

REPORTE DE SEGUIMIENTO DEL PAPED 2018

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



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



Dr. José Ramón Amieva Gálvez

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Guillermo Orozco Loreto

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Alejandro Piña Medina

Secretario de Desarrollo Social de la Ciudad de México

Licda. Jacqueline L´Hoist Tapia

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

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

Jacqueline L´Hoist Tapia
Presidenta

Margarita Castilla Peón
Secretaria Técnica

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Capacitación

Javier Gilberto Dennis Valenzuela
Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto
Subdirectora de Planeación

René Said Nieto Flores
Coordinador de Comunicación Social

Elaboración del Reporte de seguimiento del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 2018

María de Jesús Trejo Castillo
Laura Rosales Álvarez

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

Asamblea Consultiva 2018

Luis Enrique Hernández Aguilar
Genaro Lozano Valencia
Gabriel Isaac Rojas Arenaza
Lucía Lagunes Huerta
María Consuelo Mejía Piñeros
Federico Fleishmann Loredó
Juan Martín Pérez García
Lilian Magidín Bakcht
María de los Ángeles Fuentes Vera
Guadalupe Loaeza
Pamela Cerdeira
Edgar Sanabria
Josefina Valencia Toledano
Ari Vera
Sofía Fernández Lozano
Nathan G. Ambriz
Erika Poblano
Gilberta Mendoza Salazar
Mónica Garza

Junta de Gobierno 2018

Secretaría de Gobierno de la CDMX (SEGOB)
Secretaría de Desarrollo Social de la CDMX (SEDESO)
Secretaría de Salud de la CDMX (SEDESA)
Secretaría de Educación de la CDMX (SEDU)
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX (STyFE)
Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC)

Invitados permanentes

Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF)
Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD)
Instituto de Atención al Adulto Mayor de la Ciudad de México (IAAM)
Instituto de la Juventud de la Ciudad de México (INJUVE)
Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDMX)
Sistema para el Desarrollo Integral de la CDMX (DIF-CDMX)
Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en la CDMX

Integrantes designados por la Asamblea Consultiva

Genaro Lozano Valencia	Lilian Magidín Bakcht
Gabriel Isaac Rojas Arenaza	Edgar Sanabria-Ramos
María de los Ángeles Fuentes Vera	Josefina Araceli Valencia Toledano

Índice

Presentación	6
Introducción.....	7
I. El seguimiento de políticas públicas antidiscriminatorias: definiciones y conceptos.....	8
1.2 ¿Qué son las políticas públicas?.....	8
1.2 ¿Qué es el seguimiento?	9
II. El PAPED	9
2.1 Contenidos y estructura del PAPED 2016-2018	10
2.2 Antecedentes e importancia del seguimiento del PAPED (2016-2017)	11
III. Consideraciones metodológicas.....	12
3.1 Cuestionario de seguimiento 2018.....	12
3.2 Escala para la medición del nivel de implementación del PAPED 2018	13
IV. Avances en la implementación del PAPED 2018.....	14
4.1 Enlaces institucionales del COPRED.....	14
4.2 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación	15
4.3 Implementación del PAPED al primer semestre de 2018	17
4.3.1 Eje 1. Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria	17
4.3.2 Eje 2. Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación	19
4.3.3 Eje 3. Estudios, investigaciones y medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México	22
4.3.4 Eje 4. Medidas de nivelación para cerrar brechas de desigualdad en las personas que viven y transitan en la Ciudad de México	25
4.3.5 Eje 5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México	28
4.3.6 Eje 6. Acciones afirmativas a favor de las personas y grupos en situación de discriminación	32
4.4 Avance global en la implementación del PAPED 2018	33
4.5 Dificultades y áreas de oportunidad para la implementación del PAPED	35
4.6 Clasificación de entes públicos en relación a la información reportada	37
V. COPRED como ente coordinador del PAPED	39
5.1 Acciones de mejora para coadyuvar la implementación	40
5.2 Acciones para mejorar el seguimiento	41

VI. Reflexiones acerca de la programación e implementación de las líneas de acción del PAPED	42
6.1 Áreas de oportunidad en la programación e implementación del PAPED ...	42
6.2 Implementación de las líneas de acción del PAPED 2018.....	43
Fuentes y.....	45
referencias consultadas	45
Apéndice 1. Acrónimos	46
Apéndice 2. Líneas de acción del PAPED	48
Apéndice 3. Instituciones del Gobierno de la CDMX que contestaron el Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018	57
Apéndice metodológico. Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018	59

Presentación

El combate y prevención de la discriminación en la Ciudad de México ha representado una tarea prioritaria en el Gobierno de la capital del país. El cumplimiento de este objetivo requiere necesariamente de la articulación y participación de los entes públicos; así como una herramienta de política pública que permita la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones que llevan a cabo.

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPED) se fundamenta en el artículo 37, fracción I, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. De esta forma, se otorga al COPRED la atribución de diseñar, emitir y difundir el PAPED, así como verificar y evaluar su cumplimiento. La fracción XXXVI del mismo artículo, señala la facultad del Consejo para dar seguimiento a las medidas instrumentadas por los órganos del gobierno local, para eliminar la discriminación.

En contraste con el primer año, para el sexto período de implementación del PAPED, el número de entes públicos que ejecutan las líneas de acción, ha ido en aumento. Asimismo, los mecanismos de seguimiento de las acciones se han formalizado en dos documentos, principalmente: en la *Metodología de seguimiento y evaluación del Derecho a la igualdad y a la no discriminación en la CDMX* y en la *Metodología de seguimiento y evaluación del PAPED 2016 – 2018*.

De esta manera, la presente administración pública deja un precedente en el tema de política pública antidiscriminatoria, así como en la construcción de instrumentos para la evaluación y seguimiento de dichas políticas.

Introducción

Conocer el nivel de implementación, permitirá observar si las acciones que se han llevado a cabo hasta el momento abonan al cumplimiento de las metas establecidas en el Programa; y de no ser así, otorga la oportunidad de realizar ajustes pertinentes en la ejecución para poder alcanzar los objetivos establecidos en el periodo programado. El presente documento tiene como objetivo mostrar los avances en el cumplimiento de las líneas de acción del PAPED 2018 por parte de las instituciones del Gobierno de la CDMX, durante el primer semestre del año.

En la primera parte del Reporte se abordan algunos conceptos sobre políticas públicas y la etapa de seguimiento. Además, se exploran algunas acciones relacionadas con la política pública antidiscriminatoria existente en la capital del país. En la segunda parte, se señalan los contenidos y la estructura del PAPED 2016 – 2018, así como los antecedentes y la importancia en la etapa de seguimiento del Programa desde su primera edición en 2013.

La tercera parte describe los aspectos metodológicos para la medición de los avances en la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación. Se muestra la estructura y contenidos del Cuestionario de seguimiento 2018 y se presenta la escala utilizada para la medición de los avances en la implementación del PAPED 2018. Igualmente, se exponen los elementos cuantitativos y cualitativos que brinda el instrumento, los cuales otorgan la información expuesta en el presente documento.

La cuarta sección muestra el análisis de la información obtenida de los Cuestionarios de seguimiento enviados por los entes de gobierno, comenzando con una sección que aborda el tema de las personas que se desempeñan como enlaces del COPRED en otras dependencias del Gobierno local. Más adelante, se presentan los resultados de las acciones implementadas por cada uno de los seis ejes del PAPED. A manera de resumen, se señala el avance global del Programa, retomando todos los ejes. Este apartado cierra planteando algunas dificultades y áreas de oportunidad en la implementación y seguimiento de las acciones en materia de igualdad y no discriminación.

La quinta sección versa en el papel del COPRED como figura responsable de observar el seguimiento del Programa. Aquí se retoman las recomendaciones vertidas por los/as enlaces institucionales.

Finalmente, la sección sexta muestra algunas reflexiones sobre la programación e implementación de acciones, a partir de los resultados que se desprenden del instrumento de seguimiento.

I. El seguimiento de políticas públicas antidiscriminatorias: definiciones y conceptos

El Gobierno de la Ciudad de México desarrolla diversas políticas públicas en atención a los problemas que presenta la población que habita y transita el territorio, en particular para los grupos en situación de discriminación. Desde el ámbito de sus atribuciones, las instituciones de la administración pública buscan integrar el enfoque de derechos humanos en los programas anuales de trabajo de la institución, a partir de documentos como el Programa General de Desarrollo, el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión, así como los programas especiales¹ e institucionales que se desprenden de los primeros mencionados.

Sin embargo, como se verá líneas más adelante, no toda acción que lleva a cabo el gobierno, constituye una política pública, tal como lo afirma Merino en el *Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*. Es por ello relevante revisar el concepto preciso que permita contar con una base sólida para la lectura del presente reporte.

1.2 ¿Qué son las políticas públicas?

Las políticas públicas tienen por objetivo encarar y resolver un problema público de forma racional a través de un proceso de acciones gubernamentales. Para su análisis se utiliza el ciclo de las políticas públicas. El ciclo está conformado básicamente por siete procesos: entrada del problema a la agenda pública, estructuración del problema, set o diseño de las soluciones posibles, el análisis de los puntos a favor y en contra de las mismas, la toma de decisión, la implementación y la evaluación.²

Las políticas públicas tienen tres características:

1. Definición precisa del problema público.
2. Presentan la estrategia de intervención del gobierno para resolver el problema público.
3. Identifican resultados esperados en un tiempo determinado.

Los problemas públicos buscan identificar las causas que generan tales problemáticas y señalar sus consecuencias, ubicarlas para segmentarlas analíticamente e intentar encontrar efectos causales que permitan encontrar

¹Los Programas especiales se mencionan a continuación: Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018; Programa Especial de Acción Internacional; y el Programa Especial de Innovación, Ciencia y Tecnología 2015-2018.

²Vázquez, D. y Delaplace, D. (2011). Políticas públicas con perspectiva de derechos humanos: un campo en construcción.

posibles cursos de acción; entre los que habrá que seleccionar para delinear la intervención pública tomando en consideración los recursos y capacidades con las que se cuentan para asegurar que sean intervenciones factibles.³

1.2 ¿Qué es el seguimiento?

El seguimiento centra la atención en los procesos de implementación y generación de resultados parciales, y se realiza a la par de la ejecución de las políticas públicas. Es decir, son esquemas de decisión que refieren a actividades de monitoreo sobre el cómo se van llevando a cabo las acciones que darán lugar a los resultados esperados; refiere a acciones de control al momento y sobre el proceso mismo de la ejecución.

