipo de acciones para ser implementadas de forma transversal y con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación tanto para el 2017 como para el 2018.

La implementación 2017 permitirá comparar con el 2016 si las acciones de continuidad siguen centrándose en las medidas de inclusión: sensibilización y capacitación y, difusión o hay un aumento en las acciones afirmativas y las de nivelación (ajustes razonables).

VI. Las acciones y/o estrategias transversales implementadas para la ejecución de las Líneas de Acción del PAPED 2016

Para lograr que el enfoque de igualdad y no discriminación se incorpore en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas que ejecutan los entes públicos, destacan las estrategias transversales utilizadas en la ejecución de acciones para prevenir y eliminar la discriminación, la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial permiten dar continuidad en el trabajo que se ha emprendido desde 2013 con la primera edición del PAPED.

Para la ejecución de las líneas de acción del PAPED 2016 se implementaron las siguientes estrategias: la perspectiva de género, de igualdad y no discriminación, inclusión de la participación de la sociedad civil, coordinación y articulación institucional, promoción de una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos, exigibilidad, accesibilidad, principalmente.

Entre los espacios y/o mecanismos utilizados por los entes públicos para el desarrollo de acciones, destacan: los Espacios de Coordinación Interinstitucionales como las Mesas interinstitucionales, Espacios de participación del PDHDF, Comités Interdependenciales, Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS), Mecanismos de Consulta, Consejos Asesores, Mesas de trabajo, Grupos de trabajo, Consejos Delegacionales, Eventos públicos y Capacitación, talleres y pláticas.

En la siguiente tabla se observa la incidencia de los entes públicos que participan en los espacios de coordinación interinstitucionales, donde es notoria una mayor participación en el desarrollo de procesos de capacitación, en los mecanismos interinstitucionales, en los Espacios de Participación (EP) del PDHDF y en el desarrollo de mesas de trabajo.

Tabla 28 Entes públicos que participan en Espacios de coordinación interinstitucionales												
Ente púbico	Mecanismos interinstitucion ales	EP del PDH	Comités Interdependen ciales	RIADS	Mecanismos de Consulta	Consejo Asesor	Mesas de trabajo	Grupos de trabajo	Consejos Delegacionales	Eventos públicos	Capacitación	Total de Entes
1. ACH	✓		✓				✓	✓				4
2. AEP	✓				✓		✓					3
3. AGU											✓	1
4. BOMBEROS			✓				✓	✓				3
5. C5											✓	1
6. CEJUR	√	✓	✓	✓			✓	✓				6
7. CFILMA	✓							✓			✓	3
8. CG											✓	1
9. Cuajimalpa									✓			1
10. Tlalpan	✓	✓							✓	✓	-	4
11. Xochimilco	✓						✓		✓	✓	✓	5
12. DIF CDMX	✓	✓		✓			✓			✓	✓	6
13. EAP	✓	✓	✓				✓	✓				5
14. FICEDA	✓		✓				✓					3
15. FONDESO	✓	✓					✓					3
16. IAPA	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
17. ICAT											✓	1
18. IEMS	✓										✓	2
19. INDEPEDI	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	8
20. INMUJERES											✓	1
21. INVEA	✓											1
22. INVI	✓	✓									✓	3

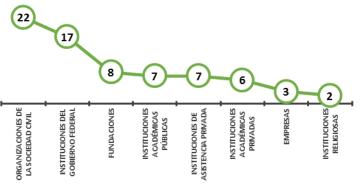
Total Fuente: COPRED, S	31	25	15	16	5	3	25	17	10	22	34	203
51. COPRED	✓ 24	√	45	√	-	_	√	√	√ 40	√	✓ <u> </u>	8
0. Tláhuac							✓		√	✓	√	4
9. SsP				✓			✓			✓	✓	4
8. STyFE	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	8
7. STE	✓						✓	✓			✓	4
6. SSP		✓		✓						✓	✓	4
15. SPC	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	7
14. SOBSE	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	7
43. SM1											✓	1
42. SEGOB	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		√	✓	9
41. SEFIN		✓	✓		✓							3
40. SEDUVI	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	7
39. SEDU							✓					1
88. SEDESO	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	9
37. SEDESA	✓	✓	✓	✓				✓		✓		6
36. SEDEMA				✓						✓	✓	3
35. SECITI	✓	✓	✓	✓					✓			5
34. CULTURA	√	1	✓	✓			√	✓	✓	√	✓	9
33. SACMEX				✓							✓	2
32. PROSOC	✓	✓										2
31. PBI		-					1			· /	· /	3
30. PAOT		1								/		3
29. PA CDMX	✓										· /	2
28. OM	•	•					•			•	· /	1
27. METROBÚS	· ·						· /	1		√	√	6
26. METRO	✓	√		-			√					3
24. LOCATEL	•	V	· ·	✓			•				•	1
3. ITFP 4. JAP	✓	✓	✓				✓			✓	✓ ✓	<u>2</u> 5

