

REPORTE

de seguimiento del

PAPED

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

2017

Ven a

COPRED

Índice

Presentación	2
I. Consideraciones metodológicas	4
1.1 Los/as enlaces institucionales del COPRED.....	4
1.2 Instrumentos de medición	5
II. Avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017	6
2.1 ¿Cuántas líneas de acción tiene asignado el ente público como RESPONSABLE?	6
2.2 Nivel de implementación de las líneas de acción del PAPED 2017.....	7
Eje 1. Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria.....	7
Eje 2. Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación.....	8
Eje 3. Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México.....	9
Eje 4. Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.....	10
Eje 5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México	11
Eje 6. Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación	12
2.3 Balance de la implementación de las líneas de acción por Eje	14
III. Cumplimiento de indicadores semestrales	16
Línea 2.6, Informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México	16
Líneas de acción 5.2 y 5.3: sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas	20
Áreas de comunicación social y difusión	20
Áreas de atención al público	21
Capacitación a personas servidoras públicas.....	22
Dificultades que presentan las entidades públicas para el reporte de información	24
Caracterización de entidades públicas en relación a la información reportada.....	26
Algunas reflexiones acerca de la implementación	28
GLOSARIO DE SIGLAS	29
V. ANEXOS	31
Anexo 1. Ficha técnica de indicadores	31
Anexo 2. Cuestionario de avances en la implementación del PAPED.....	32
Anexo 3. Líneas de acción del PAPED 2017	37

Presentación

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) se emitió por primera vez en 2013, de acuerdo al mandato de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Los retos que se presentaron para la implementación del Programa, consideran distintas aristas tanto metodológicas, administrativas, organizacionales, como técnicas.

Particularmente, para el Consejo implicó la tarea ardua de diseñar una metodología que articule a los entes de la Administración Pública de la Ciudad de México en la implementación de las líneas de acción del programa y su seguimiento.

Conocer el estatus que guarda la implementación resulta relevante, para examinar si las acciones programadas se están llevando a cabo y en qué momento, a fin de plantear los ajustes posibles y necesarios para su cumplimiento en relación a la programación.

Desde el 2015, se elaboró la Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED con la finalidad de contar con esquemas que permitan la valoración del avance de implementación de las líneas de acción. De tal suerte que desde ese año se empezó a explorar cómo realizar el seguimiento.¹

Para captar información de esta etapa del ciclo de la política pública, en 2015, se diseñó un cuestionario de percepción sobre la ejecución del PAPED, con el objetivo de identificar problemáticas y áreas de oportunidad. En ese primer ejercicio, que se respondía de forma anónima, se recibieron 38 cuestionarios.

Para 2016, se consideró pertinente robustecer ese instrumento considerando desventajas, ventajas y áreas de oportunidad. A diferencia del 2015, su entrega fue obligatoria. En 2017, se consideró medir el nivel de implementación de cada una de las líneas de acción, tomando en cuenta que para llevar a cabo una acción se transita por varias etapas, que incluyen actividades de análisis y gestión hasta el cumplimiento de la meta programada. Es así que se creó el Cuestionario de avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017. Es un instrumento de medición obligatorio para de los entes del Gobierno de la Ciudad de México.

¹El objetivo de la Metodología de Seguimiento y Evaluación fue plantear de manera estructurada el conjunto de enfoques, instrumentos y herramientas que despliega el COPRED para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones públicas para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México. Adicionalmente, en 2016 se hizo una actualización de este documento: *Metodología de Seguimiento y Evaluación del PAPED 2016– 2018*, en el cual se resalta la relevancia de la coordinación interinstitucional y el quehacer público, a través de un mecanismo reticular e intersectorial que ha permitido avanzar en la institucionalización de las medidas de política pública de las entidades públicas vinculadas al PAPED.

Introducción

En 2017, el *Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México* (PAPED) cumple su quinto año de implementación; lo cual representa un aprendizaje importante y un ajuste a la metodología que se utiliza para el seguimiento a las acciones que realizan los entes del Gobierno de la CDMX.

El PAPED es una herramienta de transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación para las acciones, proyectos, programas y políticas de la Administración Pública en la capital del país; el cual se ha ido institucionalizando como programa específico transversal. Por ello, la importancia de conocer cuál es el nivel de implementación al primer semestre del ejercicio, con la finalidad de que se realicen los ajustes necesarios para alcanzar la ejecución de las líneas de acción esperado.

El presente documento considera el Reporte de Seguimiento a los avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED. Tiene como objetivo dar cuenta de los avances en la ejecución de las líneas de acción y mostrar los resultados semestrales de algunas programadas con esta periodicidad.

La información que se plasma en este documento tiene como fuente primaria los registros administrativos que generan las entidades públicas. Los resultados del avance de la implementación fueron presentados a los/as enlaces institucionales el día 30 de agosto en la V Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED, a fin que conocieran el estado de la implementación e internamente consideraran ajustes en la ejecución de acciones para el tercer y cuarto trimestres.

Este documento considera también el reporte de indicadores semestrales, relacionados con la capacitación y sensibilización de personas servidoras públicas; así como de la atención a presuntas víctimas de discriminación, líneas de acción consideradas en los Ejes 2 y 5 del PAPED.

En la primera sección del reporte, se describen las consideraciones metodológicas, señalando los instrumentos utilizados para la obtención de la información. En la segunda, se presentan los avances en la implementación del PAPED, mostrando el nivel de ejecución que guardan las líneas de acción del Programa, de acuerdo a lo reportado por las entidades públicas, a través de los/las enlaces institucionales. En la tercera sección, se encuentran las acciones de capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas, reportadas a partir de los indicadores de corte semestral. La cuarta aborda las dificultades que presentan las entidades públicas para el registro y envío de información para fines del seguimiento y evaluación de acciones. Finalmente, se plantean algunas reflexiones en relación a la implementación y seguimiento de las líneas de acción del Programa.

I. Consideraciones metodológicas

1.1 Los/as enlaces institucionales del COPRED

En el primer trimestre del 2017, la titular del COPRED envió un comunicado a las/los titulares de los entes públicos solicitando continuar con la implementación de las líneas de acción del PAPED para el año actual, así como designar o ratificar al enlace institucional. De esta forma, el Consejo cuenta al primer semestre del año con 130 enlaces de 80 instituciones.²

De acuerdo con las respuestas del Cuestionario (en línea) de avances en la implementación del PAPED, el 37% indicó que el/la enlace titular cuenta con nivel de mando de dirección de área, seguido de subdirección (21%) y jefatura de unidad departamental (16%).



Es de destacar que las acciones realizadas por la/el enlace institucional requieren de coordinación y articulación intra e interinstitucional. Asimismo, de habilidades operativas para llevar a cabo acciones en tres etapas de la política pública antidiscriminatoria: implementación, seguimiento y evaluación. Al primer semestre del año, 88 de los 131 enlaces son titulares y 43 operativos.

Para reforzar las habilidades y capacidades de las personas servidoras públicas designadas para el quehacer institucional, se llevó a cabo el Taller de Fortalecimiento a Enlaces Institucionales del COPRED, los días 24, 25 y 26 de abril. Se contó con la participación de 94 personas de 62 entes públicos. Durante estos 3 días se realizaron varias ponencias sobre políticas públicas y derechos humanos: contornos jurídicos de una relación inescindible; el seguimiento y la evaluación, la

²Los nombres de las/los enlaces y sus instituciones se mencionan en el Anexo 4.

transparencia y rendición de cuentas en la Administración Pública de la Ciudad de México.³ Posteriormente, el 6 de junio se impartió sesión de inducción sobre el llenado de fichas técnicas de indicadores y del Cuestionario de evaluación, a nuevos enlaces institucionales, en su mayoría operativos.

1.2 Instrumentos de medición

El COPRED ha elaborado distintos instrumentos para recopilar información sobre la implementación del Paped. Al tiempo, cuenta con dos instrumentos de medición para conocer el avance en la ejecución: indicadores y cuestionario.

Desde 2014 se elaboró la *ficha técnica de indicadores* (Véase anexo 1), en la cual se registra la información del avance y cumplimiento de las metas establecidas en el Programa. Para 2017, se hicieron algunos ajustes a esta herramienta, con el objetivo de obtener datos precisos y descriptivos.

Al 2017, se cuenta con un *cuestionario* (Véase anexo 2) que permite registrar información sobre el avance de implementación de cada línea de acción. El instrumento de medición contiene 17 preguntas, las medulares versan en el avance de la ejecución, seguidas de las dificultades que presentan las entidades en la etapa de implementación.

Fue enviado el día el 23 de junio a las entidades públicas, mediante un formulario virtual. Se recibieron 69, incluyendo al Consejo. En términos porcentuales representa el 85.2% de un total de 81 entidades que han designado enlace institucional en el Ejecutivo local.⁴

Incluye la siguiente escala para medir los avances de la implementación:

No.	Nivel	Criterio
0	No iniciada	No iniciada.
1	En fase de análisis	El área implementadora tiene conocimiento de la línea de acción y tiene considerado ejecutarla.
2	Iniciada	Se han realizado gestiones para la implementación de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.
3	Implementada parcialmente	Se han implementado algunas de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.
4	Implementación avanzada	La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional.
5	Implementada	La meta institucional se ha cumplido. La línea de acción ha sido implementada.