Las cuestiones clave que el seguimiento busca contestar son:⁴

- ¿Se están generando los productos identificados como estaba planeado y de forma eficaz?
- ¿Cuáles son las cuestiones, riesgos y desafíos que afrontamos o pronosticamos que se debe tener en cuenta para asegurar el logro de las metas?
- ¿Qué decisiones sobre cambios al trabajo que ya se ha planeado deben tomarse en las fases siguientes?
- ¿Continuarán siendo pertinentes para el logro de las metas previstas los productos planificados y entregados?
- ¿Siguen siendo pertinentes y eficaces los efectos que hemos previsto para lograr todos los impactos, objetivos y prioridades nacionales?
- ¿Qué estamos aprendiendo?

Realizar seguimiento permite generar la información necesaria para saber si la política pública tiene el efecto esperado; si efectivamente contribuye a solucionar el problema para el cuál fue diseñada.

II. EL PAPER

El Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016 – 2018 (PAPER) es la herramienta de política pública que tiene como finalidad transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación en las acciones de gobierno. Tiene como objetivo fortalecer la política de igualdad y no discriminación mediante acciones de prevención y eliminación de este problema público, a través de la implementación de objetivos y líneas de acción en materia normativa y

³COPRED, Antología de política pública antidiscriminatoria, 2017.

⁴Tomando como base las preguntas contenidas en el Capítulo 3. *Planificar el seguimiento y la evaluación*, del Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de los Resultados de Desarrollo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

reglamentaria, estudios e investigaciones y medidas especiales: acciones de inclusión, nivelación y acciones afirmativas.⁵

Se emitió por primera vez en 2013, en cumplimiento a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, estructurado por 1 objetivo general, 5 objetivos específicos, 12 estrategias y 32 líneas de acción.

Para el PAPED 2014, las principales líneas estratégicas se desprenden del análisis de la información que se generó partir de los datos de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CdMx 2013). La edición de 2014, contó con 1 objetivo general, 4 objetivos específicos, 14 estrategias y 34 líneas de acción. Además, por primera vez se diseñaron metas e indicadores para cada línea de acción.

En el 2015, el PAPED se integraba de 1 objetivo general, 5 objetivos específicos, 5 ejes, 14 estrategias y 49 líneas de acción, aumentando 15 líneas de acción respecto al 2014. Igualmente, se diseñaron metas e indicadores para la medición de cada línea.

Los procesos de seguimiento y evaluación mostraron, entre otras cosas, que la implementación y diseño anual de Programa representaba una dificultad en planeación y programación de acciones y, por consecuencia, en la ejecución de las mismas debido a que no se correspondían con los procesos de planeación y presupuestación, lo cual implicaba un desfase entre estos procesos y el de la implementación del programa; los entes públicos conocían las líneas de acción hasta el término del primer bimestre del año. En atención a lo anterior, se planteó el diseño trienal del PAPED, contando con las metas y las líneas de acción a implementarse de 2016 a 2018. Como resultado, la última edición del Programa cuenta con un objetivo general, seis ejes con un objetivo particular y 60 líneas de acción⁶.

2.1 Contenidos y estructura del PAPED 2016-2018

El PAPED se integra de tres secciones, la primera está dedicada al Diagnóstico, donde se señala de forma sucinta los antecedentes; asimismo, el marco legal en materia de igualdad y no discriminación, destacan los instrumentos internacionales, así como los dos Sistemas de Derechos Humanos: Naciones Unidas e Interamericano. Se aborda brevemente el bloque constitucional a partir de los contenidos de la ley federal y local en materia antidiscriminatoria. Mención particular en esta sección, tienen las medidas especiales en materia de igualdad como lo son, las de nivelación, inclusión y acciones afirmativas encaminadas al cierre de brechas de desigualdad. Finaliza con una mirada desde la política pública, al considerar la

⁵Programa para Prevenir y eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2016 – 2018, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 27 de junio de 2016.

⁶Apéndice 2. Líneas de acción del PAPED.

discriminación como problema público, resaltando factores causales como son la pobreza y las prácticas culturales. Es de destacarse que en el desarrollo del diagnóstico se señalan de forma resumida tres miradas de la discriminación; la de tipo jurídico, filosófico y sociológico y desde el ámbito de la política pública. La segunda sección considera la programación de las acciones públicas de 2016 a 2018. El objetivo general del programa señala la prevención y eliminación de la discriminación en el largo plazo. Los seis objetivos específicos señalan la importancia de llevar a cabo: 1) acciones en materia normativa y reglamentaria para que los documentos que rigen el actuar de las instituciones en la entidad presenten contenidos no discriminatorios, además de ser el sustento de la política pública; 2) medidas y acciones para la protección de presuntos actos de discriminación, exigibilidad y cultura de la denuncia; 3) la elaboración de estudios, investigaciones que permitan la medición del fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, así como medidas especiales para la inclusión y cierre de brechas de desigualdad, a decir, 4) medidas de inclusión, 5) medidas de nivelación y 6) acciones afirmativas para los grupos en situación de desventaja social o discriminación. Contiene las acciones puntuales para dar cumplimiento al objetivo a través de las 60 líneas de acción, así como las metas anuales a alcanzarse por los entes públicos, los indicadores para la medición de las metas, a quién corresponde ejecutar las acciones, así como el fundamento jurídico de la acción pública.

La tercera sección del programa señala la importancia de la evaluación y promueve la medición de las acciones que las entidades públicas realizan con el propósito de saber qué y cuánto realizan, así como el objetivo de las mismas.

2.2 Antecedentes e importancia del seguimiento del PAPED (2016-2017)

Si bien, en 2013 y 2014 ya se contaban con instrumentos para evaluar la implementación del PAPED, aún no se contaba con una herramienta para obtener información sobre los avances de la ejecución a lo largo del año.

En 2015 se diseñó un Cuestionario de percepción sobre la implementación de las líneas de acción. Contó con ocho reactivos que versaron en las dificultades de la institución y de la persona designada como enlace para la coordinación y ejecución de las líneas de acción asignadas. Tomando en cuenta que el cuestionario se respondía de forma voluntaria y anónima, el Consejo recibió 38 respuestas. La falta de presupuesto específico, así como la carencia de coordinación intrainstitucional, fueron las principales dificultades mencionadas.

Para 2016, se fortaleció el diseño del instrumento de seguimiento. Ya no se trataba de un cuestionario de percepción, sino de un Cuestionario que valoraba la visión institucional sobre las dificultades a las que se enfrentaban en el proceso de implementación. En esta ocasión, la requisición del cuestionario era obligatoria y se obtuvo respuesta de 75 instituciones de 82 con las que se tenía enlace.

Finalmente, en 2017, el Cuestionario ganó rigurosidad al contar con una escala que permitió medir el grado de avance en la implementación de cada línea de acción. Igualmente, se continuó con la sección sobre dificultades en la implementación de acciones. Este tema es fundamental en la etapa de seguimiento, ya que se pueden identificar áreas de oportunidad y, de esta forma, realizar ajustes en las estrategias establecidas. Los resultados de este año revelaron que las entidades implementaban la mayoría de las líneas de acción en el segundo semestre del año. En este ejercicio, 69 de un total de 77 instituciones del Gobierno de la Ciudad de México brindaron información.

III. Consideraciones metodológicas

3.1 Cuestionario de seguimiento 2018

El instrumento utilizado en 2018, tiene como objetivo registrar información acerca del avance en la implementación de las líneas de acción del PAPED, de enero a junio, así como registrar la programación de acciones de los entes públicos tomando en cuenta las líneas que tienen asignadas y observar las dificultades que presentan al momento de llevar a cabo las acciones. Requiere, necesariamente, que sea respondido con la visión e información de toda la institución de Gobierno, y no sólo con la perspectiva que tenga el/la enlace.

El Cuestionario de seguimiento cuenta con cinco secciones: la primera obtiene datos generales de la persona que se desempeña como enlace en la institución. Además del nombre, área, nivel de mando y régimen de contratación, se añadió una pregunta para conocer el número de años que el/la enlace cuenta con esta designación.

El segundo apartado versa en la programación de las líneas de acción del PAPED, explorando la forma en la cual las entidades integran las acciones sobre igualdad y no discriminación en las respectivas programaciones anuales. En un primer momento, se cuestionan si, efectivamente estas acciones se programan y, además, en cuáles documentos se contemplan. Adicional a esto, se solicitan las metas 2018 establecidas para cada línea de acción asignada en el ente público. Lo anterior permite contar con mayor precisión al momento de valorar el avance en las líneas ejecutadas, ya que permite contrastar lo ya implementado con la meta programada.

En la sección tercera, se realiza la valoración de la ejecución de las líneas asignadas por el ente público. Una vez asignados los valores⁷, la institución debe señalar las acciones llevadas a cabo para las líneas que se han comenzado a implementar, y señalar una justificación para aquellas que se encuentran desfasadas temporalmente en comparación con la meta programada.

⁷ Los valores a asignar se encuentran en la Tabla 1. Escala para la valoración del avance de las líneas de acción del PAPED.

La cuarta sección, además de tener como objetivo el resaltar las principales dificultades que enfrentan las áreas implementadoras del ente público en el proceso de ejecución de las líneas de acción, también busca conocer si éstos cuentan con estrategias para la implementación y si las estrategias presentan modificaciones considerando las dificultades que se presentan.

Finalmente, aborda a una sección que ha tenido lugar en las ediciones anteriores del Cuestionario de seguimiento; tiene que ver con la valoración que los entes públicos tienen en relación al Consejo como la institución que coordina, evalúa y da seguimiento al PAPED. En primer lugar, se solicita asignar una calificación al COPRED, en cuanto al apoyo que brinda a las instituciones para implementar el Programa. Así también, hace partícipes a las entidades solicitando que señalen medidas viables que el Consejo puede aplicar para mejorar el proceso de seguimiento y coadyuvar a la implementación del PAPED.

El Cuestionario 2018 fue respondido por 67 instituciones del Gobierno local⁸, incluido el COPRED. Esto representa el 85.9% del total de 78 entidades que cuentan con uno o más enlaces designados con el Consejo.

3.2 Escala para la medición del nivel de implementación del PAPED 2018

No obstante que se diseñaron instrumentos de seguimiento desde 2015, fue hasta 2017 que se planteó la elaboración de una escala que permitiera observar el nivel de avance en la implementación de las líneas de acción. El reto no fue fácil, ya que la construcción de dicha escala, debía tomar en cuenta la diversidad de las acciones que cada línea contiene. A pesar de las dificultades, se ideó una escala que arrojó información relevante sobre la implementación, pero sobre todo fue ilustrativa para la forma en la que los entes públicos programan acciones. En otras palabras, los resultados del año anterior mostraron que, las instituciones ejecutaban la mayoría de las líneas de acción en el segundo semestre.