Las temáticas abordadas en estos espacios estuvieron relacionadas con violencia, violencia contra las mujeres, violencia escolar, no discriminación, trato igualitario, derechos de las mujeres, derechos de las niñas y los niños, derechos de las y los jóvenes, derechos de las personas adultas mayores, derechos personas con discapacidad, derechos de los pueblos y comunidades indígenas, derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, derechos de la población LGBTTTI, derechos de las personas con VIH-Sida, derechos de las personas privadas de su libertad en Centros de reclusión, derechos de las personas en conflicto con la Ley penal, derechos de las personas que asisten o visitan Centros de reclusión, derechos de las poblaciones callejeras, derechos de las personas tatuadas, derechos de las personas víctimas de trata y explotación sexual, derecho a la alimentación y sustentabilidad alimentaria, derechos de trabajadoras del hogar, diseño de espacios públicos incluyentes y sin discriminación, mecanismos de participación ciudadana, afrodescendientes y discriminación racial.

Otras acciones igualmente importantes fueron las actividades interinstitucionales como procesos de sensibilización, capacitación, formación continua, profesionalización, diseño de acuerdos y lineamientos, diseño e implementación de mecanismos de vinculación, canalización de presuntos casos de discriminación, atención de presuntos casos de discriminación, elaboración de protocolos de atención, campañas de difusión sobre igualdad y no discriminación, firma de Convenios de colaboración en materia de igualdad y no discriminación, elaboración de proyectos, programas o protocolos conjuntos para la igualdad y no discriminación, promoción sobre la igualdad y no discriminación, acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación, acciones de prevención del acoso escolar (bullying), acciones de prevención y atención de la violencia, acciones de prevención de la discriminación, acciones contra las fobias hacia la población LGBTTTI, desarrollo de diagnósticos sobre grupos de población, elaboración de modelos de atención, propuestas de iniciativas de Ley y eventos académicos como foros, coloquios, conferencias, entre otros.

La intersectorialidad es un factor importante la en ejecución de programas políticas públicas. Para el caso del PAPED, no sólo se llevan a cabo acciones con los entes públicos, sino también con empresas del sector privado, asistencia privada, organizaciones de la sociedad civil y con la academia, que van desde la participación en el diseño de documentos. procesos de educación

Gráfica 18 Entes con actividades intersectoriales y tipo de sector



formación, difusión, promoción de cultura de la denuncia, así como de la participación en eventos tales foros y seminarios, forma de convenios, implementación de proyectos, programas o protocolos conjuntos, principalmente. Lo que muestra una red de entidades que convergen en la ejecución de las líneas de acción del Programa. Es una suerte de modelo reticular, a través del cual es posible y deseable pensar la prevención y eliminación de la discriminación. Esta problemática rebasa los límites del Estado, precisamente por ser un problema que tiene que ver tanto con la esfera pública como privada.

La mayoría las actividades intersectoriales desarrolladas fueron foros, coloquios, seminarios, congresos. sensibilización, capacitación, formación continua. profesionalización, campañas de difusión, firma de convenios de colaboración, reuniones y mesas de trabajo, proyectos, programas o protocolos conjuntos, revisión de documentos oficiales, atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación.

