

Resumen ejecutivo

Informe de Evaluación del PAPED 2016

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (PAPED 2016-2018) es una herramienta de política pública para transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas ejecutadas por entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Considera un objetivo general, así como la programación de acciones públicas relacionadas con seis ejes: 1) Política legislativa, normativa y reglamentaria; 2) Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia; 3) Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México; 4) Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad; 5) Medidas de inclusión; 6) Acciones afirmativas. Contiene 6 objetivos específicos, uno para cada eje; 60 líneas de acción, 60 indicadores.

La información plasmada en el Informe considera las acciones implementadas por 63 entidades públicas de 81 con las que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene enlaces institucionales.

En el Informe podrá revisarse el avance significativo que presenta la implementación del PAPED 2016 en relación a los tres años anteriores (2013-2015). De un total de 60 líneas de acción (LA), el porcentaje global de ejecución en 2017 asciende al 82%, de 49 líneas de acción realizadas. 38 líneas implementadas, 11 parcialmente ejecutadas y 11 líneas no se implementaron.

En materia presupuestal, se puede conocer las 27 entidades, entre ellas, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), que señalaron designar parte del presupuesto al desarrollo de acciones para la igualdad y no discriminación. En comparación con años anteriores, existe un aumento significativo presupuestal. La diferencia de recursos financieros de 2015 a 2016 es de \$93,631,799. Dos razones señalan el aumento: nueve entidades más reportaron presupuesto destinado a este tipo de acciones; segunda, el Instituto para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) reportó el monto total de la meta financiera considerada en el POA 2016. La suma del presupuesto identificado para 2016 asciende a \$153,810,869.50 pesos considerando el del COPRED y sin el presupuesto de este último es de \$128,128,214.50.

El documento señala también resultados para cada Eje. En Política Legislativa, normativa y reglamentaria, de 63 entes públicos, 16 reportaron haber realizado el diseño o adecuación de Programas, proyectos o acciones institucionales para la incorporación de contenidos en materia de igualdad y no discriminación. 34 programas, proyectos y acciones institucionales fueron diseñados o modificados para incorporar contenidos de igualdad y no discriminación.

En materia legislativa, el COPRED revisó 10 leyes para observar su adecuación a la Normatividad y reglamentación. Las propuestas de modificación, incluyeron, entre otros aspectos, la cláusula antidiscriminatoria, lenguaje incluyente y contenidos relacionados con el derecho a la igualdad y la no discriminación.

La adecuación a programas educativos fue realizada por la Secretaría de Educación, la cual modificó en sus lineamientos operativos el Programa Aprendizaje Móvil en Mi Escuela Secundaria (AmoES). La iniciativa de educación y los productos del COPRED de diseño, diagnóstico y desarrollo de contenidos y materiales didácticos en materia de educación y formación continua fueron: el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el Programa de Capacitación 2016 del Instituto Nelson Mandela (INMCDMX Sin Discriminación), los Manuales para la persona facilitadora en temas de Igualdad y No Discriminación, Lenguaje Incluyente, Discriminación y Diversidad Sexual, Discriminación y Pueblos y Comunidades Indígenas.

Los entes que reportaron contar con registros administrativos de las acciones públicas realizadas en materia de prevención integral de la discriminación fueron el INDEPEDI, que implementa una Cédula de Registro de Personas con Discapacidad y la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, que cuenta con sistemas informáticos como SAP y SIAP y con las Averiguaciones Previas y Carpetas de Investigación.

Asimismo, una de las acciones en materia de Protocolos de Atención, es la presentación del Interinstitucional de Atención Integral a Personas en Riesgo de Vivir en Calle e Integrantes de Poblaciones Callejeras en la Ciudad de México.

Entre los Convenios de colaboración intergubernamentales e intersectoriales para el desarrollo de acciones antidiscriminatorias efectuados por el COPRED en 2016, destacan el firmado con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) en pro de la prevención y eliminación de la discriminación y los convenios con siete Organizaciones de la Sociedad Civil para la conformación de la Red de Atención Ciudadana en materia de no discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos (REDAC).

Mención puntual se hace de las medidas especiales, encaminadas al cierre de brechas de desigualdad. En relación a las Medidas de nivelación, 21 entes públicos contaron con intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM) en eventos públicos, esto es el 33% del total de entes que reportaron información; se desarrollaron 740 eventos públicos con estas características, 374 eventos más que en 2015. Para el 2016, 32 entidades públicas realizaron cambios o modificaciones a inmuebles para la accesibilidad, 5 entes más que en 2015 comparativamente. El número de inmuebles con adecuaciones en su diseño, tanto en los espacios como en el mobiliario que se utiliza ha ido en aumento.

La Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC) y la Defensoría Pública cuentan con convenio de colaboración para facilitar intérpretes y traductores en las diferentes lenguas indígenas. La Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR) cuenta con el apoyo del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), que facilita peritos traductores e intérpretes cuando se requiere.

De los 83 entes públicos involucrados en la implementación del PAPED, 36 difunden y brindan licencias de paternidad, 43% del total. Se otorgaron 1,810 permisos en 2016. Algunos entes indicaron establecer mecanismos para difundirla al interior y comenzarla a implementar para 2017.

La línea de acción relacionada con señalamientos y acondicionamientos para el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas es reportada por la Delegación Venustiano Carranza, Secretaría de Desarrollo Urbano y

Vivienda (SEDUVI), la Secretaría de Obras y Servicios (SOBSE), el INDEPEDI y Autoridad del Espacio Público¹.

El INDEPEDI brinda asesorías técnicas sobre accesibilidad respecto de las instalaciones e infraestructura de los proyectos de modernización y rehabilitación de estaciones de transporte. El Sistema de Movilidad 1 manifestó contar con 270 unidades de transporte que están diseñadas para la accesibilidad universal de las personas usuarias. De acuerdo con el Servicio de Transportes Eléctricos, 6% de las unidades de trolebuses y 25% en el tren ligero cuentan con adaptaciones para la accesibilidad. El Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal, Metrobús cuenta en sus 113 unidades de transporte y con estaciones con características que cumplen con normas de accesibilidad internacionales. Se cuenta con servicios especiales como la gratuidad para personas con discapacidad, adultas mayores y niños/as menores de 5 años de edad.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro contabilizó 55 estaciones con adaptaciones para la accesibilidad, lo que representa un poco más del 25% de las estaciones del Sistema. El diseño de la Línea 12 en su totalidad, así como la modernización de la estación Revolución son accesibles, al contar con rampas, barandales, elevadores, pisos con guías táctiles y señalamientos en lenguaje Braille (tactogramas). Respecto a la modernización de la Línea 1, al cierre de 2016, se trabajó en 8 de sus estaciones, en las cuales está considerada la instalación de dichos implementos.

Las entidades que indicaron emitir algún tipo de documento con traducción a sistema Braille u otras formas de comunicación para la accesibilidad a los servicios: Lengua de Señas Mexicana (LSM) y lenguas indígenas fueron la CEJUR, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Instituto para la Atención de las Adicciones (IAPA), la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial (PAOT), la PJG, la Secretaría de Gobierno (SG), Secretaría de Protección Civil (SPC), el Instituto para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE).

Respecto a las Medidas de inclusión, en el 2016, 45 entidades realizaron procesos de sensibilización, con 17,784 personas servidoras públicas, 7 entidades más que en el año anterior, lo que representa 71% de las 63 que implementan líneas de acción del PAPED. En 2016, a diferencia de los años anteriores, los procesos fueron continuos. Son presenciados por personal de base, brigadistas, personal contratado bajo el régimen de honorarios profesionales y personal operativo (96%) y menor participación de niveles directivos (0.4%).

42 entidades reportaron haber realizado procesos de capacitación relacionados con la igualdad y no discriminación, con 16,630 personas, de las cuales 14,816 son personas servidoras públicas. Los porcentajes demuestran que la mayoría que acude a este tipo de procesos es personal operativo (91%), comparativamente con los niveles directivos que presentan mínima participación. La sensibilización y capacitaciones también estuvieron dirigidas a otros sectores: Organizaciones de la Sociedad Civil (9 entes), sector privado (5 entes) o población en general (22 entes). 13 entes realizaron este tipo de proceso con

¹En 2016 se publicó en la GODF del 15 de marzo el Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad para espacios públicos, edificaciones, áreas de servicio, diseños de entornos accesibles.

grupos que se encuentran en situación de discriminación. 8 entidades reportaron haber realizado procesos de profesionalización.

Como acciones afirmativas a grupos de población en situación de discriminación y desventaja social destacan los espacios de convivencia en los centros de reclusión; el seguro de desempleo a mujeres embarazadas víctimas de discriminación (95 solicitudes aprobadas), que también se da a personas preliberadas o liberadas de Centros de Reclusión capitalinos, migrantes repatriados, huéspedes de la ciudad y personas pertenecientes a comunidades indígenas; los apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa (Prepa sí). Así como la contratación laboral de personas y grupos en situación de discriminación (26 entidades y 5 entes que indicaron contar con empresas que les otorgan servicios y que contratan a personas que pertenecen a algún grupo en situación de discriminación). En la mayoría de los casos, sólo se distinguió como grupo de población en situación de discriminación a mujeres. 246 personas con discapacidad laboran en el servicio público: 147 hombres y 99 mujeres.