Tomando en cuenta lo anterior, se redefinió la escala con la finalidad de tener mayor precisión en la medición del avance de las líneas de acción. Por tal motivo, se solicitó a la institución pública que reportara la programación 2018, es decir, la meta que se estableció para cada línea de acción y el mes en el cual se tiene programada su cumplimiento. Esto permitió tener un punto de contraste para asignar un valor de avance a la implementación de las líneas; se consideró la siguiente escala:⁹

⁸Apéndice 3. Instituciones del Gobierno de la Ciudad de México que respondieron el Cuestionario de seguimiento 2018.

⁹Con base en la Tabla 1: Nivel de ejecución de acciones del Plan de Mejoramiento que aparece en el *Manual proceso de seguimiento a la ejecución de acciones del plan de mejoramiento educativo y evaluación de los compromisos del sostenedor*, elaborado por el Ministerio de Educación del Gobierno de Chile.

Tabla 1. Escala para la valoración del avance de las líneas de acción del PAPED			
Código	Nivel de ejecución	Porcentaje aproximado ejecución	Criterio
E	Ejecutada	100%	La línea de acción ha sido ejecutada. La meta institucional programada se ha cumplido.
PE	Parcialmente Ejecutada	41%-99%	Ejecución en curso, según las fechas establecidas, y se cuenta con el material probatorio. La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional en la fecha programada.
IE	Inicialmente Ejecutada	1%-40%	La ejecución está en curso pero fuera del tiempo programado.
NE	No Ejecutada	0%	La línea de acción no ha sido implementada.

IV. Avances en la implementación del PAPED 2018

Una vez expuestas las consideraciones metodológicas que se utilizaron para la medición de tópicos relevantes para la etapa de seguimiento del PAPED, a continuación se desarrollan los resultados obtenidos del Cuestionario.¹⁰

4.1 Enlaces institucionales del COPRED

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación cuenta con 131 enlaces titulares y operativos de 77 instituciones de la Administración Pública de la CDMX. El Cuestionario de seguimiento fue respondido por 66 enlaces titulares. El 29.85% señala que tienen menos de 1 año desempeñando esta función. Esto muestra una rotación



importante del personal y en consecuencia, de las personas que se desempeñan como enlaces, lo cual generalmente implica que el enlace deberá tomar el tema del PAPED desde cero y la continuidad de acciones se ve comprometida. Por otro lado,

¹⁰Cabe mencionar que no todas las instituciones que respondieron el Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018 brindaron material probatorio de las acciones que reportan en el instrumento. En consecuencia, el COPRED expone las respuestas que emiten los entes, bajo el supuesto de que las acciones efectivamente se llevaron a cabo y son las instituciones las que cuentan con el resguardo del material probatorio. Sin duda, esta es un área de mejora para hacerse efectiva en ejercicios posteriores.

el 26.9% tiene dos años como enlace institucional, lo que significa que comenzó funciones de este tipo en el primer año de implementación del Programa trienal (2016 – 2018) y cuenta con registro administrativo para poder dar continuidad a las acciones.

Gráfica 2. Régimen de contratación

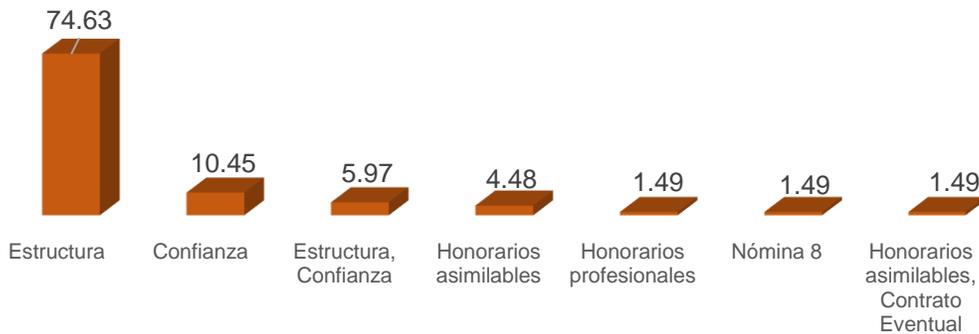


Tabla 2. Nivel de mando de los/las enlaces	
Nivel de mando del enlace	Porcentaje
Dirección de área	26.87
Jefatura de Unidad Departamental	17.91
Subdirección	16.42
Líder Coordinador de Proyectos	8.96
Dirección ejecutiva	7.46
Coordinación de área	5.97
Dirección general	5.97
Enlace	4.48
Nota: El 5.97% faltante proviene de respuestas con menos de 2 puntos porcentuales.	

El 74.6% reportó que su régimen de contratación es en un puesto de estructura y en su mayoría cuentan con una dirección de área, una jefatura de unidad o una subdirección (Gráfica 2). El asunto no es menor, al tomar en cuenta que la implementación del Programa necesita de coordinación intrainstitucional y toma de decisiones. Estas dos características se encuentran, generalmente, en puestos de mayor jerarquía o estratégicos en las instituciones, como lo son las direcciones y coordinaciones de área, direcciones ejecutivas o direcciones generales. De acuerdo a las respuestas, el 46.3% tiene este nivel de mando, tal como se observa en la Tabla 2.

4.2 Programación de acciones para prevenir y eliminar la discriminación

El diseño trienal del PAPED permite que los entes del Gobierno de la capital conozcan las acciones, metas e indicadores, previamente, por lo menos para los años 2017 y 2018, hecho que potencialmente permite procesos de planeación y programación a corto y mediano plazo.

Al respecto, se preguntó a las instituciones si las áreas ejecutoras consideraban dentro de la programación anual las líneas de acción del PAPED. De 2016 a 2018,

la respuesta con más porcentaje ha sido la que indica que las líneas de acción del Programa efectivamente se contemplan en la programación, aunque todavía algunos implementan las acciones sin haberlas programado. Es relevante mencionar que para 2018 la respuesta *No se realizan acciones en la materia*, recibió cero menciones, lo cual permite presuponer que el total de las instituciones que respondieron el Cuestionario de seguimiento, están atendiendo el mandato legal de implementar acciones para prevenir y eliminar la discriminación.

Tabla 3. Programación de las líneas de acción del PAPED			
¿Programa acciones?	2016	2017	2018
Sí, en la programación anual se contemplan las líneas de acción del PAPED	34.67	37.68	37.31
No, sólo se implementan acciones del PAPED pero no fueron contempladas en la programación anual	26.67	30.43	29.85
Sí, a partir de las líneas del Programa de Derechos Humanos de la CDMX	32.00	27.54	28.36
Nota: Los valores se expresan en porcentajes. Los puntos porcentuales faltantes provienen de respuestas con menos de 2%.			

En este mismo orden de ideas, el 284% de las respuestas indica que las acciones están programadas en el Programa Operativo Anual (POA), mientras que el 22.4% lo ubica en el Programa Anual de Trabajo.¹¹

Por otro lado, el COPRED está atento al ajuste de las líneas de acción, siempre y cuando el ente público sustente debidamente la solicitud de modificación, a través de comunicaciones oficiales. Al respecto, se preguntó a las instituciones si han solicitado ajuste a las líneas que tienen asignadas para su implementación. El 87.6% respondió que no y un 13.4% señaló que sí, principalmente porque la acción no se alinea con las atribuciones de la institución.

Un aspecto fundamental para la efectiva implementación del PAPED, es que las instituciones identifiquen correctamente las líneas de acción que tienen asignadas

¹¹El Programa Operativo Anual (POA) es el documento en el que se refleja de forma desglosada la ejecución del presupuesto asignado por rubros y capítulos para verificar el monto ejercido de forma parcial y total. El Programa Anual de Trabajo (PAT) es el instrumento de planeación que contiene los objetivos, metas, actividades y proyectos de las unidades responsables que integran a un ente público y que serán ejecutadas en el transcurso de un ejercicio fiscal. Consultado el 17 de septiembre de 2018 en el portal de Transparencia del Gobierno de la Ciudad de México. Disponible en la dirección electrónica: http://www.transparencia.df.gob.mx/wb/vut/fraccion_xxiv_programas_operativos_anuales_om; Guía para la Integración del Programa Anual de Trabajo, emitido por el TEPJF, Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018, emitido por la Secretaría de la Función Pública.

como responsables de ejecutar. Cada año, la Subdirección de Seguimiento y Evaluación se da a la tarea de elaborar una tabla que contiene dicha información y es enviada a cada enlace. En este sentido, existe una pregunta de verificación en el Cuestionario, la cual solicita que se señale el número de líneas de acción asignadas al ente. El 31.3% acertó al número correcto, sin embargo, el 68.7% emitió una respuesta errónea. La omisión de alguna de las líneas, trae como consecuencia que la acción no se implemente al no ser considerada en la programación anual del ente.

4.3 Implementación del PAPED al primer semestre de 2018

En las siguientes secciones, se mostrará el grado de avance de las acciones implementadas, en cada uno de los ejes del PAPED para el ejercicio 2018; se muestran en tablas que expresan porcentajes y en la columna final de las mismas, se plasma el número absoluto de respuestas que se obtuvo en cada línea. Esto contribuye a un mejor entendimiento del avance por cada eje, ya que el número de entes responsables por línea, es distinto.

Es pertinente mencionar que la línea 1.2 *Capacitar a las personas servidoras públicas responsables de aplicar el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal*, no ha sido considerada para la implementación 2018, debido a que en 2017, la mesa de análisis que se llevó a cabo para revisar los contenidos del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, consideró que no había modificaciones que realizar a dicho artículo. Por lo tanto, la meta de 2018 *Capacitar al 5% de personas servidoras públicas de cada Ministerio Público del total ubicados en las Delegaciones Políticas en relación a la aplicación del artículo 206 del Código Penal*, no se implementa.

En este mismo caso se encuentra la línea 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*. Tomando en cuenta los comentarios de las entidades públicas ante la dificultad de contar con la información para alimentar el indicador, se consideró viable que el COPRED obtenga los datos directamente de la Oficialía Mayor.

4.3.1 Eje 1. Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria

El Eje 1 tiene como objetivo *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*.