Los entes que desarrollaron acciones con otros sectores diferentes al gubernamental durante 2016 son 33, además del COPRED, son la Autoridad del Centro Histórico, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, la Contraloría General, las delegaciones Cuajimalpa, Xochimilco, DIF CDMX, la Autoridad del Espacio Público, Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto, Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, el Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, Instituto de la Juventud, Instituto de Vivienda, Instituto Técnico de Formación Policial, Junta de Asistencia Privada, Metrobús, Policía Auxiliar, Policía Bancaria e Industrial, Procuraduría Social, Sistema de Aguas de la Ciudad de México, Secretaría de Cultura, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de Salud, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Educación, Secretaría de Gobierno Secretaría de Obras y Servicios, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

La gráfica 18 recoge el número de entidades que ejecutaron acciones intersectoriales por tipo de sector, en donde se observa que de los 32 entes que indicaron realizar este tipo de acciones, 22 fueron con OSC's, 17 con el gobierno federal, 8 con fundaciones, en menor

medida se realizaron trabajos con instituciones académicas, empresas e instituciones religiosas.

Las estrategias transversales resultan medulares para impulsar la implementación de la política pública antidiscriminatoria, entre ella la ejecución del PAPED, ya que en ellas intervienen los entes públicos desde sus diferentes ámbitos de actuación y se establecen sinergias, con la academia, organizaciones de la sociedad civil, sector privado, entre otros.

La articulación y coordinación intra e interinstitucional es sustantiva también para el desarrollo y cumplimiento de las líneas de acción muestra el esfuerzo de las entidades por desarrollar acciones conjuntas, por visibilizar problemática, por avanzar en el logro de resultados que beneficien a sectores de la población. Ha dejado ver cómo las entidades públicas son capaces de conectar esfuerzos para una acción común: la discriminación que afecta a grupos etarios, poblacionales, personas, colectivos y grupos.

VII. Hallazgos acerca de la implementación del PAPED en 2016

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, PAPED 2016-2018, al ser un programa trienal, tiene una visión de corto y mediano plazo, con el objetivo de brindar un panorama amplio acerca de las acciones públicas que deben llevarse a cabo de forma progresiva por los entes públicos en materia antidiscriminatoria. El fin último que persigue es contribuir a garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en la capital de país en el largo plazo.

El diseño trienal, busca robustecer el proceso de transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas de los entes de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México. En este sentido, el Informe de Evaluación del PAPED valora el cumplimiento y avance de las líneas de acción para el ejercicio presupuestal 2016; asimismo, a través de la evaluación interna, brinda información para saber cuánto se avanza al cumplimiento de los objetivos específicos.

Se trata de una revisión de la implementación sobre el número y tipo de acciones realizadas; se busca rendir cuentas de lo ejecutado, es decir, de la implementación del Programa por parte de las entidades públicas. Aproximándose a una valoración somera del cumplimiento de las obligaciones estatales: respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, a partir de la evaluación anual.

Las diferentes ediciones del PAPED cuentan con una sección programática que ofrece ejes y líneas de acción a manera de guía para que las entidades públicas incluyan contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación de manera transversal en las acciones institucionales y de esta forma avanzar en la garantía del derecho.

El diseño e implementación del programa ha tenido avances significativos. En 2013, estaba estructurado por 5 objetivos, 12 estrategias y 32 líneas de acción, de las cuales se ejecutaron 20, por lo que en términos porcentuales se obtuvo 63% de implementación.

En 2014 se integró por 4 objetivos, 14 estrategias y 34 líneas de acción; 25 líneas se implementaron, porcentualmente es el 74% de ejecución. En 2015, contenía 5 objetivos, 14 estrategias e incrementó el número de líneas de acción a 49 de las cuales se ejecutaron 40. Se alcanzó el 82% de implementación.

El rediseño trienal considera un aumento tanto en sus objetivos como líneas de acción de acuerdo con una visión de mayor alcance y proyectadas a tres años. En total cuenta con 1 objetivo general, 6 ejes, 6 objetivos específicos y 60 líneas de acción, que después de la revisión y valoración de lo programado contra lo ejecutado, se lograron implementar 49 líneas y con ello se llegó al 82% de implementación para 2016.