³Para mayor información, revítese la siguiente liga:
<http://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/programa-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-en-la-ciudad-de-mexico-paped>

⁴Se contemplan 81 instituciones que deben reportar, incluyendo al COPRED.

Asimismo, 70 de 81 entidades, incluido el COPRED, reportaron 5 indicadores semestrales, de las líneas de acción: 2.6, 5.2, 5.3, 5.4, y 5.8. Mismos que se describen en este documento.

II. Avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017

La sección que a continuación se presenta, describe los avances en la implementación las líneas de acción. La valoración se realiza, a partir de las preguntas consideradas en el instrumento de medición.

En relación a la pregunta: ¿La institución programa acciones en materia de no discriminación? la mayor parte de las respuestas se concentran en dos tipos. Por un lado, 29 entidades señalan programar anualmente en correspondencia con las líneas de acción del Programa; 21 señalan ejecutar acciones, pero no programarlas; 19 mencionan realizar programación en relación a la actividad institucional de derechos humanos considerada en el Marco de Política Pública.

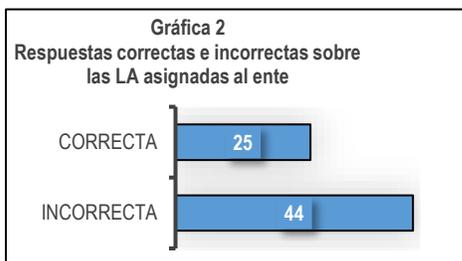
Número de respuestas	
¿Programa acciones de PAPED?	Respuestas
En la programación anual se busca vincular las líneas de acción del PAPED, PDHCDMX y Programa Especial del Inmujeres.	1
No se realizan acciones de prevención y eliminación de la discriminación	2
No, sólo se implementan acciones del PAPED pero no fueron contempladas en la programación anual	21
Sí, a partir de las líneas del Programa de Derechos Humanos de la CDMX	19
Sí, en la programación anual se contemplan las líneas de acción del PAPED	26

Lo anterior denota área de oportunidad para el proceso de planeación y presupuestación 2018, considerando que alrededor de un 30% de entidades públicas no realizan planeación en relación a las líneas de acción del Programa.

No obstante, los números expresan un porcentaje importante de entes que no programan las acciones (30%) y 2 de ellos que, a pesar de estar considerados como entes responsables de la ejecución, no realizan acciones de prevención y eliminación de la discriminación.

2.1 ¿Cuántas líneas de acción tiene asignado el ente público como RESPONSABLE?

Con esta interrogante se busca corroborar que la entidad pública, a través de los/as enlaces institucionales ubique las líneas de acción de las cuales son responsable y corresponsables, con miras al reporte de información correcta y puntual de las acción llevadas a cabo.



Es de destacar que de los entes que emitieron respuestas, sólo 25 las identificaron correctamente.

2.2 Nivel de implementación de las líneas de acción del PAPED 2017

En esta sección se muestra el avance de implementación de las líneas de acción correspondientes a cada uno de los seis ejes del programa, tratando de identificar aquellas que para los entes son más difíciles de ejecutar o para las cuales la programación se considera para el segundo semestre del año.

Las siguientes tablas señalan: las líneas de acción, el ente responsable y el estatus de implementación. Para ubicar el avance en la implementación se ha utilizado una semaforización a escala (Tabla 1), asignando un color: blanco, rojo, amarillo, verde, de acuerdo al avance de la ejecución. El blanco significa que aún no se inicia con las actividades. El rojo, que se han realizado gestiones o actividades incipientemente. El amarillo implica que se ha avanzado en las acciones de forma y el verde considera el cumplimiento de la acción.

Tabla 1
Semáforo del nivel de avance en la implementación de las LA asignadas

No.	Nivel	Criterio	Semáforo
0	No iniciada	No iniciada.	
1	En fase de análisis	El área implementadora tiene conocimiento de la línea de acción y tiene considerado ejecutarla.	Rojo
2	Iniciada	Se han realizado gestiones para la implementación de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.	Rojo
3	Implementada parcialmente	Se han implementado algunas de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.	Amarillo
4	Implementación avanzada	La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional.	Amarillo
5	Implementada	La meta institucional se ha cumplido. La línea de acción ha sido implementada.	Verde

Eje 1. Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria

El objetivo de este Eje, según el PAPED es: *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.*

Las actividades de éste, están relacionadas con la revisión del marco normativo, reglamentario y legislativo. Implica un análisis concienzudo para proponer la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación el marco legal y reglamentario de la Administración Pública.

El nivel de implementación (Tabla 2) en su mayoría es de color rojo, lo cual implica que las líneas de acción o se encuentran en fase inicial o apenas ha arrancado su ejecución. Para el caso de la línea de acción 1.4 la cual señala la revisión y adecuación a Reglamentos internos que rigen el actuar de las instituciones, 3 de un total de 69 entidades públicas, no había iniciado con la revisión y adecuación de este documento.

Tabla 2
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 1

LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
1.1	COPRED	0	0	0	1	0	0	Amarillo
1.2	PGJ, COPRED, Jefatura de Gobierno	0	1	2	0	0	0	Rojo
1.3	COPRED	0	1	0	0	0	0	Rojo
1.4	INDEPORTE, INMUJERES, ITPF, EAP, SPC, SECTUR	3	3	0	0	0	0	Blanco/Rojo
1.5	EVALÚA CDMX, Metrobús, STC Metro.	1	2	0	0	0	0	Rojo
1.6	EVALÚA CDMX, COPRED	0	1	1	0	0	0	Rojo

*Nota. Se asigna el color del semáforo de acuerdo al mayor número de respuestas.

Eje 2. Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación

El objetivo de este Eje, señala: *Promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México.*

Si bien, la mayoría de respuestas se concentra en un nivel inicial de ejecución, semáforo rojo, es posible observar que algunos entes sí han implementado acciones, las cuales prometen su conclusión en el segundo semestre.

Las acciones ejecutadas, al tiempo, se relacionan con la difusión y diseño de lineamientos para la reparación del daño de víctimas de discriminación; promoción de placas antidiscriminatorias en establecimientos mercantiles; promoción de acciones a favor de la igualdad con empresas privadas; canalización de presuntas víctimas de discriminación y; la promoción de medidas para personas en situación de discriminación que se encuentran en conflicto con la ley penal.

Por otra parte, se observan 3 líneas ya implementadas, relacionadas con la atención a presuntas víctimas de discriminación.

Tabla 3
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 2

LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
2.1	Todos los entes públicos	7	14	10	11	7	17	Rojo
2.2	Todos los entes públicos	8	14	10	8	12	14	Rojo
2.3	Contraloría General	0	0	0	1	0	0	Amarillo
2.4	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
2.5	COPRED	0	1	0	0	0	0	Rojo
2.6	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
2.7	Delegaciones políticas, DIF-CDMX, INJUVE, IAAM, DGIDS, IASIS, Inmujeres CDMX, SEDEREC, INDEPEDI, SEDU, IEMS, SEDESO, SEDESA, Servicios de Salud Pública, SEGOB a través de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Oficialía Mayor a través de la CGMA (Dirección Ejecutiva de Diseño de Estrategias de Atención Ciudadana), IAPA, INDEPORTE, Clínica Condesa, STyFE, INVI, SECTUR, SECITI, SSP, PGJCDMX, SOBSE.	8	5	3	2	4	4	Blanco/Rojo
2.8	C5, LOCATEL	0	0	0	0	1	0	Amarillo
2.9	Delegaciones	0	2	1	2	0	0	Rojo
2.10	STyFE, SEDECO, COPRED	0	1	1	0	0	0	Rojo
2.11	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
2.12	Todos los entes públicos	12	13	7	8	5	6	Rojo
2.13	PGJ, CEJUR	1	0	1	0	0	0	Blanco/Rojo

*Se asigna el color del semáforo de acuerdo a donde recae el mayor número de respuestas.

Eje 3. Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México

El objetivo del Eje 3, considera: *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.*

Este eje muestra acciones con mayor avance de implementación. 3 líneas de acción ya se implementaron; 4 se encuentran en color amarillo. Es de resaltar la importancia del cumplimiento de las acciones relacionadas con la realización de estudios y diagnósticos sobre grupos de población en situación de discriminación; la organización de seminarios, foros y coloquios de análisis y discusión del Derechos a la Igualdad; así como la generación de registros administrativos de los grupos que reciben atención por parte de los entes públicos, debido a la complejidad que implica la elaboración de este tipo de documentos. Generalmente la programación de éstas se considera anual, destacándose mayor actividad hacia el segundo semestre.