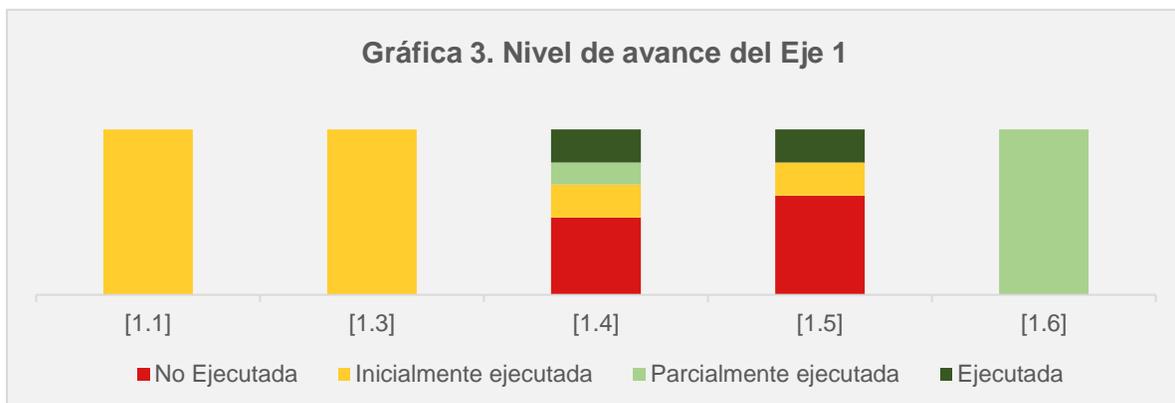
Tabla 4. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 1 del PAPED 2018					
Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[1.1]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[1.3]	0.00	100.00	0.00	0.00	1

[1.4]	46.67	20.00	13.33	20.00	15
[1.5]	60.00	20.00	0.00	20.00	5
[1.6]	0.00	0.00	100.00	0.00	2

COPRED, como responsable de la línea 1.1, apuntó que se ha analizado un porcentaje de las 30 leyes, afirmando que la línea está inicialmente ejecutada. No obstante, se está en tiempo para alcanzar la meta programada para el mes de diciembre de 2018. Con respecto a la línea 1.3, indicó se está realizando el análisis al Código de Procedimientos Civiles, para poder dar cumplimiento al objetivo planteado, al cierre del año.

En cuanto a la modificación de reglamentos o estatutos que norman el actuar de las instituciones de gobierno, el 46.7% de entes valoró esta línea (1.4) como *no ejecutada*. Esta valoración se debe, principalmente, por lo complejo que resultan las modificaciones a documentos de este tipo y su aprobación por los órganos correspondientes. Sin embargo, el 53.3%, indicó que ya se encuentra realizando actividades que conduzcan al cumplimiento de la meta institucional.

Otro tipo de modificaciones, se señalan en la línea 1.5, en donde las entidades deben revisar y en su caso, modificar los decretos de creación para que incluyan contenidos antidiscriminatorios. Mientras que el 20% ya inició con la ejecución y otro 20% ya ejecutó la acción, el 60% aún no realiza ninguna acción al respecto. El Consejo cuenta con la responsabilidad de implementar la línea de acción 1.6, la cual versa en la revisión y, en su caso, sugiere propuesta de 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. En este sentido, se han revisado cuatro ROP y se han llevado a cabo reuniones de trabajo con las personas encargadas del diseño de las reglas. El COPRED tiene como meta presentar la *valoración de los contenidos de las reglas de operación 2016 – 2018* a finales de septiembre.



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

El Eje 2 tiene como objetivo *promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México.*

Tabla 5. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 2 del PAPED 2018

Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[2.1]	28.13	18.75	32.81	20.31	64
[2.2]	25.00	25.00	32.81	17.19	64
[2.3]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[2.4]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[2.5]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[2.6]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[2.7]	34.62	23.08	38.46	3.85	26
[2.8]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[2.9]	42.86	14.29	42.86	0.00	7
[2.10]	0.00	33.33	33.33	33.33	3
[2.11]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[2.12]	39.22	33.33	15.69	11.76	51
[2.13]	0.00	100.00	0.00	0.00	1

La difusión de los contenidos de la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal*, es un elemento clave para contribuir a la cultura de la exigibilidad de los Derechos Humanos en la población que vive y transita en la CDMX. Es por ello que todas las instituciones deben participar en esta tarea. El 51.56% de las respuestas indican que las instituciones ya iniciaron con la difusión de la Ley o que están por cumplir la meta establecida para 2018. El 20.3% ya ha concluido con la ejecución de la línea 2.1. Además, se realiza la difusión de los distintos mecanismos para poner una denuncia por presuntos actos de discriminación (línea 2.2), los cuales pueden utilizar las personas que viven y transitan en la CDMX. El 75% de los entes señala que ya está trabajando en la difusión de los mecanismos de denuncia, a través de medios electrónicos, impresos, audiovisuales o en el mobiliario urbano. Sólo el 25% indica que a la fecha, no ha realizado ninguna actividad.¹²

¹²Las líneas 2.1 y 2.2, fueron reportadas por las siguientes instituciones: ACH, AEP, AGU, C5, CEJUR, CFILMA, CG, COPRED, Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del. Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan Del. Xochimilco, DIF, EAP, EVALÚA CDMX, FCH, FES, FICEDA, FIDEGAR, FONDESO, HCB, IAPA, ICAT, ILIFE, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PAUX, PBI, PGJ, SACMEX, SC, SECGOB, SECITI, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEDUVI, SEFIN, SM1, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE, STyFE y la UP.

La Contraloría General, por su parte, indica que la línea **2.3**, relacionada al impulso de mecanismos de contraloría ciudadana para denunciar presuntos actos de discriminación ante el COPRED, se encuentra parcialmente ejecutada.

Asimismo, el COPRED ha emitido dos opiniones jurídicas derivadas de dos casos (línea **2.4**). Adicionalmente, se cuenta con la versión final de los Lineamientos generales de la reparación del daño, y se espera que se publiquen en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México antes de terminar el 2018 (línea **2.5**).

En cumplimiento con la línea **2.6**, en el mes de julio se presentó el informe de casos atendidos por el COPRED al primer semestre del año. El Consejo informó que se brindaron 2,008 atenciones (línea **2.11**), de los cuales se abrieron 121 expedientes por hechos constituidos como discriminatorios, de ellos, 111 corresponden a quejas (denuncias dirigidas a particulares) y 10 corresponden a reclamaciones (denuncias dirigidas a personas servidoras públicas y/o instituciones de gobierno).

Otro ámbito para la prevención de actos de discriminación, es el diseño de protocolos por parte de las entidades que brindan atención al público. Las siguientes instituciones consideradas responsables reportaron estar trabajando en el diseño de protocolos, participar en mesas interinstitucionales para este mismo fin o tener contemplado para el segundo semestre el diseño de un protocolo, tal como lo señala la línea **2.7**: ACH, Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del. Tlalpan, Del. Xochimilco, DIF, IAPA, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVI, PGJ, SECITI, SECTUR, SEDEREC, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SOBSE, SSP, sSSP y la STyFE.¹³

El C5, a través de LOCATEL, tiene contemplado brindar 950 atenciones materia de discriminación y acoso escolar, para 2018. El Servicio Público de Localización Telefónica, reporta que la línea **2.8** está *inicialmente ejecutada*.

Para combatir la discriminación en espacios públicos, se reformó la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal en 2016, con el objetivo de que los establecimientos mercantiles coloquen una placa que expresa la prohibición de discriminación y, además, incluye el número de LOCATEL para realizar denuncias mediante la línea de la No Discriminación (56 58 11 11). Dadas las atribuciones de las Delegaciones, son estos órganos políticos administrativos quienes llevan a cabo acciones para promover la colocación de dichas placas en los establecimientos de sus demarcaciones (línea **2.9**). De las siete Delegaciones que reportaron la línea¹⁴,

¹³Para mayor comprensión de cuales entes públicos son los que refiere el documento, puede consultarse el anexo de acrónimos al final del documento. Se evita poner el nombre completo de los entes o instituciones por cuestiones de extensión.

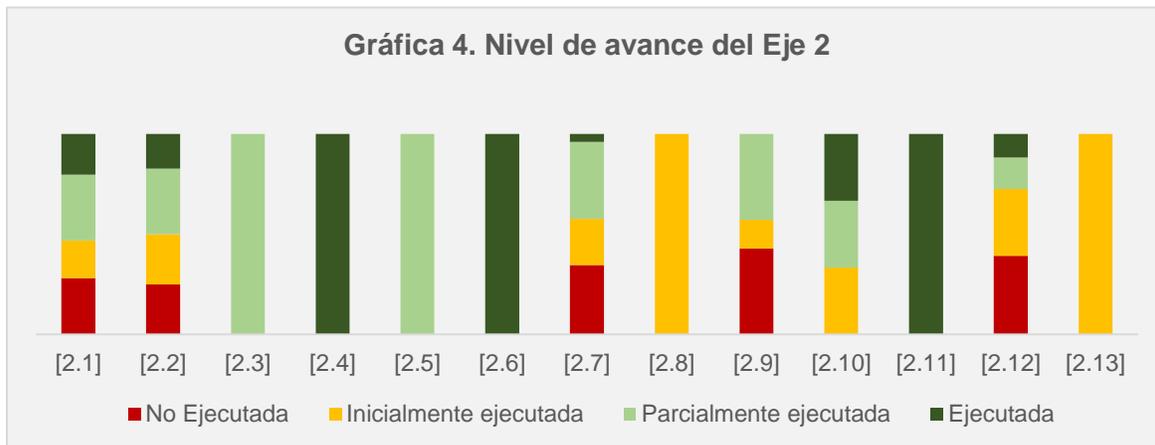
¹⁴Delegaciones que reportaron la línea 2.9: Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Magdalena Contreras, Del., Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan, Del. Xochimilco.

seis tienen programadas acciones para 2018 y tres reportan que la acción está *parcialmente ejecutada*.

Así también, se contempla la entrega de reconocimientos a empresas que han impulsado e implementado buenas prácticas para la prevención de conductas discriminatorias (línea **2.10**). En este sentido, la STyFE ha programado la entrega de 250 reconocimientos, mientras que el COPRED ha entregado siete al primer semestre. Aunado a esto, el Consejo emitió en abril la convocatoria a las empresas que quisieran formar parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la entidad federativa.

El COPRED es la única institución del Gobierno de la Ciudad de México que puede atender denuncias por actos de discriminación, no obstante, el resto de la administración pública tiene la posibilidad de canalizar a personas que manifiesten ser presuntas víctimas de un hecho discriminatorio (línea **2.12**). Al respecto, 60.78% de las instituciones señala haber realizado canalizaciones o que las realizará en el segundo semestre de 2018 en caso de haberlas.¹⁵

En cuanto a la procuración de justicia para las personas o grupos en situación de discriminación que se encuentran en conflicto con la ley penal (línea **2.13**), la Consejería Jurídica tiene programado brindar 2 asesorías jurídicas, aunque señala que aún no se han solicitado ninguna durante el primer semestre del año.