Una de las acciones más desarrolladas por las entidades públicas, después de los procesos de capacitación, es la difusión. Debido a esto, la implementación de las líneas de acción del eje 2 Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación fue satisfactoria. De las 42 entidades, 27 desarrollaron difusión sobre contenidos no discriminatorio. 44 entidades realizaron acciones de conocimiento de los contenidos de la LPEDDF, sumando 92 acciones de difusión. 40 entidades realizaron acciones para promover los mecanismos y procedimientos de denuncia de presuntos actos discriminatorios. Además del COPRED, 24 instituciones reportaron el desarrollo de 1,067 eventos públicos. De 846 eventos registrados en el año anterior, en el 2016 aumentó en 221 el número de eventos realizados por entidades públicas².

Se recibieron 203 registros de acciones durante el mes del trato igualitario, con un total de 1,204 actividades de difusión. Además del COPRED, 24 entidades públicas reportaron haber desarrollado campañas o acciones de difusión relacionadas con temáticas de igualdad y no discriminación distintas a la de Octubre, mes del Trato Igualitario, con un total de 41,698 acciones.

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, el COPRED brindó 1,280 atenciones. Esto representa un aumento del 8% respecto del 2015. El COPRED reportó 94 canalizaciones en el mismo periodo, éstas comprenden, además de las orientaciones, los casos de queja y atención adicional de otros entes públicos³. En 24 de las canalizaciones además se inició un procedimiento de queja. Otras 12 entidades realizaron algún tipo canalización.

Las mujeres resultaron ser el sector de población que mayormente denuncia ante el Consejo y el más afectado. Uno de los motivos de denuncia de mayor incidencia es el despido por embarazo (40 de los 113 casos de discriminación). Los otros principales motivos de discriminación son la condición de salud con 14, la orientación sexual con 11, la

²Los eventos sobre Derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, Derechos de las personas con VIH-SIDA, Derechos de las poblaciones callejeras, Personas tatuadas y no discriminación y afrodescendientes fueron los menos desarrollados durante el 2016.

³En 2016 se diseñó el Formato Único de Canalización, para la canalización de personas a través del mecanismo de referencia y contrareferencia, como parte de las acciones que señala el PAPED.

discapacidad con 10 casos. Destacan las atenciones a mujeres (38%), a población LGBTTTI (13%), a personas con discapacidad (9.5%), a personas adultas mayores (6.1%). Durante el 2016 existió un aumento del 81% de las gestiones realizadas por este Consejo. El 10% de las atenciones se catalogó como casos discriminatorios.

De los 131 procesos integrados, la mayoría fueron iniciados contra particulares, con un total de 113 quejas (86%) en contraposición a las 18 reclamaciones hacia personas servidoras públicas o instancia públicas. Los principales derechos violados son en primer lugar, con el 77% de los casos, la violación al Derecho al Trabajo; el Derecho a la Educación con 10% y el Derecho a la Igualdad con 4%. El resto de los derechos suman 11.

El COPRED emitió dos opiniones jurídicas en el 2016, como consecuencia del análisis de dos casos de discriminación de los que son responsables dos empresas, donde el motivo de la discriminación es por discapacidad y por motivo de apariencia física.

Una acción muy destacada del COPRED en 2016 es el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México, el cual busca identificar y reconocer a la discriminación como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos. El sector privado se ha sumado a este Acuerdo.

Con el sector privado se realizó el 3er. Foro de Buenas Prácticas Empresariales “La Política de Inclusión como Retorno de Inversión”.

En cuanto a estudios, reportes, investigación y medición en materia de igualdad y no discriminación, se realizaron dos diagnósticos: sobre los grupos de población en situación de discriminación en la Ciudad de México y otro sobre el derecho de la igualdad de oportunidad y no discriminación en los servicios de transporte colectivo público de pasajeros que presta el Gobierno de la Ciudad de México, a través del STC-Metro, el STE y el SM1. El último brinda consideraciones y recomendaciones para el ejercicio del derecho a la movilidad.

Se realizaron como parte de las actividades y acciones del PAPED, investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio (el 4° Concurso de Tesis sobre el Fenómeno Discriminatorio en la Ciudad de México); el Informe de Acciones del COPRED a favor de la población LGBTTTI 2015-2016, el Informe de las acciones realizadas por las entidades públicas a favor de la población LGBTTTI, 2016 y 7 Monografías sobre grupos de población en situación de discriminación: mujeres; niñas, niños y adolescentes; jóvenes; personas adultas mayores; personas indígenas, población LGBTTTI, personas con discapacidad. Se elaboraron 3 nuevas: sobre afrodescendientes, personas que viven con VIH/sida, y personas trabajadoras del hogar.

En el documento de informe del programa también se aborda la continuidad de las acciones, así como las estrategias transversales utilizadas para la implementación.