Tabla 4
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 3

LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
3.1	COPRED	0	0	0	1	0	0	Amarillo
3.2	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
3.3	COPRED, DIF CDMX, DGIDS, IAAM, IAPA, IASIS, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, SEDEREC, SEDU, SEDESOS, EVALÚA.	5	3	1	2	1	1	Blanco
3.4	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
3.5	COPRED	0	0	0	0	1	0	Amarillo
3.6	COPRED	0	0	0	1	0	0	Amarillo
3.7	COPRED, Delegaciones, DGIDS, EAP, Evalúa, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, IFP, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, ICAT, ITFP, JAP, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, OM, PAOT, PGJCDMX, SECITI, SC, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESOS, SEDU, SEDUVI, SEFIN, SEGOB, SEMOVI, DIF CDMX, SPC, SSP, STyFE, Subsecretaría de Sistema Penitenciario.	9	9	5	8	7	0	Rojo
3.8	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
3.9	COPRED, IAAM, IASIS, IAPA, INDEPEDI, INJUVE, INMUJERES, DGIDS, SEDESOS, SEDEREC, PGJCDMX, SSP, STyFE, DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, Delegaciones Políticas, OM	5	3	2	4	1	3	Blanco/Rojo
3.10	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	0	0	0	0	1	0	Amarillo

* Se asigna el color del semáforo de acuerdo a donde recae el mayor número de respuestas.

Las líneas 3.2, 3.3, 3.4 y 3.8, que tiene un solo responsable, al primer semestre del año han sido implementadas. La 3.9 se ha ejecutado por 3 entidades públicas.

Eje 4. Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México

El objetivo del Eje 4, indica: *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.*

El impulso de medidas de nivelación implica priorizar y redireccionar el presupuesto a las acciones que permitan ajustes razonables. Al tiempo se han observado avances en la ejecución de este tipo de acciones. La semaforización deja ver que para el primer semestre del ejercicio fiscal, si bien se encuentran en color rojo, aquellas líneas de acción relacionadas con ajustes a los inmuebles destinados al servicio público; así como la contratación de intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas en los eventos públicos; el otorgamiento de licencias de paternidad y los acondicionamientos de las vías públicas para garantizar que sean accesibles para personas con discapacidad, ya han sido realizado por varias entidades. 17 de 69 que reportaron información, señalaron haber ejecutado la línea de acción 4.4

relacionada con licencias de paternidad. 9 han promovido que los inmuebles destinados al servicio público sean accesibles.

Tabla 5
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 4

LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
4.1	Bomberos, C5, Capital 21, CEJUR, CG, COPRED, Delegaciones Políticas, DGIDS, EAP, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, ILIFE, INDEPEDI, INDEPORTE, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, Jefatura de Gobierno, JLCA, LOCATEL, Metrobús, Oficialía Mayor, PAOT, PBI, PGJCDMX, PROCDMX, PROSOC, RTP, SACMEX, SCT-METRO, SECITI, Secretaría de Cultura, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO, SEDU, SEDUVI, SEFIN, SEGOB, SEMOVI, DIF CDMX, SOBSE, SPC, SSP, STE, STyFE.	18	16	5	3	5	5	Rojo
4.2	AGU, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, COPRED, Delegaciones, FIDEGAR, DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, ISC, LOCATEL, Metrobús, OM, PGJCDMX, PBI, PAUX, PROSOC, RTP, SECITI, SC, SEDECO, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, SPC, SEDEREC, SEDESA, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE, SACMEX, DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario	11	4	7	7	11	9	Blanco/Rojo
4.3	CEJUR, PGJCDMX.	0	1	0	0	0	2	Verde
4.4	Todos los entes públicos	14	13	12	4	5	17	Rojo
4.5	Delegaciones, SOBSE, SEMOVI, SEDUVI.	1	3	1	0	2	1	Rojo
4.6	STC-Metro, Metrobús, RTP, STE, SEMOVI.	1	0	0	1	1	1	Amarillo
4.7	CGMA, INDEPEDI, SEDEREC.	0	0	0	1	0	0	Amarillo

*Nota. Se asigna el color del semáforo de acuerdo al mayor número de respuestas.

Eje 5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México

El objetivo del Eje 5, señala: *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.*

Este eje en particular muestra un avance importante en la implementación de acciones. 4 líneas de acción (5.2, 5.3, 5.4 y 5.8) sobre capacitación y sensibilización a personas servidoras públicas, se programaron para ejecución semestralmente. Al tiempo, 13 entidades públicas han concluido este tipo de procesos formativos. La 5.4 por ejemplo se encuentra en un avance aceptable de implementación al

encontrarse en color amarillo y susceptible de concluirse sin contingencias para el segundo semestre del año.⁵

La difusión sobre el acoso escolar y la capacitación del personal docente y administrativo aún son tareas pendientes de ejecutar. No obstante, puede presuponerse que los entes públicos programaron las acciones de difusión (LA 5.15) para la segunda mitad del ejercicio presupuestal.

Tabla 6								
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 5								
LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
5.1	SSP, PBI, PAUX	0	1	0	1	1	0	Amarillo
5.2	AGU, AEP, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, Delegaciones, FIDEGAR, FONDESO, DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, ISC, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, Metrobús, OM, PAOT, PGJCDMX, PBI, PAUX, PROSOC, RTP, SECITI, SC, SEDESO, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, SPC, SEDESA, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE, SACMEX, DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, COPRED.	5	10	9	9	7	13	Rojo
5.3	Todos los entes públicos	10	17	7	10	9	14	Rojo
5.4	Todos los entes públicos	5	8	6	16	12	21	Amarillo
5.5	EAP, COPRED	0	0	0	0	2	0	Amarillo
5.6	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
5.7	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	0	0	0	1	0	0	Amarillo
5.8	SEDESA	0	0	0	1	0	0	Amarillo
5.9	COPRED	0	0	0	0	1	0	Amarillo
5.10	COPRED	0	0	0	0	1	0	Amarillo
5.11	SEDU	0	0	1	0	0	0	Rojo
5.12	SEDU	1	0	0	0	0	0	Blanco
5.13	COPRED	0	0	0	0	1	0	Amarillo
5.14	COPRED	0	0	0	0	0	1	Verde
5.15	Todos los entes públicos	6	16	4	12	8	18	Rojo

*Se asigna el color del semáforo de acuerdo a donde recae el mayor número de respuestas.

Eje 6. Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación

El objetivo del Eje 6 indica: *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.*

⁵Para mayor información sobre los contenidos de las líneas de acción, revítese el anexo 3 de este documento.

La implementación de acciones para cerrar brechas de desigualdad es un reto para la Administración Pública, pues implican acciones articuladas, coordinadas e intersectoriales, así como capacidades estatales instaladas.

Para el caso de las líneas de acción de este tipo, al primer semestre del año, 1 ente público señaló haber realizado acciones relacionadas con la línea 5.4.⁶ Asimismo, se reportó cumplimiento en relación a la 6.2, que trata de la inclusión de niños y niñas trabajadoras en la Ciudad de México como beneficiarios/as de programas sociales para mejorar su proyecto de vida.

El resto de líneas de acción (6.3 a la 6.9) presentan áreas de oportunidad y necesidad de ejecutarse.

Tabla 7
Número de respuestas sobre el nivel de implementación para cada línea de acción del Eje 6

LA	Responsable (s)	0	1	2	3	4	5	Nivel de implementación global (semáforo)*
6.1	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	0	0	0	0	0	1	Verde
6.2	SEDESOL, IASIS, Evalúa, DIF CDMX	2	0	0	0	0	1	Blanco
6.3	STyFE	1	0	0	0	0	0	Blanco
6.4	SEDU, FIDEGAR	0	0	0	0	1	0	Amarillo
6.5	SEDEREC	0	0	0	0	0	0	Blanco
6.6	SEDEREC	0	0	0	0	0	0	Blanco
6.7	SEDEREC, IASIS	0	0	0	0	0	0	Blanco
6.8	OM	1	0	0	0	0	0	Blanco
6.9	OM	1	0	0	0	0	0	Blanco

* Se asigna el color del semáforo de acuerdo a donde recae el mayor número de respuestas.

⁶LA 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.

2.3 Balance de la implementación de las líneas de acción por Eje

Los avances en la implementación de las líneas de acción del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, al primer semestre, señalan mayor avance de ejecución en dos Ejes: el 2 y 3, a decir, Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia y Estudios e investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio, respectivamente.

El eje 5: Medidas de inclusión, es el que sigue en orden de adelanto⁷ con los procesos de formación. Se han concluido líneas de acción y la gran mayoría de este Eje se encuentra con importante implementación.

Los ejes con menor avance de ejecución son el 1 y 6, sobre política legislativa y desarrollo de acciones afirmativas.

No es menor recordar que en páginas anteriores se señaló que las entidades públicas también programaron acciones para el segundo semestre. No obstante, esta primera mirada de la ejecución al semestre 1, permite conocer avances de la implementación y las áreas de oportunidad, con la finalidad de lograr la realización del mayor número de líneas de acción al término del ejercicio presupuestal, así como el cumplimiento de las metas. La siguiente tabla concentra los totales del avance en la ejecución.