¹⁵La línea 2.12 fue reportada por las siguientes entidades: AGU, C5, CEJUR, COPRED, Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del. Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan, Del. Xochimilco, DIF, FIDEGAR, FONDESO, HCB, IAPA, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, ISC, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PAUX, PBI, PGJ, SACMEX, SC, SECGOB, SECITI, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEFIN, SM1, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE y la STyFE.

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

El Eje 3 tiene como objetivo *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.*

Tabla 6. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 3 del PAPED 2018

Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[3.1]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[3.2]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[3.3]	45.45	18.18	18.18	18.18	11
[3.4]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[3.5]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[3.6]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[3.7]	42.11	18.42	31.58	7.89	38
[3.8]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[3.9]	47.62	9.52	23.81	19.05	21
[3.10]	0.00	0.00	0.00	100.00	1

Con el fin de saber más sobre la discriminación como problema público, las líneas de acción de este Eje se dirigen a promover investigaciones y eventos de discusión sobre el tema.

En 2017, se levantó la segunda Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS), dando cumplimiento a la meta de la línea de acción **3.1** de ese año. Para el ejercicio 2018, la acción a implementar requiere un diagnóstico que permita identificar las causas de mayor discriminación en la Ciudad de México, a partir de los resultados EDIS. El COPRED, ente responsable de esta línea, señala que ya se han iniciado los trabajos para poder cumplir el compromiso al cierre del segundo semestre. Adicionalmente, se está realizando análisis estadísticos de información con base en la Encuesta, para grupos de población en situación de discriminación (línea **3.5**).

Otro proyecto al que el Consejo ha dado continuidad desde 2013 es el *Concurso de tesis*, mediante el cual se otorgan apoyos económicos a estudiantes de licenciatura y posgrado que realizan investigaciones sobre discriminación. En 2018, se realizó la 6ª edición en donde 30 personas resultaron ganadoras; asimismo se realizó coloquio de investigación y sesión metodológica para dar seguimiento a los trabajos seleccionados (línea **3.2**).

Por otro lado, la línea **3.3** del PAPED, promueve la realización de estudios e investigaciones relacionados con grupos de población en situación de discriminación. El IAPA está trabajando para contar con una versión definitiva de la Encuesta sobre el consumo de sustancias psicoactivas en personas con discapacidad auditiva en la Ciudad de México. El COPRED realizará tres documentos que tendrán como eje en común el tema de movilidad y migración en la Ciudad de México. El Instituto de la Juventud (Injuve) realizó el diagnóstico de *La Situación Actual de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México*, en el cual se exponen algunas de las causas de discriminación que aquejan a la juventud. Asimismo el Injuve está elaborando la *1a Encuesta de Tendencias Juveniles 2018*. La información recuperada en la encuesta se encuentra en proceso de sistematización, análisis e interpretación cualitativa y cuantitativa; los resultados serán publicados en octubre de 2018. El Inmujeres CDMX publicó en el primer semestre, el proyecto *Consolidar la Institucionalización de la Política Pública de Igualdad en la Ciudad de México*; se trata de propuesta de política pública para la disminución de las desigualdades de las mujeres adultas mayores a partir de un estudio cuanti-cualitativo de la condición de las mujeres adultas mayores de la CDMX.

El Consejo cuenta con monografías en el portal oficial de la institución, las cuales actualiza constantemente (línea **3.4**). Al primer semestre se encuentra actualizada la relacionada a personas LGBTTTI, el resto que se señala se encuentran en proceso de actualización.

- Derecho a la Igualdad y No Discriminación
- Personas Migrantes, Refugiadas y Solicitantes de Asilo
- Personas Afrodescendientes
- Personas con Discapacidad
- Personas en Situación de Calle
- Personas Indígenas
- Personas LGBTTTI
- Personas Mayores
- Personas Trabajadoras del Hogar
- Mujeres
- Niñas, niños y adolescentes
- Antisemitismo

Así mismo, las instituciones llevan a cabo eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación (línea **3.7**). El 57.89% reportó estar realizando foros, coloquios o seminarios con la temática antes mencionada. La PGJ coordinó el cine-debate de la película *Te doy mis ojos*, contando con la participación de 114 personas servidoras públicas; así como la conferencia intitulada *Los Derechos Humanos de las Mujeres en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de*

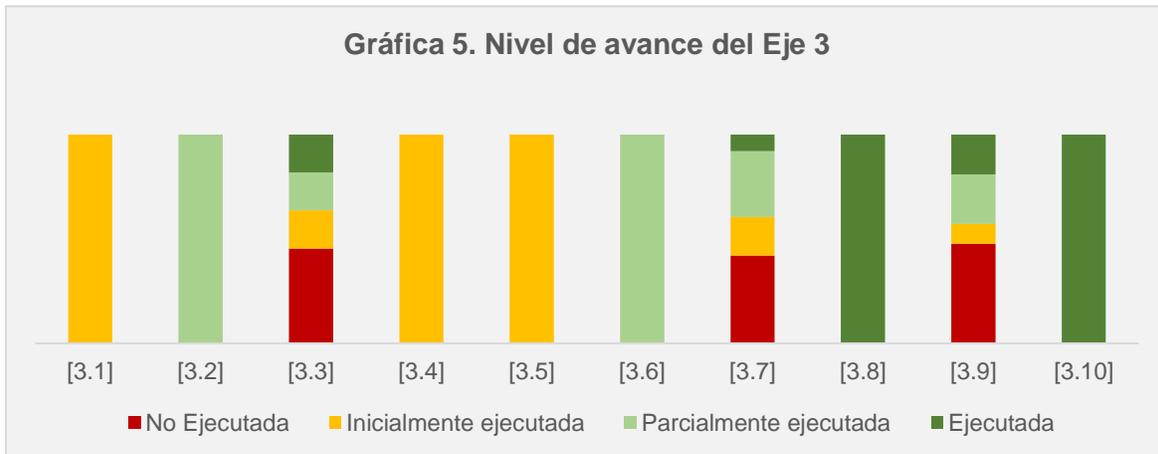
Derechos Humanos, con la participación de 143 personas servidoras públicas. Asimismo, en mayo se realizó el cine-debate de la película *La habitación*, con la asistencia de 85 personas servidoras públicas. La SEFIN ha realizado 2 conferencias y 6 cine-debates (1.- *Corazón del Tiempo*; 2.- *Memorias de Antonia*; 3.- *Mi vida en Rosa*; 4.- *Transamérica*; 5.- *Desayuno en Plutón*; 6.- *Yo Tonya*). La Secretaría de Gobierno llevó a cabo el Foro Internacional sobre Reinserción Social. El COPRED contribuyó a la línea de acción con los siguientes eventos: Conmemoración de personas víctimas del holocausto y de nuestro país; inauguración Exposición Temporal LGBTTTIQA; mesa de diálogo COPRED, DGIDS y OSC; plática sobre LSM en Oficialía Mayor; 4o. Foro Jóvenes LGBT México; y la plática: Despido por Embarazo en la Delegación Magdalena Contreras el marco del 8 de marzo. La Del. Magdalena Contreras impartió 18 talleres a la población infantil con temas de prevención e identificación de la violencia con perspectiva de género, así como 81 pláticas con temas en derechos humanos de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derechos familiares, violencia contra las mujeres, maltrato infantil, justicia alternativa, entre otros. La EAP organizó el *Foro sobre trabajo infantil*, enmarcado en los trabajos de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en la Ciudad de México (CITI-CDMX).

La JAP llevó a cabo diversos eventos con el enfoque de igualdad y no discriminación, los cuales se mencionan a continuación: Bullying en la educación básica; alto a la violencia; prevención del bullying; alineando mi modelo de atención a los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y atención Educativa para personas adultas mayores. Finalmente, la STyFE realizó la presentación de Libro "El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral"; la mesa de Trabajo Interinstitucional para el desarrollo del Protocolo para la Prevención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Laboral y/o Sexual con Perspectiva de Género y no Discriminación, para la Administración Pública de la Ciudad de México; 3.- En el marco del 8 de marzo "Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras", en el Evento Ciudad para las mujeres y niñas se realizaron actividades lúdicas: "La pirinola de los cuidados invisibles", "Derechos Humanos de las personas jóvenes" Prevenir y erradicar el trabajo infantil; el evento "30 de marzo Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar; la presentación de la publicación "El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas", ONU-Mujeres. "Políticas de Cuidado: el caso de la Ciudad de México" de la autoría de Amalia García Medina, titular de la STyFE; y el evento "Erradicación del Trabajo Infantil en la Ciudad de México, avances y retos".

Otra fuente de información sobre la atención a los grupos de población en situación de discriminación se obtiene a través de los registros administrativos y las herramientas que se utilizan para captar los datos. Por lo anterior, el COPRED implementa un formato único de referencia para estandarizar los datos de las presuntas víctimas de discriminación y así, facilitar el registro en la base de datos

del Consejo (línea 3.8). El resto de las instituciones de la administración pública, hacen lo propio generando registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación que reciben atención y beneficios/servicios (línea 3.9). Para 2018, la meta es contar con un reporte de datos estadísticos, para lo cual, 52.38% de las instituciones han comenzado a realizar acciones al respecto. Particularmente; la Subsecretaría de Sistema Penitenciario actualiza quincenalmente la base de datos de las personas menores de 18 años que viven con las mujeres privadas de la libertad en la Ciudad de México (línea 3.10).

Cabe mencionar que para el cumplimiento de línea 3.6, el Consejo elaboró una batería de indicadores desde la emisión del Programa trienal en 2016. Con base en la información que reportan las instituciones, se elabora cada año el Informe de Evaluación del PAPED. La ruta de trabajo establecida para 2018 se está cumpliendo en tiempo y forma, por lo tanto, el Informe del presente año será publicado en la fecha programada.



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

El Eje 4 tiene como objetivo *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.*

Tabla 7. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 4 del PAPED 2018

Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[4.1]	55.32	12.77	23.40	8.51	47
[4.2]	23.40	14.89	27.66	34.04	47
[4.3]	50.00	0.00	0.00	50.00	2
[4.4]	28.57	19.05	26.98	25.40	63
[4.5]	9.09	36.36	45.45	9.09	11

[4.6]	25.00	0.00	50.00	25.00	4
[4.7]	0.00	50.00	50.00	0.00	2

Una de las medidas de nivelación que se ha implementado para las personas con discapacidad auditiva en el ámbito de la comunicación, es el servicio de interpretación en Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos que realizan los entes (línea 4.1). Los resultados muestran que 21 están implementando esta línea.¹⁶ En el ámbito de procuración de justicia, la PGJ ha realizado las gestiones necesarias para que, en todos los casos solicitados, se cuente con un perito intérprete para aquellas personas que hablan una lengua indígena o extranjera (línea 4.3). Adicionalmente, también se promueve la accesibilidad de información y comunicación, solicitando a las instituciones que hagan accesibles los formatos para grupos en situación de discriminación que así lo requieran (línea 4.7). Al respecto, en el portal del INDISCAPACIDAD se difunde información acerca de servicios y capacitación para personas con discapacidad en formatos accesibles. Adicionalmente, se llevó a cabo un convenio con INEA a través del cual personas con discapacidad toman clases de alfabetización, primaria y secundaria.