En lo que refiere al avance de implementación por Eje, varía en cada. El 1, relacionado con Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria, específicamente las líneas de acción sobre revisión de leyes, reglamentos, estatutos, se llevaron a cabo toda vez que el COPRED funge como responsable la mayoría de éstas. En los casos en los que otras entidades son responsables, se avanzó poco, ya que a pesar de haber hecho la

revisión para que los documentos no presenten contenidos discriminatorios y se incluya el enfoque de igualdad y no discriminación, las entidades indicaron que los Estatutos y Decretos de creación los emite el Jefe de Gobierno, por lo que conllevan un procedimiento administrativo que no logra concluirse en el corto plazo. Sin duda, es un área de oportunidad para replantear la periodicidad de las acciones.

Respecto a la revisión de Reglamentos, la SEDESA, STyFE, SEDESO e INVEA, enviaron avances de ajuste a los contenidos; se encuentran a la espera de materializar los cambios con las áreas jurídicas, los cuales están relacionados con la incorporación de lenguaje incluyente y no discriminatorio.

De este eje, queda pendiente contar con un documento de propuesta de modificación al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, relativo a la tipificación de la discriminación como delito.

En relación al eje 2. Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación, la implementación de las líneas de acción fue satisfactoria ya que en este eje están contenidas la mayoría de líneas de acción de difusión y, son las más implementadas por los entes públicos en conjunto con los procesos de sensibilización y capacitación.

En 2016, se realizaron acciones con el sector privado teniéndose como resultado la adhesión de 8 empresas al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la Ciudad de México, cuya finalidad es llevar a cabo prácticas inclusivas en el ámbito laboral, asumiendo condiciones de igualdad y rechazo a conductas discriminatorias. También se llevó a cabo el 3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales a fin de generar propuestas sobre prácticas de inclusión de poblaciones diversas y en situación de vulnerabilidad, por medio de políticas de inclusión.

En este sentido, es de destacar acciones de coordinación intersectorial, entre el público y privado con la finalidad de avanzar hacia prácticas incluyentes en el ámbito laboral. Es un trabajo conjunto para lograr también la igualdad de trato.

Las acciones que quedan pendientes por realizarse en relación a este Eje, son la elaboración de Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de discriminación, impulsar mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación, verificación de placas antidiscriminatorias en establecimientos mercantiles.

La línea de acción: Proporcionar asistencia psicológica gratuita a personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos, requiere ajustes a los contenidos, debido a que la entidad que se señala como responsable no presenta atribución legal para brindar atención psicológica. El caso de las Contraloría Ciudadana, se ha señalado en la sección tres el por qué se consideró la semaforización aplicada.

Cabe destacar que el Dictamen para reformar la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal en relación a que los establecimientos mercantiles deben contar con la placa antidiscriminatoria fue aprobado por el Pleno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal el 16 de noviembre de 2016, por lo que la verificación con la nueva leyenda de la placa se pospone para el 2017, una vez que sea publicado el Decreto correspondiente.

El eje 3 sobre Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, es el que tuvo mayor grado de implementación, ya que en 2016 se elaboró el Diagnóstico sobre movilidad en el transporte público y otro sobre el Análisis de la política pública antidiscriminatoria, el cual contó con la aportación de entes públicos de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México; el 4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la CDMX, se elaboró el Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2013 y la Evaluación de Diseño a las Reglas de Operación de Programas Sociales para valorar los contenidos, a partir de indicadores cualitativos y sobre igualdad y no discriminación. Otras entidades como el INDEPEDI también desarrollaron investigación.²¹

Los ejes 4 y 5, relativos a las Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad y las Medidas de inclusión en la Ciudad de México, respectivamente, presentaron grados de implementación favorables. En el primero, se observó incremento en el desarrollo de eventos públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana; cambios o adecuaciones para la accesibilidad física de inmuebles destinados al servicio público; así como en información sobre accesibilidad en vías de comunicación de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran.

Es de señalar que en las ediciones 2013, 2014 y 2015 del programa, no se consideró en sus contenidos la licencia de paternidad. A partir de la edición trienal, las entidades públicas manifestaron la importancia de visibilizarla en el 2017. Cabe mencionar que la licencia de paternidad juega un papel importante en la convivencia y responsabilidad de padres hacia hijos e hijas.