Tabla 8
Número de líneas de acción ubicadas en los colores del semáforo, por Eje

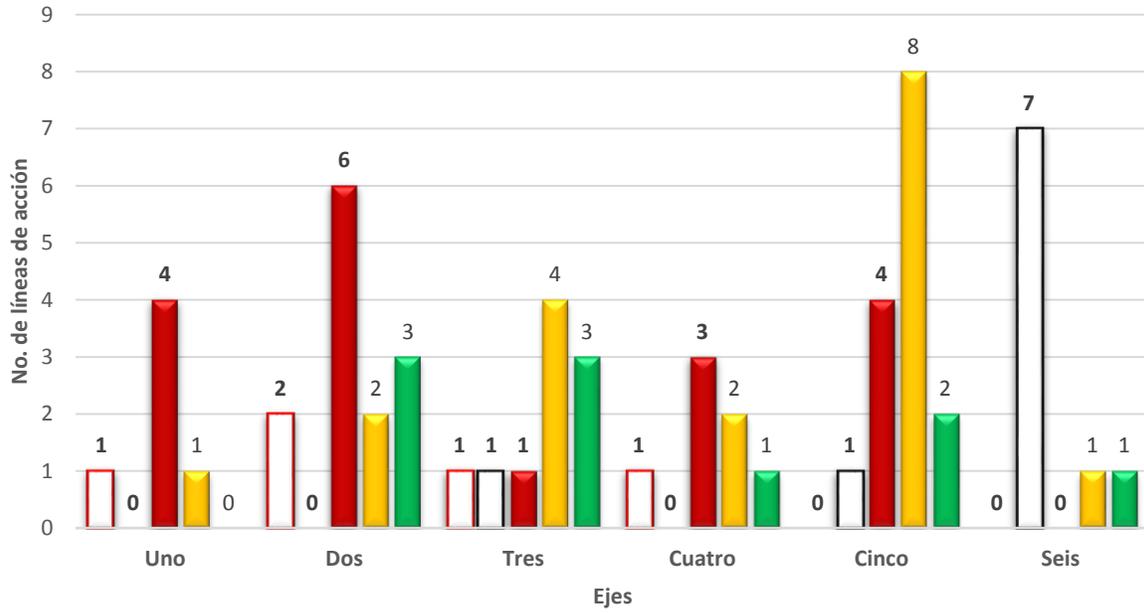
Ejes	Total	En blanco	En blanco/rojo	En rojo	En amarillo	En verde
1	6	0	1	4	1	0
2	13	0	2	6	2	3
3	10	1	1	1	4	3
4	7	0	1	3	2	1
5	15	1	0	4	8	2
6	9	7	0	0	1	1

Es importante interpretar los avances semestrales como un ejercicio de seguimiento, más no como un resultado anual. De tal suerte que, los resultados de esta etapa de la política pública apuntan en su mayoría a actividades de gestión, precondition necesaria para alcanzar los objetivos de cada Eje.

La siguiente gráfica muestra el avance en la implementación considerando semaforización para cada Eje.

⁷Para fines de este documento, el término adelante debe ser entendido como como sinónimo de avance.

Gráfica 3
Semáforo de avans en la implementación del PAPED



III. Cumplimiento de indicadores semestrales

El PAPED 2016 – 2018 contiene 60 líneas de acción, de las cuales 5 son semestrales: 2.6, 5.2, 5.3, 5.4, 5.8. En la tabla que a continuación se presenta puede observarse el número de línea, el contenido y las entidades responsables de su cumplimiento.

LA	Contenido	Responsable(s)
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.	COPRED
5.2	Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al público.	AGU, AEP, Bomberos, C5, CEJUR, CGCDMX, Delegaciones, FIDEGAR, FONDESO, DGIDS, INDEPEDI, INMUJERES, INDEPORTE, IAAM, IAPA, IASIS, IEMS, INVEA, INJUVE, INVI, ISC, Jefatura de Gobierno, LOCATEL, Metrobús, OM, PAOT, PGJCDMX, PBI, PAUX, PROSOC, RTP, SECITI, SC, SEDESO, SEDECO, SEDEREC, SEDUVI, SEDU, SEGOB, SEDEMA, SOBSE, SPC, SEDESA, SEFIN, SEMOVI, SSP, STyFE, SECTUR, STC-Metro, STE, SACMEX, DIF CDMX, Subsecretaría de Sistema Penitenciario, COPRED.
5.3	Llevar a cabo procesos de capacitación en materia de no discriminación a las áreas de comunicación social o responsables de diseñar campañas de difusión.	Todos los entes públicos
5.4	Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Todos los entes públicos
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.	SEDESA

Al primer semestre del año, 70 de 81⁸ entidades públicas reportaron información semestral.

Línea 2.6, Informe semestral sobre casos de discriminación en la Ciudad de México

El COPRED atiende presuntos actos de discriminación, de acuerdo con el mandato que señala la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), artículo 37, fracción XXII.

⁸Las 81 entidades públicas incluyen al COPRED como ente implementador.

El PAPED incluye la línea de acción 2.6, la cual señala contar con un Informe de casos de discriminación en la Ciudad de México, con periodicidad semestral.

Al término del primer semestre el área correspondiente contaba con este documento. En el cual se destaca la atención a 697 personas. La modalidad en dicha atención se señala en la tabla 9.

Tabla 9 Atención de presuntas víctimas de discriminación	
Modalidad	Número
Orientación	435
Gestión	124
Canalización	44
Quejas	82
Reclamaciones	11
Total	696
Fuente: COPRED Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana, enero-junio, 2017.	

Del total de asuntos atendidos, **93** son actos discriminatorios. Esto es el 13.3% del total. Los derechos humanos vulnerados, son:

Tabla 10 Derecho vulnerados según modalidad de la atención				
Derecho vulnerado	Queja	Reclamación	Total	%
Derecho al trabajo	61	07	68	70.83
Derecho a la igualdad	13	02	15	15.63
Derecho a la educación	05		05	5.21
Derecho a la accesibilidad	03		03	3.13
Derecho al acceso a la justicia		02	02	2.08
Derecho a la integridad, a la libertad y a la seguridad personal	01		01	1.04
Derecho a la honra y a la dignidad		01	01	1.04
Derechos reproductivos y sexuales	01		01	1.04
Total	84	12	96	100
Fuente: Registro administrativo, COPRED, Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana enero-junio, 2017				

Nota: En algunos casos, el derecho vulnerado es más de uno, por lo que el total, no coincide con el total de casos atendidos.

El derecho al trabajo y el ámbito laboral, es el derecho y el contexto donde hay mayor prevalencia de conductas discriminatorias, tal como se señalan en las tablas 10 y 11.

Tabla 11 Ámbitos donde suceden actos de discriminación		
Ámbito	No. de casos	%
Laboral	70	75.27
Educativo	06	6.45
Establecimiento mercantil	07	7.53
Institución pública	03	3.23
Prestación de servicios privado	03	3.23
Vía pública	02	2.15
Deportivo	01	1.08
Transporte público	01	1.08
Total	93	100

Fuente: Registro administrativos, COPRED Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana enero-junio, 2017

Entre los grupos de población afectados, destacan las mujeres y las personas de la Población LGBTTTI con 40 y 13 quejas y, 6 y 2 reclamaciones, respectivamente.

Tabla 12 Queja o reclamación por grupo de población				
Grupo de población	Queja	Reclamación	Total	%
Mujeres	40	6	46	46.94
LGBTTTI	13	2	15	15.31
Hombres que no pertenecen a un grupo específico	7		7	7.14
Infancia	4	2	6	6.12
Personas con Discapacidad	6	1	7	7.14
Personas Jóvenes	6		6	6.12
Personas Adultas Mayores	4		4	4.08
Personas con tatuajes y/o perforaciones	3		3	3.06
Personas que viven con VIH/SIDA	3		3	3.06
Personas trabajadoras del hogar	1		1	1.02
Total	87	11	98	100.00

Fuente: Registro administrativos, COPRED, Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana enero-junio, 2017

Nota: En algunos casos, la persona afectada pertenece a más de un grupo en situación de discriminación, por lo que el total de grupos de población no coincide con el total de casos atendidos.

Los motivos de las conductas discriminatorias están relacionadas con situación de embarazo, en primer lugar, en segundo la condición de salud y la condición de género como tercera.

Tabla 13
Motivos de discriminación según tipo

Motivos	Queja	Reclamación	Total	%
Embarazo	28	3	31	27.68
Condición de salud	14	1	15	13.39
Género	8	4	12	10.71
Edad	6	1	7	6.25
Forma de actuar	6	1	7	6.25
Discapacidad	4	1	5	4.46
Apariencia Física	4	1	5	4.46
Identidad de género	4		4	3.57
Homofobia	3	1	4	3.57
Por consumir sustancias psicoactivas	3		3	2.68
Por tener tatuajes y/o perforaciones	3		3	2.68
Orientación o preferencia sexual	3		3	2.68
Condición jurídica	2		2	1.79
Forma de vestir	1	1	2	1.79
Transfobia	2		2	1.79
Origen Nacional	1		1	0.89
Condición económica	1		1	0.89
Lesbofobia	1		1	0.89
Condición social	1		1	0.89
Características genéticas	1		1	0.89
Otro	1	1	2	1.79
Total	97	15	112	100

Fuente: Registro administrativos, COPRED, Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana enero-junio, 2017

Nota: En algunos casos, los motivos por discriminación son varios, por lo que el total de motivos no coincide con el total de casos atendidos.

En lo que se refiere al ámbito territorial, la Delegación Cuauhtémoc es donde se ubican la mayoría de los casos de discriminación, seguida de Miguel Hidalgo y Benito Juárez.