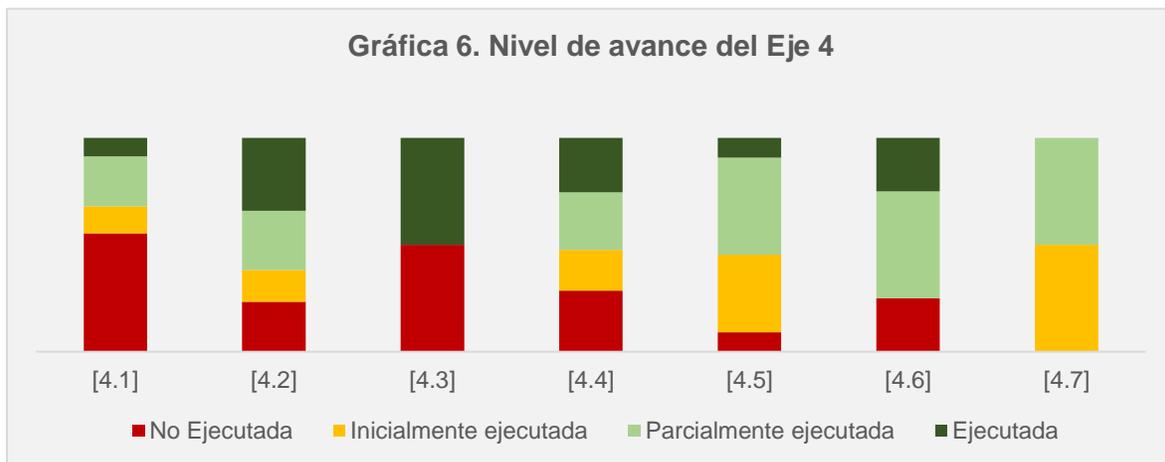
Para los espacios públicos, se solicita a las entidades que tengan las atribuciones competentes, que contribuyan a contar con señalamientos y acondicionamientos adecuados en las vías de comunicación, tales como rampas en banquetas, pasos peatonales, escaleras, áreas de descanso y señalizaciones en la vía pública para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran (línea 4.5). La Delegación Iztapalapa reporta que vialidades, rampas y banquetas se han modificado para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad. Por otro lado, la SOBSE difundió un mensaje en 70 pantallas para la movilidad y tránsito accesible para personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas.

Las unidades o estaciones del transporte público a cargo del Gobierno de la Ciudad de México también deben contar con las adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad: rampas, elevadores, señalamientos y aquellos que resulten necesarios (línea 4.6). Metrobús lleva a cabo el registro de unidades por línea que cuentan con adaptaciones para garantizar la accesibilidad de todas las personas (asientos exclusivos, rampas, señalamientos, entre otros), además de trabajar en coordinación con el INDISCAPACIDAD para solicitar las unidades con las características de accesibilidad que se requieren. Con la apertura de la Línea 7, el Metrobús incorporó 90 unidades de doble piso 100% accesibles.

¹⁶Las siguientes entidades valoraron la línea 4.1 como *inicialmente ejecutada, parcialmente ejecutada o ejecutada*: COPRED, Del. Azcapotzalco, Del. Tlalpan, DIF, EAP, IAPA, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVI, JAP, JG, METROBÚS, PGJ, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEFIN, STC METRO y la STyFE.

Los ajustes razonables, entendidos como las *modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*, tal como lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se ven materializados a través de la implementación de la línea **4.2**. Los entes públicos tienen la tarea de realizar las modificaciones a los espacios, con énfasis en aquellos lugares que estén destinados a la atención al público, con el objetivo de hacerlos accesibles. Al primer semestre, 36 instituciones reportaron adecuaciones en los inmuebles dedicados al servicio público.¹⁷

En el ámbito de la equidad de género, así como la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, la licencia de paternidad es un elemento fundamental (línea **4.4**). La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, en el artículo 21, fracción II, inciso a), párrafo segundo, señala lo siguiente: *Los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de quince días naturales*. Es por ello que el 71.43% de las instituciones reportaron haber otorgado, hasta el momento, 385 licencias de paternidad a los hombres que así lo solicitaron y están en la disposición de continuar con esta medida en la segunda mitad del año.¹⁸



¹⁷Las siguientes entidades valoraron la línea 4.2 como *inicialmente ejecutada, parcialmente ejecutada o ejecutada*: ACH, AGU, CEJUR, CG, COPRED, Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del. Tlalpan, DIF, IAPA, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INVEA, INVI, METROBÚS, PGJ, SC, SECGOB, SECITI, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA SEDESOS (IAAM e IASIS), SEDUVI, SM1, SPC, SSP, sSSP, STE y la STyFE.

¹⁸Las siguientes entidades valoraron la línea 4.2 como *inicialmente ejecutada, parcialmente ejecutada o ejecutada*: ACH, AEP, AGU, CEJUR, CG, COPRED, Del. Azcapotzalco, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan, DIF, FES, FICEDA, FIDEGAR, FONDESOS, IAPA, ILIFE, INDEPORTE, INMUJERES, INVEA, INVI, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PAUX, PBI, PGJ, SC, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA SEDESOS (IAAM), SEFIN, SM1, SOBSE, SSP, sSSP, STC METRO, STE, STyFE y la UP.

4.3.5 Eje 5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México

El Eje 5 tiene como objetivo *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.*

Tabla 8. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 5 del PAPED 2018

Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[5.1]	0.00	0.00	100.00	0.00	3
[5.2]	14.81	25.93	38.89	20.37	54
[5.3]	48.33	21.67	25.00	5.00	60
[5.4]	20.63	19.05	47.62	12.70	63
[5.5]	0.00	50.00	0.00	50.00	2
[5.6]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[5.7]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[5.8]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[5.9]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[5.10]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[5.11]	0	0	0	0	0
[5.12]	0	0	0	0	0
[5.13]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[5.14]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[5.15]	24.14	20.69	36.21	18.97	58

Los procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización dirigidos a personas servidoras públicas, resulta una tarea primordial para la prevención de actos discriminatorios, esto adquiere mayor relevancia tomando en cuenta que el estado tiene la obligación de garantizar, respetar, proteger y promover los derechos humanos.

En este orden de ideas, la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), la Policía Auxiliar (PAUX) y la Policía Bancaria e Industrial (PBI), realizan procesos de sensibilización a los elementos de seguridad a través de los siguientes talleres: Trato Igualitario, Vulnerabilidad y Derechos Humanos, Diversidad Sexual y Protocolos de actuación Policial de la SSP con enfoque de Derechos Humanos. Como resultado, la PAUX reporta la sensibilización de 135 policías. Por su parte, la PBI reporta 320 personas (línea 5.1).

Las áreas de atención son clave ya que es el primer contacto que tienen las personas con las instituciones de gobierno. Es por ello que la línea 5.2 señala que las personas servidoras públicas que laboren en dichas áreas, cursen procesos de sensibilización. El 85.2% de las entidades ya se encuentran implementando la línea

de acción y el resto señala que esta acción se llevará a cabo durante el segundo semestre del año. Cabe mencionar que el Instituto Nelson Mandela del COPRED dio a conocer la Segunda Convocatoria de Capacitación para Áreas de Atención de la Administración Pública de la Ciudad de México 2018. Se tiene programado realizar los procesos durante los meses de agosto y septiembre.¹⁹

Otra vía de contacto con el público general, está en los medios de comunicación que usan las distintas instituciones del Gobierno de la CDMX. Es por ello que las personas que se desempeñan en las áreas de comunicación social, deben contar con los conocimientos necesarios para expresar los mensajes con perspectiva de derechos humanos y no discriminación (línea **5.3**). De acuerdo a lo reportado, el 48.3% de las entidades ejecutará esta acción en la segunda mitad del año y el 51.7% lleva a cabo las capacitaciones o las gestiones necesarias para cumplir el compromiso.²⁰

Siendo el enfoque de Derechos humanos y la no discriminación transversal, es indispensable que todas las áreas de las instituciones y todos los niveles jerárquicos contemplen un proceso de capacitación que otorgue los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de sus labores. El 60.32% de las instituciones reportó la línea **5.4** como parcialmente ejecutada o ejecutada.²¹ Las temáticas están relacionadas con grupos en situación de discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, entre otras.

Lo referente a procesos de profesionalización para personas servidoras públicas, es una atribución de la Escuela de Administración Pública, ente que trabaja en conjunto con el COPRED para diseñar cursos y capacitaciones con contenidos de igualdad y no discriminación. Al respecto, se llevará a cabo como cada año el Diplomado en Igualdad y No Discriminación, impartido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

¹⁹Entidades que reportaron la línea de acción 5.2: AGU, C5, CEJUR, CG, COPRED, Del. Azcapotzalco, Del., Benito Juárez, Del. Coyoacán, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del., Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan, Del. Xochimilco, DIF, FIDEGAR, FONDESO, HCB, IAPA, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PAUX, PBI, PGJ, SACMEX, SC, SECGOB, SECITI, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEDUVI, SEFIN, SM1, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE, STyFE y la UP.

²⁰Entidades que reportaron la línea de acción 5.3: ACH, AEP, AGU, C5, CEJUR, CFILMA, CG, Del. Azcapotzalco, Del. Benito Juárez, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Magdalena Contreras, Del. Miguel Hidalgo, Del. Tlalpan, Del. Xochimilco, DIF, EAP, EVALÚA CDMX, FES, FICEDA, FIDEGAR, FONDESO, HCB, IAPA, ILIFE, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PAUX, PBI, PGJ, SACMEX, SC, SECGOB, SECITI, SECTUR, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEDUVI, SEFIN, SM1, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE y la STyFE.