Un resultado diferente obtenido para 2016, respecto a los años anteriores, es el diseño y aplicación de formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas. Dos entidades públicas: el INDEPEDI y la Secretaría de Protección Civil reportaron contar con materiales o formatos de este tipo como acciones incluyentes para la población con discapacidad y población indígena.

Las líneas de acción del Eje 5, relacionadas con sensibilización, capacitación y difusión, son de las más implementadas, seguidas de las de difusión. Es notoria la continuidad de este tipo de acciones desde la primera edición del PAPED en 2013. Si bien es una acción constante y continua, la sensibilización y capacitación debe poner particular énfasis en aquellas áreas estratégicas, como las de atención, por ejemplo, a fin de ir eliminando progresivamente prejuicios, estigmas y estereotipos en este proceso, a fin de que se brinde con igualdad de trato y calidad.

El eje 6 relacionado con acciones afirmativas, a favor de las personas y grupos en situación de discriminación, es el que presenta menor implementación. De las 9 líneas de acción, se llevaron a cabo 5; 4 no fueron ejecutadas o no se reportó información.

Alguna de las implementadas parcialmente son: Promover la inclusión de niñas y niños que trabajan en la calle a los programas sociales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida

²¹El Acceso a la Justicia para las personas con discapacidad intelectual, desde el enfoque de derechos humanos.

y disminuir paulatinamente el trabajo en calle, sobre esta acción, no se proveyeron los datos suficientes sobre niñas y niños trabajadores.

Sobre promover la contratación de personas y grupos en situación de discriminación (PAM, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) en las entidades públicas y, que las empresas contratadas por los entes contraten un porcentaje de personas que pertenezcan a grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad menos entidades reportaron estas acciones ya que no cuentan con los desagregados.

En relación a las empresas que contratan personas en situación de discriminación o vulnerabilidad, la mayoría de las entidades que registraron información, indicaron que las empresas tampoco cuentan con esos datos.

El balance en la implementación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación es favorable. Los entes públicos implementan líneas de acción encaminadas a prevenir o eliminar este problema público desde sus atribuciones y competencias.

En relación a las dificultades para la implementación como para registrar información en los instrumentos de medición, las entidades públicas presentan dificultades técnicas y administrativos. Esta segunda cuestión resulta medular, pues al presentarse este tipo de asegunes, la calidad de la información se ve afectada y, por ende, influye en el tipo de informe que se pueda elaborar.

Asimismo, muchas aún cuentan con dificultades para hacer efectiva la coordinación intra e interinstitucional cuando se trata de sumar esfuerzos institucionales para efectuar acciones. Por supuesto, las de este tipo implican el reto de la coordinación, tal es el caso de elaboración de protocolos de atención integral. El tema de las capacidades estatales instaladas no es menor, por el contrario, es un factor importante para poder ejecutar acciones.

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

A partir de los resultados y hallazgos obtenidos se ubican áreas de oportunidad y de mejora para el quehacer institucional.

En política legislativa, en materia normativa y reglamentaria es importante avanzar en la incorporación de contenidos del enfoque de igualdad y del derecho a la no discriminación en reglamentos, decretos y en todos aquellos documentos que rigen el actuar de las instituciones y de la acción y política pública. El contar con este tipo de documentos es sustancial, porque es donde tienen asidero las acciones, proyectos, programas y políticas. Implica que cuando los contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación se incorporen en lo normativo y reglamentario podrá empezarse a vislumbrar la transversalidad del enfoque.

Por supuesto que, junto con la adecuación normativa y reglamentaria, es necesario incorporar a los procesos de planeación, presupuestación, programación, implementación y evaluación, el enfoque de igualdad y no discriminación. Particularmente los componentes del derecho: accesibilidad, adaptabilidad, calidad, disponibilidad. Con la incorporación y transversalización del enfoque se estaría avanzando en la ejecución de acciones, programas, proyectos y políticas públicas con el enfoque de derechos humanos, considerando el derecho a la igualdad y no discriminación como derecho llave, ubicando a la persona en el centro de las políticas. Implica dar un salto cualitativo de política pública tradicional a una con enfoque de derechos.