Tabla 14
Demarcaciones

Demarcación territorial donde ocurrieron los hechos	Casos	%
Cuauhtémoc	33	35.48
Miguel Hidalgo	18	19.35
Benito Juárez	8	8.60
Iztacalco	6	6.45
Iztapalapa	4	4.30
Álvaro Obregón	5	5.38
Tlalpan	4	4.30
Gustavo A. Madero	4	4.30
Coyoacán	3	3.23
Cuajimalpa	3	3.23
Azcapotzalco	2	2.15
No aplica (Corresponde a las 16 Delegaciones)	2	2.15
Venustiano Carranza	1	1.08
Xochimilco	0	0.00
Magdalena Contreras	0	0.00
Tláhuac	0	0.00
Milpa Alta	0	0.00

Total	93	100
Fuente: Registro administrativos, COPRED Subdirección de Atención y Orientación Ciudadana enero-junio, 2017		

Líneas de acción 5.2 y 5.3: sensibilización y capacitación de personas servidoras públicas

En este apartado se aborda el avance en la implementación de los procesos de formación que al primer semestre llevaron a cabo las áreas de atención al público, comunicación social y personas servidoras públicas de otras áreas de distintas entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Áreas de comunicación social y difusión

El PAPED considera una línea de acción relativa a la capacitación de las áreas de Comunicación Social de los distintos entes del Gobierno de la CDMX, con el objetivo de evitar que los mensajes a la población presenten prejuicios, estigmas o alguna característica que fomente la discriminación.

Al respecto, la Oficialía Mayor a través de la Coordinación General de Comunicación Social, en conjunto con el Inmujeres CDMX y el COPRED, impartieron el Curso *Lenguaje incluyente y no discriminatorio para enlaces de comunicación y redes sociales de los entes del Gobierno de la Ciudad de México*, llevado a cabo los días 21 y 23 de junio. Participaron 159 personas de 67 entes públicos.⁹

⁹Autoridad del Espacio Público; Autoridad del Centro Histórico; Autoridad de la Zona Patrimonio Mundial, Natural y Cultural; Heroico Cuerpo de Bomberos; Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano; Caja de Previsión de la Policía Auxiliar; Caja de Previsión de la Policía Preventiva; Central de Abasto; Consejería Jurídica y de Servicios Legales; Comisión de Filmaciones; Coordinación General de Asuntos Internacionales; Coordinación de Centros de Transferencia Modal; Coordinación General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor; Contraloría General; Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia; Escuela de Administración Pública; Consejo de Evaluación del Desarrollo Social; Fideicomiso del Centro Histórico; Fideicomiso de Educación Garantizada; Fideicomiso de Recuperación Crediticia; Fondo Mixto de Promoción Turística; Fondo para el Desarrollo Social; Fideicomiso Público del Museo del Estanquillo; Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones; Instituto de Educación Media Superior; Instituto de Formación Profesional; Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad; Instituto del Deporte, de la Juventud, de las Mujeres, de Verificación administrativa, de Vivienda, Dirección General de Servicio Público de Localización Telefónica; Museo de Arte Popular, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros, Metrobús; Mecanismo de Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas; Oficialía Mayor; Policía Bancaria e Industrial; Programa de Derechos Humanos; Procuraduría General de Justicia; Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo; Procuraduría Social; Proyecto Metro; Sistema de Aguas; Secretaría de Gobierno; Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación; Secretaría de Finanzas; Secretaría de Turismo; Secretaría de

Las temáticas abordadas son:

- Lenguaje Incluyente y no discriminatorio
- Lenguaje Incluyente y No Sexista
- Estrategias incluyentes de lenguaje y comunicación

Adicionalmente, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ CDMX) atendió cursos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y del COPRED, a partir de los cuales 95 personas servidoras públicas de la Dirección General de Comunicación Social fueron participantes.

Asimismo, 87 personas servidoras públicas de áreas de comunicación de las siguientes entidades, cursaron este tipo de procesos: Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México, Delegación Iztapalapa, Delegación Tlalpan, Fideicomiso de Educación Garantizada, Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Policía Bancaria e Industrial, Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México, Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, Sistema de Aguas de la Ciudad de México, Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros y la Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

Áreas de atención al público

La Secretaría de Salud (SEDESA) en cumplimiento a la línea de acción 5.8 implementó procesos de capacitación, resultando 103 personas servidoras públicas las que tomaron la cursada. Impartidas por el Instituto Nelson Mandela del COPRED, durante el mes de junio.

Tabla 15 Título	
Nombre del curso	Número de personas asistentes
Derecho a la Igualdad y No Discriminación de las Poblaciones Callejeras	46
Discriminación, Diversidad Sexual y de Género	24
Igualdad y no discriminación	33
Total	103

Fuente: COPRED, CCND, Subdirección de capacitación, enero-julio, 2017.

Cultura; Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría del Medio Ambiente; Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación; Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda; Secretaría de Movilidad, Sistema de Movilidad 1; Secretaría de Obras y Servicios; Secretaría de Protección Civil; Secretaría de Seguridad Pública; Sistema de Transporte Colectivo, Metro; Servicio de Transportes Eléctricos; Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

Asimismo, 19 entes públicos capacitaron y/o sensibilizaron al personal encargado de dar atención. La siguiente tabla muestra qué entes realizaron estas actividades y el número de personas receptoras.

Tabla 16 Número de personas que cursaron proceso de sensibilización y/o capacitación	
Ente público	Personas sensibilizadas y/o capacitadas
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	94
Delegación Iztapalapa	9
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	54
Instituto de Asistencia e Integración Social	6
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	39
Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	56
Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	5
Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	2
Policía Auxiliar de la Ciudad de México	22
Policía Bancaria e Industrial	804
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	672
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México	4
Secretaría de Salud	310
Sistema de Aguas de la Ciudad de México	22
Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros	4
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	622
Sistema de Transporte Colectivo	744
Subsecretaría de Sistema Penitenciario	278
Fuente: COPRED, CCND, Subdirección de capacitación, enero-julio, 2017.	

Por otro lado, como capacitadores, el INDEPEDI y el COPRED reportaron acciones de este tipo. El Instituto impartió talleres sobre Derechos de Personas con Discapacidad y Lengua de Señas Mexicana, a 400 personas servidoras públicas de las Procuraduría General de Justicia, Instituto Electoral de la Ciudad de México, Instituto de la Juventud, Sistema de Transporte Colectivo Metro, Secretaría de Educación, Sistema de Transportes Eléctricos, Fondo de Desarrollo Social y a la Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

El COPRED reportó la capacitación de 760 personas servidoras públicas de 38 entes de gobierno.

Capacitación a personas servidoras públicas

De acuerdo al artículo 13, fracción IV de la LPEDDF, los entes públicos, en el ámbito de su competencia y atribuciones, deberán sensibilizar, informar y capacitar de manera permanente a las personas servidoras públicas sobre el derecho a la no

discriminación y el principio de igualdad. Con el objetivo de hacer operativo este mandato de Ley y contribuir a la prevención de la discriminación, el PAPED contempla en la línea de acción 5.4: Desarrollar procesos de capacitación para personas al servicio público.

Las siguientes 49 instituciones reportaron capacitación de 51,250 personas, mediante 984 procesos.

Tabla 17 Entidades públicas que llevaron a cabo proceso de capacitación	
Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México	Instituto Técnico de Formación Policial
Autoridad del Centro Histórico	Jefatura de Gobierno
Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México
Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Policía Auxiliar de la Ciudad de México
Contraloría General de la Ciudad de México	Policía Bancaria e Industrial
Delegación Cuajimalpa de Morelos	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
Delegación Iztapalapa	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
Delegación Tlalpan	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México
Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	Secretaría de Gobierno
Fideicomiso de Educación Garantizada	Secretaría de Movilidad
Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México	Secretaría de Obras y Servicios
Fondo de Desarrollo Económico de la Ciudad de México	Secretaría de Protección Civil
Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México	Secretaría de Salud
Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México
Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México	Secretaría de Turismo
Instituto de Asistencia e Integración Social	Secretaría del Medio Ambiente
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	Servicio de Transportes Eléctricos de la Ciudad de México
Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros
Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México	Sistema de Movilidad 1 (Red de Transporte de Pasajeros)
Instituto de Vivienda de la Ciudad de México	Sistema de Transporte Colectivo
Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en la Ciudad de México	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México
Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	
Fuente: COPRED, CCND, Subdirección de capacitación, enero-julio, 2017.	

Dificultades que presentan las entidades públicas para el reporte de información

El reporte de información de la implementación de acciones de prevención y eliminación de la discriminación para fines de seguimiento o evaluación presenta dificultades. Esta situación ha sido constatada, a partir de las respuestas que las/os enlaces institucionales han brindado, a través de un cuestionario que se aplicó en abril de 2017, en el marco del evento: Fortalecimiento de Enlaces Institucionales del COPRED. Los contenidos del instrumento buscar conocer las dificultades existentes para registrar información oportuna, de calidad, cualitativa y cuantitativa y, comprobable.

Los resultados del cuestionario señalan que:

- Las áreas de la entidad pública envían información a destiempo a la/el enlace institucional.
- La información enviada está incompleta.
- Es complicado coordinarse con las áreas.
- Hay subregistro de información.
- La información no está ordenada.
- Existe falta de interés en el tema por parte de los titulares de las áreas.
- Diversas áreas realizan las mismas acciones.
- Existe rotación de personal y desconocimiento del instrumento.