²¹Las siguientes entidades valoraron la línea 5.4 como: parcialmente ejecutada o ejecutada: AGU, CG, COPRED, DEL. IZTAPALAPA, DEL. MIGUEL HIDALGO, DEL. TLALPAN, DIF, EAP, EVALÚA CDMX, FES, FIDEGAR, FONDESO, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, JG, METROBÚS, OM, PAOT, PBI, PGJ, SECITI, SEDEMA, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEDUVI, SEFIN, SM1, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE y la UP

Adicionalmente, la EAP y el Consejo están desarrollando el curso en línea que permitirá a personas servidoras públicas avanzar en la profesionalización de contenidos sobre este derecho (línea **5.5**).

Debido a que las personas que se desempeñan como enlaces son una pieza clave en la coordinación de la implementación del PAPED en cada entidad pública, es importante brindarles las herramientas necesarias para realizar esta tarea (línea **5.6**). El 7 de junio de 2018 se llevó a cabo la sesión de inducción para enlaces institucionales del COPRED, en donde se hizo una introducción del PAPED y posteriormente se explicaron los instrumentos de evaluación del Programa. A la cita asistieron 27 personas de 20 entes públicos.

La capacitación a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, está programada para realizarse en el segundo semestre, de acuerdo a lo reportado por la Subsecretaría de Sistema Penitenciario (línea **5.7**).

Asimismo, se brindan capacitaciones a las personas servidoras públicas que dan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que ésta sea sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas (línea **5.8**). La SEDESA reportó que el Área de Promoción de Derechos Humanos continúa la con el Instituto Nelson Mandela en COPRED, como resultado se cuentan con seis fechas para la impartición de cursos. Adicionalmente, se gestionó desde finales del año 2017 un curso presencial con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en relación a la Detección de posibles víctimas de trata en los Servicios de Salud, se cuenta con la programación de seis fechas que se llevarán a cabo en el segundo semestre del año , mismo que será impartido a las áreas clave de atención de la SEDESA y Servicios de Salud Pública, entre ellas: Medicina a Distancia (Call Center de la SEDESA), Personal del Seguro Popular, personal de la Agencia de Protección Sanitaria, el Área responsable de la Actividad Institucional de Prevención y Atención de la Violencia de Género, y personal de los diferentes Hospitales de la Red, así como de Centros de Salud. Se continuó la coordinación y difusión del curso presencial "Legalidad, Salud y Derechos Humanos" en la temática de Atención a Migrantes, que imparte la Comisión Nacional de Derechos Humanos, al corte del primer semestre se programaron e impartieron 19 cursos. Finalmente, se encuentra disponible para libre descarga en el portal web de la SEDESA, el curso auto instructivo "Perspectiva de Género, Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación en Grupos en Situación Vulnerable".

Para llevar a cabo procesos informativos en materia de no discriminación con población en general, el COPRED cuenta con la Red Ciudadana para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (REDCii). Ésta se integra a partir del proceso de convocatoria, la cual fue emitida en marzo, empezando actividades en el mes de abril, con 10 nuevas personas integrantes. Se ha trabajado en el fortalecimiento de conocimientos sobre el derecho de igualdad y No discriminación,

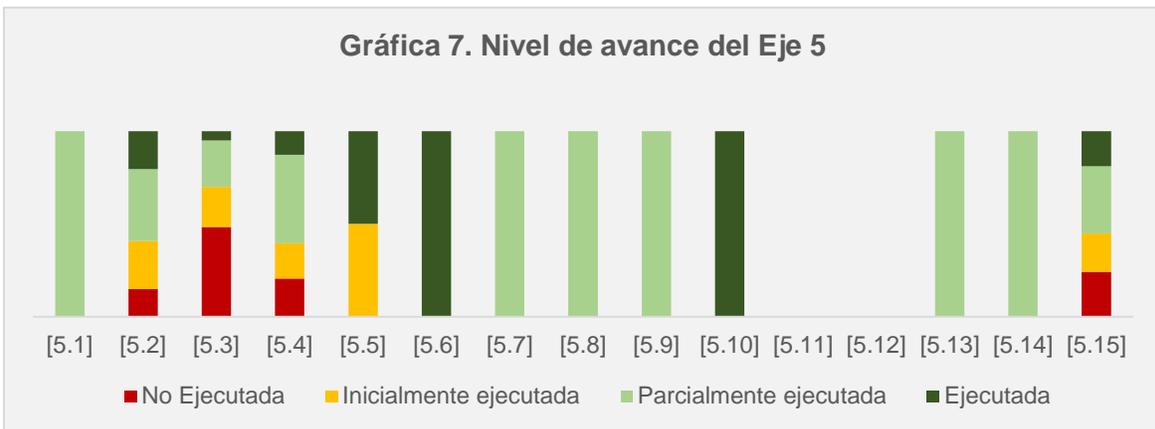
así como en la realización de estrategias educativas acordes a la labor de la promoción de este derecho. De las actividades realizadas se han informado a 153 personas (línea 5.9).

Además de la capacitación a personal de la administración pública, otro sector en el cual existe la posibilidad de violaciones a derechos humanos, es el empresarial. Al respecto, el COPRED realiza procesos de sensibilización en materia de no discriminación y a la fecha 17 empresas han cursado este tipo de procesos al primer semestre del 2018 (línea 5.10).

Así también, se fortalece la información y conocimientos de personas integrantes de organizaciones civiles y sociales en materia de igualdad de trato y no discriminación, al primer semestre ocho organizaciones de la sociedad civil cursaron capacitación (línea 5.13).

Para fortalecer este tipo de procesos el COPRED se encuentra en la revisión final de tres cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación, dirigidos a personas servidoras públicas (línea 5.14).

Para concluir este eje, la línea 5.15 indica que las instituciones deben difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad y redes sociales, contenidos informativos acerca de la discriminación. Así lo han hecho 44 instituciones,²² difundiendo los materiales proporcionados por el COPRED o elaborando materiales propios.



²²Las siguientes entidades valoraron la línea 5.15 como: inicialmente ejecutada, parcialmente ejecutada o ejecutada ACH, AGU, CEJUR, CG, COPRED, Del. Cuajimalpa, Del. Iztapalapa, Del. Miguel Hidalgo, EAP, EVALÚA CDMX, FCH, FES, FIDEGAR, FONDESO, IAPA, ILIFE, INDEPORTE, INDISCAPACIDAD, INJUVE, INMUJERES, INVEA, INVI, JAP, JG, METROBÚS, OM, PBI, PGJ, SC, SEGOB, SECITI, SEDEMA, SEDESA, SEDESO (IAAM e IASIS), SEDUVI, SEFIN, SOBSE, SPC, SSP, sSSP, STC METRO, STE y la STyFE.

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

El Eje 6 tiene como objetivo *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.*

Tabla 9. Porcentaje de avance en la implementación del Eje 6 del PAPED 2018

Líneas de acción	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada	No. de respuestas
[6.1]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[6.2]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[6.3]	0.00	0.00	0.00	100.00	1
[6.4]	0.00	0.00	100.00	0.00	1
[6.5]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[6.6]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[6.7]	0.00	100.00	0.00	0.00	1
[6.8]	51.79	10.71	17.86	19.64	56

Para promover espacios de convivencia entre madres privadas de la libertad con hijos e hijas que viven con ellas en los centros de reclusión, la Subsecretaría de Sistema Penitenciario, creó espacios en el Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla (línea **6.1**).

A través del programa *Hijas e Hijos de la Ciudad*, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia apoya a las niñas y niños, madres con hijas o hijos menores de 18 años de edad, y mujeres embarazadas que habitan en la Ciudad de México en situación de calle o en situación de riesgo con la finalidad de iniciar un proceso de canalizaciones voluntarias a Instituciones de Asistencia Privada (línea **6.2**). El DIF tiene programado atender a 253 personas antes del mes de diciembre.

Una de las causas más comunes de denuncia por discriminación es el despido laboral injustificado de una mujer por estar embarazada. Al respecto, la STyFE brindó seguro de desempleo a 150 mujeres despedidas por este motivo (línea **6.3**).

Para impulsar el otorgamiento de apoyos para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México, el FIDEGAR publicará en el segundo semestre la convocatoria del Programa de Prepa sí. Este programa también promueve la participación de las y los estudiantes beneficiarios en actividades en comunidad, para contribuir a su pleno desarrollo y fortalecer su sentido de pertenencia e identidad con su entorno social (línea **6.4**).

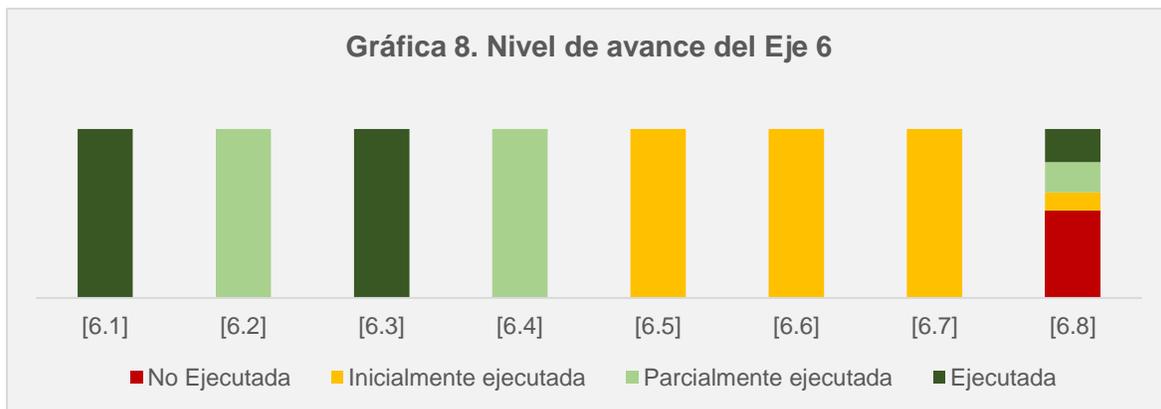
A través de la Dirección de Atención a Personas Huéspedes, Migrantes y sus Familia, la SEDEREC, brinda atención a personas migrantes en la Ciudad de

México. Para este año, la Secretaría tiene programado otorgar atención a 40 personas (línea 6.5).

En cuanto al fomento del desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas, la SEDEREC cuenta con programas sociales que incentivan el desarrollo de estas actividades. Al momento, se encuentran en proceso de selección y dictaminación de proyectos, de acuerdo a las reglas de operación del ejercicio fiscal 2018 (línea 6.6).

La SEDEREC, adicionalmente, implementa acciones para proporcionar hospitalidad a personas migrantes que transitan por la Ciudad de México. Desde el inicio del año, se realizan actividades de difusión dirigidas a personas migrantes, y se ha canalizado a personas que así lo requieran para su atención en el tema de hospitalidad. Tomando en cuenta la población atendida, el área sustantiva considera haber cubierto hasta ahora el 50% de la población que proyectó atender para el año en curso.