Es de enfatizar lo sustantivo del diseño de la política, es decir, la importancia de la planeación y presupuestación de acciones. Si lo planeado considera enfoque de derechos, entonces puede presuponerse que la ejecución de las acciones y políticas estarán enfocadas con esta mirada.

Asimismo, es necesario robustecer la articulación y coordinación entre las distintas áreas de las entidades, con la finalidad de que cuenten con una visión clara del quehacer institucional tanto para la implementación, a fin de considerar la continuidad y constancia de acciones que permitan avance y progresividad, así como en la evaluación, pues implica dar cuenta de lo programado y ejecutado.

Planear y presupuestar políticas públicas que consideren acciones afirmativas, es sin duda una tarea fundamental para el cierre de brechas de desigualdad.

Por otra parte, la alineación programática de las acciones es un área de oportunidad, a fin de no efectuarlas de forma desarticulada o aislada, sino en conjunto, a fin de avanzar en el logro de resultados y en la garantía del derecho. Por supuesto en la generación de valor público para la ciudadanía y población en general.

Respecto a la promoción y difusión de contenidos sobre igualdad y no discriminación, es importante recalcar la continua difusión de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), para que tanto instituciones, como la ciudadanía conozcan que existe un marco legal que protege a las personas en materia antidiscriminatoria y señala medidas positivas para mejorar su situación y posición.

Asimismo, se considera sustancial que las entidades públicas robustezcan o avancen a contar con registros administrativos de las acciones realizadas. A fin de contar con información oportuna, precisa y de calidad, que de qué se ejecuta, cuanto y para qué. La información es vital para realizar seguimiento de las acciones y evaluación de los resultados obtenidos.

Sobre el procedimiento de canalización de presuntas víctimas de discriminación y la implementación de registros administrativos de presuntas víctimas de discriminación, a pesar de haberse implementado, se vuelve notorio fortalecer los mecanismos interinstitucionales para el funcionamiento adecuado y eficiente de las instancias que realizan esta acción.

Finalmente, como parte de las acciones de mejora se considera importante llevar a cabo capacitación estratégica y específica, a partir de diagnóstico puntuales y situacionales. Con la finalidad de brindar información y robustecer capacidades y habilidades de las personas servidoras públicas, para que sean efectivas en la solución y ejecución de acciones eficientes y eficaces que detonen en valor público, y a partir de esto último pueda constatarse un presupuesto público enfocado a resultados.

Por supuesto, el fomento de la cultura de la evaluación, resulta fundamental para valorar lo alcanzado en la Administración Pública, a partir de lo programado. Conocer los avances obtenidos, la continuidad y progresividad de las acciones y saber si hay incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación es medular para saber en qué, cuánto y cómo se ha avanzado en las acciones y políticas públicas de igualdad y antidiscriminatorias en la capital del país. En este sentido, es necesario y significativo fomentar la cultura de la evaluación, a fin de medir las acciones y poder mejorarlas.

Fuentes y referencias

Documentos oficiales

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

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

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, 2015. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

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

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

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, CONAPRED.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Gobierno de la Ciudad de México, 2016.

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009.

Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018. Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, 2016.

Informe de Evaluación Interna del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, (PAPED), 2013, 2014 y 2015.

Normatividad

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Circulares 002/2013 y 003/2013, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (13 de mayo de 2013).

Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2016.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Referencias bibliográficas

Compendio de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, Tomos I y II, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2001, México, D. F.

Faúndez Ledesma, Héctor. El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, Aspectos Institucionales y Procesales. 3ra. Edición 2004. San José Costa Rica.

Folleto informativo No.16 (Rev. 1) - Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Rodríguez Zepeda, Jesús, ¿Qué es la discriminación y como combatirla?, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo; Manual para la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo. Estados Unidos de América, 2009, p. 9.

Rabossi, Eduardo, Derechos Humanos. El Principio de Igualdad y No Discriminación, Centro de Estudios Institucionales, Argentina, Revista del Centro de Estudios Constitucionales, N° 7, Sept-Dic- 1990.

Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos y Derecho Penal Internacional, Grupo Latinoamericano de Estudios sobre Derecho Penal Internacional, 2010 Konrad-Adenauer-Stiftunge. V., República Federal de Alemania.

Vega Pintado, Pilar. La accesibilidad del transporte en autobús: Diagnóstico y soluciones. Serie Documentos Técnicos, Madrid, España. Primera edición, 2006.

Documentos de Trabajo

COPRED, GESOC A.C. REPORTE, Planeación Estratégica. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED, 2015. Esquema de la estructura de la discriminación en la Ciudad de México como un problema público. Coordinación Académico de Políticas Públicas y Legislativas.

COPRED-EPADEQ, Metodología de Seguimiento y Evaluación, 2015.

Índice de siglas y acrónimos

Acrónimo Referencia

AGU Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México

PROCDMX Agencia de Promoción, Inversión y Desarrollo para la Ciudad de México **APS** Agencia de Protección Sanitaria del Gobierno de la Ciudad de México

ACH Autoridad del Centro Histórico

AEP Autoridad del Espacio Público de la Ciudad de México CAPPyL Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas **CDHDF** Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad C5

de México, C5

CEJUR Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México Evalúa CDMX Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México

Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (Fondo para el Desarrollo Económico y CESCDMX - FESCDMX

Social de la Ciudad de México)

COPRED Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

CG Contraloría General de la Ciudad de México

DGIDS Dirección General de Igualdad y Diversidad Social

EAP Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México **FCH** Fideicomiso Centro Histórico de la Ciudad de México

FIDEGAR Fideicomiso Educación Garantizada

FICEDA Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México **FIMEVIC** Fideicomiso para el Mejoramiento de las Vías de Comunicación de la Ciudad de México

FONDECO Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México **FONDESO** Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México

GOCDMX Gaceta Oficial de la Ciudad de México

Bomberos Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México

IASIS Instituto de Asistencia e Integración Social de la Ciudad de México **ICAT** Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México **IEMS** Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México

IFP Instituto de Formación Profesional

INJUVE Instituto de la Juventud

INMUJERES CDMX Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México

INVEA Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México

INVI Instituto de Vivienda de la Ciudad de México **INDEPORTE** Instituto del Deporte de la Ciudad de México

IyND Igualdad y No Discriminación

ILIFE Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México IAAM Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México

IAPA Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de INDEPEDI

ISC Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México

ITFP Instituto Técnico de Formación Policial

Jefatura de Gobierno Jefatura de Gobierno

JAP Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México JLCA Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

LGBTTTI Lesbianas, gays, transexuales, transgénero, travestis, intersexuales **LPEDDF** Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal

LSM Lengua de Señas Mexicana

OM Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México

PAPED Programa (Anual) para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

PΑ Policía Auxiliar de la Ciudad de México

PBI Policía Bancaria e Industrial

PAOT Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México

PGJ Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México

PROSOC Procuraduría Social de la Ciudad de México

RIADS Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual

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

CULTURA Secretaría de Cultura

SEDECO Secretaría de Desarrollo Económico

SEDEREC Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades

SEDESO Secretaría de Desarrollo Social

SEDUVI Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda SEDU Secretaría de Educación de la Ciudad de México SEFIN Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México **SEGOB** Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México

SEMOVI Secretaría de Movilidad

SOBSE Secretaría de Obras y Servicios SPC Secretaría de Protección Civil

SEDESA Secretaria de Salud de la Ciudad de México

SSP Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México

SsP Subsecretaría de Sistema Penitenciario

SECTUR Secretaría de Turismo

SEDEMA Secretaría del Medio Ambiente

STyFE Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

STE Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México LOCATEL Servicio Público de Localización Telefónica, LOCATEL (C5)

SERVIMET Servicios Metropolitanos S.A. de C.V. SACMEX Sistema de Aguas de la Ciudad de México SM1 Sistema de Movilidad 1 (antes RTP)

Metrobús Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de México, Metrobús

Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México, Capital 21 Capital 21

SCT METRO Sistema de Transporte Colectivo Metro

DIF CDMX Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México



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

COPRED

www.copred.cdmx.gob.mx

f/COPREDCDMX

└ @COPRED_CDMX

COPREDCDMEX