La tabla 1 muestra el número de entes públicos por tipo de dificultad, así como el porcentaje para cada una. Destacando en primer lugar 22 entidades que señalan el envío de información a destiempo, esto es el 37% de un total de 60¹⁰ que contestaron el cuestionario.

¹⁰Cabe señalar que para el 2016 se contaba con 81 entidades públicas y Delegaciones con enlaces institucionales en la Ciudad de México, sin embargo, sólo 63 reportaron información incluido el COPRED. 23 de ellas no informaron acerca de las acciones de prevención y eliminación de la discriminación en la entidad.

Tabla 18
Dificultades en la recopilación de la información del PAPED

Dificultades	Entes públicos	Porcentaje
Las áreas envían información a destiempo	22	37%
Es complicado coordinarse con las áreas	15	25%
La información enviada está incompleta	11	18%
Hay subregistro de información	4	7%
Falta de interés en el tema por parte de los titulares de las áreas	3	5%
Rotación de personal, desconocimiento del instrumento	2	3%
La información no está ordenada	1	2%
Diversas áreas realizan las mismas acciones	1	2%
No tiene dificultad	1	2%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario sobre Dificultades del registro de información 2016, SSE, COPRED.

Para el registro de información se cuenta con dos tipos de instrumentos de medición, a fin de valorar los resultados de la implementación, estos son: el cuestionario de evaluación y la ficha técnica de indicadores.

Al respecto, las y los enlaces institucionales señalan entre las principales dificultades detectadas para el *registro* de información de las Fichas Técnicas de Indicadores, las siguientes:

1. El formato no es compatible con mi computadora.
2. Desconocimiento del llenado (no recibí capacitación).
3. Es un formato complicado de entender.
4. Son demasiados campos.
5. Contar con la información a tiempo y completa (entrega de información interna, falta de información).

De acuerdo con el número de frecuencias señaladas en la tabla 3, la principal dificultad para el llenado de este tipo de instrumentos es la disponibilidad de información en el ente público, seguida de complicaciones para el llenado del instrumento y de las dificultades de que la paquetería no se encuentra actualizada en las computadoras, por lo que se dificulta su llenado, esto representa el 28%, 25% y 20% del total. La rotación de personal es uno de factores que influyen para el llenado de los instrumentos.

Tabla 19
Dificultades del registro de información en las Fichas de Técnicas de Indicadores del PAPED

Dificultades	Entes públicos	Porcentaje
Disponibilidad de la información al interior	17	28%
Desconocimiento del llenado (no recibí capacitación)	15	25%
El formato no es compatible con mi computadora	12	20%
Es un formato complicado de entender	4	7%
Son demasiados campos	4	7%
No tiene dificultad	8	13%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario sobre Dificultades del registro de información 2016, SSE, COPRED.

Queda explorar a profundidad otro tipo de dudas asociadas al llenado, por parte de las y los enlaces que no han rotado de puesto y que han recibido inducción.

Caracterización de entidades públicas en relación a la información reportada

De acuerdo a la revisión de la calidad de información reportada, las entidades públicas presentan distinto nivel de cumplimiento y en la calidad de la información al realizar el reporte a través de los instrumentos de medición.

El Consejo tiene vínculo con 81 entidades de la Administración Pública centralizada, descentralizadas, desconcentrada, paraestatal, auxiliar y órganos político administrativo.

Considerando como año base el 2016, la tipología que a continuación se presenta, clasifica 4 niveles de satisfacción para las entidades públicas, según características de la información que envían: tipo, calidad, tiempo y con medios de verificación.

<p>1. Ente público con nivel de cumplimiento satisfactorio</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Entrega información, a través de los dos instrumentos de medición: cuestionario de evaluación y ficha técnica de indicadores. b) Entrega información a tiempo. c) Entrega material probatorio. d) Entrega información cuantitativa y cualitativa. 	<p>2. Ente público con nivel de cumplimiento satisfactorio</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Entrega información, a través de los dos instrumentos de medición: cuestionario de evaluación y ficha técnica de indicadores. b) Entrega información a tiempo. c) Entrega material probatorio. d) Entrega información cuantitativa y cualitativa.
<p>3. Ente público con nivel de cumplimiento satisfactorio</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Entrega información, a través de los dos instrumentos de medición: cuestionario de evaluación y ficha técnica de indicadores. b) Entrega información a tiempo. c) Entrega material probatorio. d) Entrega información cuantitativa y cualitativa. 	<p>4. Ente público con nivel de cumplimiento medianamente satisfactorio</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Entrega información, a través de los uno de los dos instrumentos de medición; cuestionario de evaluación y ficha técnica de indicadores. b) Entre información a tiempo. c) Entrega material probatorio incompleto. d) Entrega información cuantitativa y cualitativa de forma sucinta.

De acuerdo con estos niveles de satisfacción, se clasificó a las entidades públicas tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 20
Nivel de satisfacción de acuerdo a la calidad de la información reportada

Nivel de satisfacción	Número de entidades públicas	Tipo de entidades públicas
1 SATISFACTORIO	31 entes públicos de 81	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9 Secretarías de 17 y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Administración Pública (AP) centralizada ➤ 20 desconcentrados, descentralizados, paraestatales y auxiliares ➤ 1 Delegación
2 MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	27 entidades públicas de 81	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 entidades de la AP centralizada ➤ 21 clasificados como desconcentrados, descentralizados, paraestatales y auxiliares ➤ 2 Delegaciones
3 INSATISFACTORIO	10 entidades públicas de 81	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 entidades de la AP centralizada ➤ 4 desconcentrados y descentralizados ➤ 4 Delegaciones
4 NULO	10 entes públicos de 81	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 entidades de la AP centralizada ➤ 4 desconcentrados y descentralizados ➤ 4 Delegaciones
Fuente: Cuestionario sobre Dificultades para el registro de información de acciones antidiscriminatorias ejecutadas, SSE, COPRED, 2016.		

De acuerdo con esta caracterización, sólo 31 de 81 entes públicos con los que se tiene vínculo, a través del/la enlace institucional, cumplen satisfactoriamente con la entrega de la información. 27 se ubican en el nivel 2; 10 con nivel de cumplimiento insatisfactorio y 14 casos en los que se cuenta con enlace designado/a, que incluso han asistido por lo menos un evento de inducción para el llenado de los instrumentos de medición, pero que durante 2016 no enviaron ni Fichas Técnicas de Indicadores, tampoco Cuestionario de Evaluación, por tanto, no se cuenta con registro de actividades. Porcentualmente el 38%, corresponde al cumplimiento satisfactorio; el 33% a un nivel medianamente satisfactorio; el 12% cumplimiento insatisfactorio y el 17% del total de 81 entidades públicas, cumplimiento nulo. Las entidades que más destacan por no cumplir satisfactoriamente son en su mayoría las Delegaciones. Llama la atención que algunas Secretarías se ubican en este nivel.

Algunas reflexiones acerca de la implementación

El proceso de seguimiento a las líneas de acción del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, es un ejercicio importante que se aplica por primera vez, con la finalidad de conocer los avances en la implementación y plantear cómo lograr el cumplimiento de metas y avance de los objetivos. Asimismo, el conocer las dificultades que las entidades públicas presentan para el registro de información, permite trazar áreas mejoras para que este proceso sea efectivo y eficiente. Por supuesto, la disponibilidad y calidad de la información en éste último son un factor importante. Es un reto en el corto plazo el mejorar este reporte y por supuesto robustecer el seguimiento a los avances de acciones del Programa.

Uno de los aspectos relevantes para llevar a cabo el monitoreo de las acciones es que las entidades públicas las consideren en el proceso de programación de actividades institucionales del Marco de Política Pública; de esta forma será posible de forma concienzuda revisar los avances. Por ello la importancia de establecer metas y de programar las actividades y acciones para los diferentes trimestres o semestres del año.

Una de las áreas de oportunidad consiste en revisar los recursos con los que se cuenta: materiales, financieros, humanos, a fin de programar de forma real y en relación a las necesidades que plantean los problemas públicos.

Otra de las áreas de oportunidad es promover la cultura del seguimiento de tal forma que la implementación y la gestión sean eficaces. El reporte de información tendrá que contar con datos cualitativos y cuantitativos, que recojan evidencia objetiva, a fin de demostrar los resultados obtenidos.

Un tercer aspecto a considerar es la necesidad de contar con un sistema de monitoreo continuo que permita conocer de forma trimestral, semestral y anual los avances de la ejecución de acciones.

GLOSARIO DE SIGLAS

Acrónimo	Nombre
AEP	Autoridad del Espacio Público
AGU	Autoridad del Espacio Público
ACH	Autoridad del Centro Histórico
AZP	Autoridad de la Zona Patrimonio Mundial, Natural y Cultural
BOMBEROS	Heroico Cuerpo de Bomberos
C5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
CAPREPA	Caja de Previsión de la Policía Auxiliar
CAPREPOL	Caja de Previsión de la Policía Preventiva
CDHDF	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
CEDA	Central de Abasto
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
CFILMA	Comisión de Filmaciones
CGAI	Coordinación General de Asuntos Internacionales
CGCS	Coordinación General de Comunicación Social
COCETRAM	Coordinación de Centros de Transferencia Modal
COMSOC	Coordinación General de Comunicación Social - OM
Contraloría General	Contraloría General
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
DIF CDMX	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
EAP	Escuela de Administración Pública
Evalúa CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad de México
FCH	Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México
FIDEGAR	Fideicomiso de Educación Garantizada
FIDERE	Fideicomiso de Recuperación Crediticia
FMPT	Fondo Mixto de Promoción Turística
FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
FPME	Fideicomiso público del Museo del Estanquillo
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
IEMS	Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México
IFP-PGJ	Instituto de Formación Profesional
INDEPEDI	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad
INDEPORTE	Instituto del Deporte de la Ciudad de México
INJUVE	Instituto de la Juventud de la Ciudad de México
INMUJERES CDMX	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
INVEA	Instituto de Verificación Administrativa
INVI	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México
LOCATEL	Servicio Público de Localización Telefónica
MAP	Museo de Arte Popular
Metrobús	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros
MPI CDMX	Mecanismo de Protección Integral de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas de la Ciudad de México
OM	Oficialía Mayor
PBI	Policía Bancaria e Industrial
PDHCDMX	Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
PGJ	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
PROCDMX	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México
PROSOC	Procuraduría Social de la Ciudad de México
Proyecto Metro	Proyecto Metro
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SEGOB	Secretaría de Gobierno
SECITI	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
SEFIN	Secretaría de Finanzas

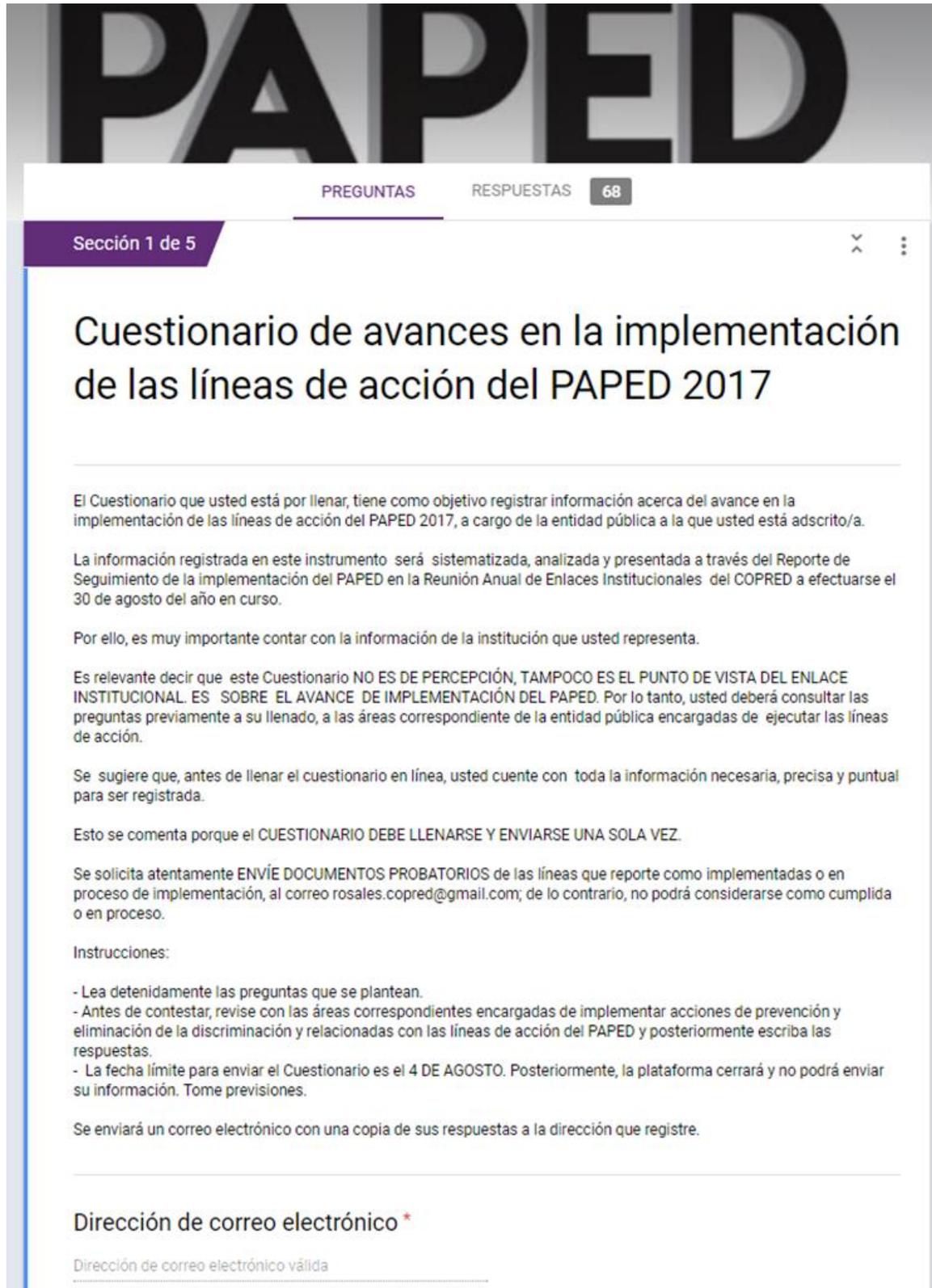
Acrónimo	Nombre
SECTUR	Secretaría de Turismo
SECULT	Secretaría de Cultura
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDEREC	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social
SEDU	Secretaría de Educación
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEGOB	Secretaría de Gobierno
SEMOVI	Secretaría de Movilidad
SM1	Sistema de Movilidad 1
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios
SPC	Secretaría de Protección Civil
SSP	Secretaría de Seguridad Pública
STC Metro	Sistema de Transporte Colectivo
STE	Servicio de Transportes Eléctricos
STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo

V. ANEXOS

Anexo 1. Ficha técnica de indicadores

   CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas				
FORMATO DE FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PAPED 2016 - 2018				
1. Datos de identificación de la Entidad / Área	1.1 Entidad responsable	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México		
	1.2 Área / Unidad responsable			
	1.3 Responsable (s) del indicador			
2. Identificación del Indicador	2.1 Nombre del indicador	5.3 Número de entes públicos con áreas de comunicación capacitados.		
	2.2 Descripción (¿En qué consiste el indicador?)			
	2.3 Objetivo institucional (¿Qué se busca lograr con la línea de acción?)			
	2.4 Eje estratégico	5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México		
	2.5 Tipo de indicador	2.6 Unidad de medida	2.7 Nombre del proceso	
	Eficacia	Absoluto (número)	Capacitación	
3. Medición y rango del Indicador	3.1 Línea de base	Escriba aquí el valor de la línea base		
	3.2 Meta de la entidad programada (anual)	3.3 Número de acciones realizadas al periodo		
	3.4 Descripción detallada de las acciones ejecutadas en relación al indicador y a la meta (campo de llenado obligatorio)			
	3.5 Frecuencia de recolección y revisión	Semestral	3.6 Fórmula para calcular el indicador	3.7 Presupuesto total utilizado para implementar las acciones (las reportadas el campo 3.3)
			Área de comunicación social o similar de la entidad capacitada en materia de igualdad y no discriminación	\$0.00
	3.8 Documentos probatorios (campo de llenado obligatorio)			
	3.9 Comentarios de mejora de las acciones implementadas por el ente público (campo de llenado obligatorio)			

Anexo 2. Cuestionario de avances en la implementación del PAPED



PREGUNTAS **RESPUESTAS** **68**

Sección 1 de 5

Cuestionario de avances en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017

El Cuestionario que usted está por llenar, tiene como objetivo registrar información acerca del avance en la implementación de las líneas de acción del PAPED 2017, a cargo de la entidad pública a la que usted está adscrito/a.

La información registrada en este instrumento será sistematizada, analizada y presentada a través del Reporte de Seguimiento de la implementación del PAPED en la Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED a efectuarse el 30 de agosto del año en curso.

Por ello, es muy importante contar con la información de la institución que usted representa.

Es relevante decir que este Cuestionario NO ES DE PERCEPCIÓN, TAMPOCO ES EL PUNTO DE VISTA DEL ENLACE INSTITUCIONAL. ES SOBRE EL AVANCE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PAPED. Por lo tanto, usted deberá consultar las preguntas previamente a su llenado, a las áreas correspondiente de la entidad pública encargadas de ejecutar las líneas de acción.

Se sugiere que, antes de llenar el cuestionario en línea, usted cuente con toda la información necesaria, precisa y puntual para ser registrada.

Esto se comenta porque el CUESTIONARIO DEBE LLENARSE Y ENVIARSE UNA SOLA VEZ.

Se solicita atentamente ENVÍE DOCUMENTOS PROBATORIOS de las líneas que reporte como implementadas o en proceso de implementación, al correo rosales.copred@gmail.com; de lo contrario, no podrá considerarse como cumplida o en proceso.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas que se plantean.
- Antes de contestar, revise con las áreas correspondientes encargadas de implementar acciones de prevención y eliminación de la discriminación y relacionadas con las líneas de acción del PAPED y posteriormente escriba las respuestas.
- La fecha límite para enviar el Cuestionario es el 4 DE AGOSTO. Posteriormente, la plataforma cerrará y no podrá enviar su información. Tome previsiones.

Se enviará un correo electrónico con una copia de sus respuestas a la dirección que registre.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Datos generales

Descripción (opcional)

Escriba el nombre del ente público que representa

Texto de respuesta breve

Escriba el nombre de el/la enlace institucional TITULAR de su ente *

Texto de respuesta breve

¿Cuál es el nivel de mando del/la enlace titular designado/a? *

- Titular
- Dirección general
- Dirección de área
- Subdirección
- Jefatura de Unidad Departamental
- Líder Coordinador de Proyectos
- Enlace
- Otra...

Mencione el área a la que está adscrito/a el/la enlace institucional titular

Texto de respuesta breve

Implementación del PAPED

Descripción (opcional)

¿La institución programa acciones en materia de no discriminación? *

- Sí, en la programación anual se contemplan las líneas de acción del PAPED
- Sí, a partir de las líneas del Programa de Derechos Humanos de la CDMX
- No, sólo se implementan acciones del PAPED pero no fueron contempladas en la programación anual
- No se realizan acciones de prevención y eliminación de la discriminación
- Otra...

¿Cuántas líneas de acción tiene asignado el ente público como RESPONSABLE?

Tome en cuenta que el total que reporte en esta pregunta tendrá que coincidir con la suma de las líneas señaladas en el siguiente reactivo.

Texto de respuesta breve

Señale el nivel de avance en la implementación de cada línea de acción que el ente público tiene asignada como RESPONSABLE.

Únicamente responda en las líneas que el ente tiene asignadas como RESPONSABLE (es importante que señale todas sus líneas asignadas aunque el valor sea "cero"). Tome en cuenta la siguiente escala:

0=No iniciada.

1=En fase de análisis: El área implementadora tiene conocimiento de la línea de acción y tiene considerado ejecutarla.

2=Iniciada: Se han realizado gestiones para la implementación de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.

3=Implementada parcialmente: Se han implementado algunas de las acciones que darán cumplimiento a la meta institucional.

4=Implementación avanzada: La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional.

5=Implementada: La meta institucional se ha cumplido. La línea de acción ha sido implementada.

Pregunta

	0 No iniciada	1 En fase de análisis	2 Iniciada	3 Implementada parcialmente	4 Implementación avanzada	5 Implementada
1.1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Describa las actividades que se han llevado a cabo para la implementación de cada línea con calificación del 2 a 5, de la pregunta anterior.

Describa brevemente las acciones y procesos que se llevaron a cabo de enero a junio para la implementación de CADA UNA de las líneas seleccionadas en la pregunta anterior. Ejemplo: Línea 2.2 - Diseño de materiales de difusión...

Texto de respuesta largo

Mencione la razón por la cual no se ha iniciado con la implementación de las líneas de acción con valor 0 y 1. *

Describa brevemente para CADA UNA de las líneas valoradas con 0 y 1, las razones por las cuales NO se ha comenzado con la implementación de acciones. Ejemplo: Línea 4.4 - Su ejecución está programada para el segundo semestre...

Texto de respuesta breve

¿Qué estrategias llevará a cabo la institución para la implementación de las líneas de acción que aún NO se llevan a cabo? *

Describa las estrategias para CADA UNA de las líneas de acción que aún no se implementan.

Texto de respuesta largo

Del siguiente listado de acciones que debe implementar la institución en materia de no discriminación ¿cuáles son más difíciles de ejecutar? *

- Revisión y adecuación de reglamentos, marco jurídico y normatividad
- Capacitación de personas servidoras públicas
- Difusión dirigida a la población
- Difusión dirigida a personas servidoras públicas
- Adecuaciones físicas para hacer espacios accesibles
- Realización de campañas
- Atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación

¿Por qué son difíciles de implementar las acciones antes señaladas? *

Describe cada una de las temáticas señaladas en la pregunta anterior.

Texto de respuesta largo

¿Cuáles son las áreas de oportunidad que la institución identifica para mejorar la implementación de las líneas de acción del PAPED que le corresponde llevar a cabo? *

Si el ente identifica problemáticas o áreas de oportunidad durante la implementación, menciónelas describiendo una posible solución que mejore la implementación de las acciones.

Texto de respuesta largo

Del 1 al 10, donde 1 es "nulo" y 10 es "excelente", ¿Cómo calificaría el apoyo que brinda el COPRED a las instituciones para la implementación del PAPED? *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nulo	<input type="radio"/>	Excelente									

¿Por qué? *

Texto de respuesta largo

Menciones dos medidas viables que debería tomar en cuenta el COPRED para apoyar en la implementación del Programa *

Texto de respuesta largo

Anexo 3. Líneas de acción del PAPED 2017

Línea de acción	Contenido	Indicador	Meta
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 en los contenidos de 20 leyes, anualmente.
1.2	Modificar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal para que sea aplicado y operable en materia de no discriminación.	Artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal publicado en la GOCDMX.	Publicación de reformas del artículo 206 del Código Penal en la GOCDMX, al año.
1.3	Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código Civil del Distrito Federal para que no presente contenidos discriminatorios.	Propuesta de iniciativa de Reforma al Código de Civil para el Distrito Federal enviada.	Contar con un documento de propuesta de modificaciones al Código Civil 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 presenten contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo.	Reglamentos o Estatutos de los entes públicos revisados.	Llevar a cabo la revisión de seis Reglamentos o Estatutos de la entidad pública, al año.
1.5	Revisar Decretos de creación de los entes públicos que norma 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.
2.1	Difundir y divulgar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a través de medios impresos, electrónicos, página web institucional, redes sociales, radio, televisión con la finalidad de dar a conocer 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 90 acciones de difusión y divulgación 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 existentes para denunciar quejas o reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidas por las/los servidoras públicas y particulares.	Número de acciones de difusión sobre los mecanismos de denuncia de presuntos actos de discriminación por personas servidoras públicas y a particulares.	Realizar por lo menos 180 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 60 contraloras/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	Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de discriminación diseñados.	Contar con Lineamientos generales para reparación del daño de víctimas de discriminación, al término del 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	Brindar 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 900 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 60% 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 cuatro 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 1250 atenciones a presuntas víctimas de discriminación que acudan a denunciar al COPRED.
2.12	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.
2.13	Promover medidas en materia de procuración y administración de justicia de las 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 90 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.
3.1	Actualizar el diagnóstico de los grupos de población en situación de discriminación.	Diagnóstico sobre los grupos en situación de discriminación, actualizado.	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 dos estudios o documentos 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 12 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente.
3.5	Realizar la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México CdMx-2017.	Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2017 elaborado.	Contar con un documento sobre la percepción de la discriminación en la entidad, al año.
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 20 eventos al año sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la no discriminación.
3.8	Implementar el 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 implementado.	Implementar 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.	Número de reportes estadísticos elaborados de presuntas víctimas de discriminación atendidas y/o canalizadas.	Contar con un reporte de datos estadísticos de presuntas víctimas de discriminación.
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 Reclusión.
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 430 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 60 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 penal en el Distrito Federal.	Casos con intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras.	Aumentar al 5% el número de intérpretes traductores/as de lenguas indígenas y extranjeras para personas con conflicto en 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 80 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 30% de señalamientos o acondicionamientos para la accesibilidad 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 15% 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 con al menos 30 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.
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 12,000 elementos de seguridad pública en relación al protocolo de actuación, al año.
5.2	Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas que brindan servicios de atención al público.	Número de entes públicos con áreas de atención que cursaron procesos de sensibilización, al año.	Contar al menos con 50 entes públicos que reciben sensibilización al año.
5.3	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 50 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 6,000 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 120 personas servidoras públicas en proceso de profesionalización en igualdad y no discriminación.
5.6	Inducción en materia antidiscriminatoria a personas servidoras públicas de las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.	Número de entes públicos que recibieron información.	Contar al menos con 120 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,	Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Contar al menos con 1500 custodios/as capacitadas al año.

	religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad.		
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 300 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 formadas 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 12 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	Capacitar en materia de no discriminación y acoso escolar al personal docente y administrativo de los planteles educativos de nivel básico de la Ciudad de México donde se implementa el Programa SaludArte.	Número de docentes y personal administrativo de Centros de Educación básica capacitados.	Llevar cabo procesos de capacitación para personal docente y administrativo de Centros de educación básica de la Ciudad de México.
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 12 organizaciones de la sociedad civil, anualmente.
5.14	Diseñar un manual para el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos a personas servidoras públicas con la finalidad de robustecer sus conocimientos y capacidades sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en la CDMX.	Manual de capacitación elaborado.	Contar con un manual de capacitación, al año.
5.15	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: acción, conductas y prácticas discriminatorias, consecuencias 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, 85 acciones anualmente.
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.	Aumentar 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 100 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	Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año.	Brindar por lo menos 2, 200 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y

	la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México.		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 2,500 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	Implementar acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México.	Número de personas migrantes que ingresan en albergue del Gobierno de la Ciudad de México.	Proporcionar hospedaje a personas migrantes en tránsito en la Ciudad de México.
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 6% 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 3% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Ven a
COPRED



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

COPRED

 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX

www.copred.cdmx.gob.mx