Finalmente, las instituciones de gobierno, tienen la tarea de promover la contratación de personas que se encuentren en alguno de los grupos en situación de discriminación (personas adultas mayores, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas con adscripción indígena) (línea 6.8). En su mayoría, las instituciones reportaron que esta línea se implementará en el segundo semestre. No obstante, las siguientes reportaron haber comenzado la contratación de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación: ACH, CG, COPRED, DEL. AZCAPOTZALCO, DEL. IZTAPALAP, DIF, EAP, EVALÚA CDMX, FONDESO, IAPA, INDEPORTE, INVEA, INVI, OM, PAOT, PBI, PGJ, SC, SEGOB, SEDECO, SEDEMA, SEDEREC, SEDESO (IASIS), SOBSE, sSSP, STyFE y la Universidad de la Policía.



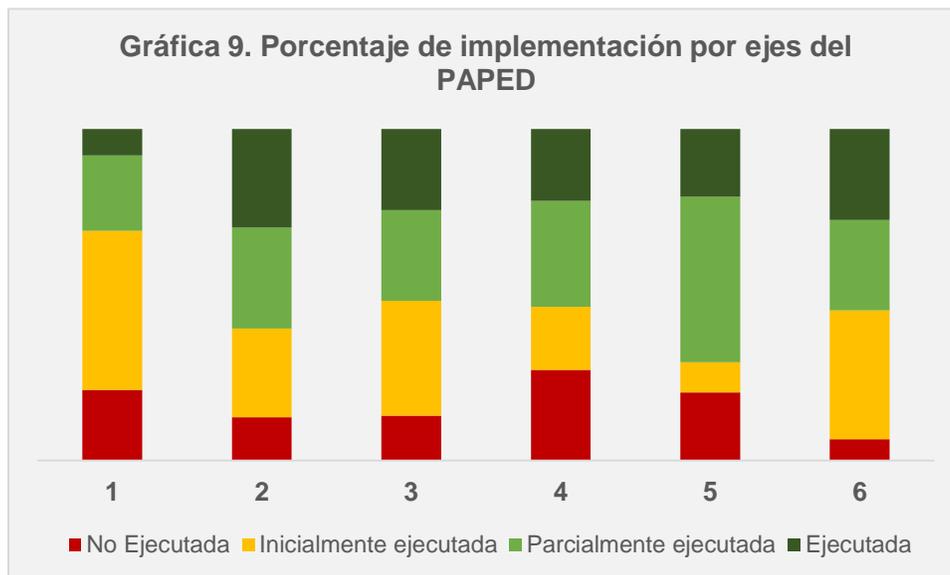
4.4 Avance global en la implementación del PAPED 2018

Una vez observado el avance de la implementación de las líneas de acción, a continuación se muestra el avance por eje. De forma global, los porcentajes señalan

que las acciones se encuentran en ejecución, ya sea inicial (29.4%), parcialmente (31.6%) o ya implementadas (22.0%). Lo anterior, en términos porcentuales, es igual a un 83.0% de avance. Sólo el 17.0% no se ha implementado en el primer semestre del año en curso.

Tabla 10. Porcentaje de avance en la implementación de cada Eje del PAPED				
Eje	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada
1	21.33	48.00	22.67	8.00
2	13.06	26.75	30.46	29.73
3	13.52	34.61	27.36	24.51
4	27.34	19.01	31.93	21.72
5	20.53	9.16	49.85	20.47
6	6.47	38.84	27.23	27.46

En la Tabla 10, se observa que la mayoría de las líneas de acción presentan avance o valoración inicial o parcialmente ejecutadas, lo cual es un resultado esperado de avance para el primer semestre del año. En otras palabras, los resultados muestran la posibilidad de alcanzar las metas programadas al final del año. Esto se muestra con mayor claridad en la Gráfica 9.



4.5 Dificultades y áreas de oportunidad para la implementación del PAPED

Al abordar las dificultades y áreas de oportunidad que presentan las instituciones durante la implementación del PAPED, se pueden realizar ajustes al proceso para que paulatinamente disminuyan las problemáticas. Ciertamente algunas serán más fáciles de solucionar y habrá otras que dependerán de factores externos, como la asignación de presupuesto o por contingencias asociadas a fenómenos naturales.²³ Contemplando tanto los factores internos como los externos, se preguntó a las instituciones si cuentan con una estrategia para la implementación de las líneas de acción. A esto, el 62.7% señaló que sí cuenta con una.

Por otro lado, el 70.2% señaló presentar dificultades al momento de implementar las acciones, pero sólo el 28.4% indicó que, derivado de las complicaciones, cambió la estrategia.

A fin de explorar las especificidades de las problemáticas que presentan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad, en cuanto a la implementación de las líneas de acción que tienen asignadas, se solicitó que señalaran aquellas que representan mayor dificultad.

²³En 2017, algunas instituciones reportaron que la implementación de acciones se vio afectada debido al sismo ocurrido el 19 de septiembre de ese año.

Tabla 11. Líneas de acción del PAPED más fáciles de implementar

Líneas de acción	No. de respuestas
[2.1]	36
[5.15]	33
[5.4]	33
[5.2]	31
[2.2]	29
[4.4]	25
[5.3]	17
[4.2]	13

Tabla 12. Líneas de acción del PAPED más difíciles de implementar

Líneas de acción	No. de respuestas
[6.8]	16
[2.12]	14
[4.2]	14
[4.1]	13
[5.3]	12
[3.7]	11
[5.4]	9
[2.7]	7

Las líneas reportadas como más fáciles de implementar, están relacionadas con acciones de difusión y procesos de capacitación y sensibilización de personas servidoras públicas (2.1, 5.15, 5.4, 5.2, 2.2 y 5.3). La razón más mencionada en cuanto a acciones de difusión, es que no se requiere de presupuesto etiquetado para llevarlas a cabo porque se utilizan redes sociales o página web institucional para estos fines. En cuanto a los procesos de capacitación y sensibilización, las entidades reportan que han logrado integrar estas acciones en la programación y gracias a los cursos que imparten algunas instituciones de forma gratuita, se ha facilitado la implementación de dichas líneas.

En contraste, la línea que tiene que ver con la contratación de personas en grupos de situación de discriminación, resulta más complicada de ejecutar, de acuerdo a las respuestas de las instituciones. El presupuesto es, una vez más, la constante en las respuestas para señalar que no se han hecho las contrataciones porque no cuentan con el presupuesto necesario para ello.

Sobre la canalización de presuntas víctimas de discriminación (línea 2.12), señalan que las dificultades versan en el desconocimiento de las personas acerca de los procedimientos para denunciar o no contar con dichos procedimientos en el espacio laboral. Por ello, no se presentan casos que puedan ser canalizados a las vías pertinentes.

El tema presupuestal también es un factor que afecta la realización de modificaciones en los inmuebles destinados a la atención al público, así como para la contratación de personas intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas en eventos públicos.

4.6 Clasificación de entes públicos en relación a la información reportada

Con base en la Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México (LOAPCDMX), la Administración Pública será Central, Desconcentrada y Paraestatal. El COPRED tiene interacción a través de los/as enlaces institucionales con dependencias, órganos desconcentrados, entidades (órganos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos) y delegaciones.

Esquema 1. Organización de la Administración Pública de la Ciudad de

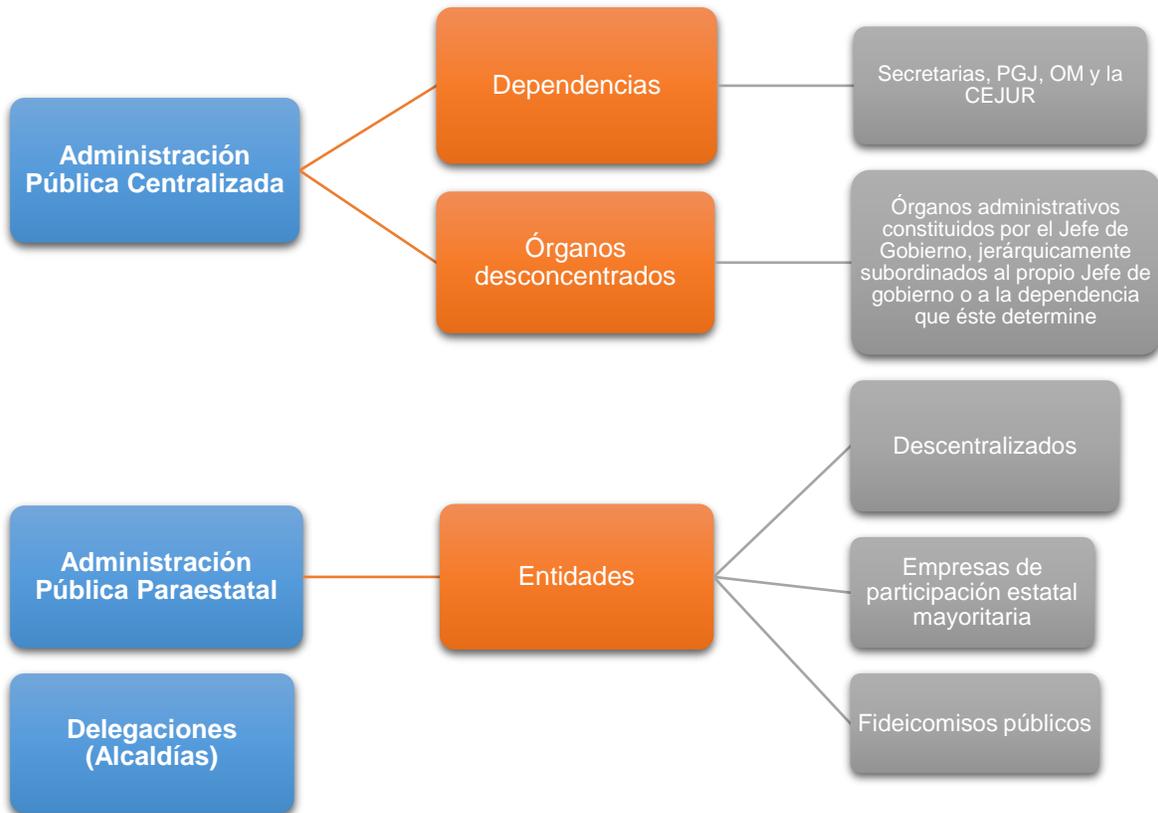


Tabla 13. Tipos de organismos con los que COPRED tiene enlaces	
Tipo de organismo	No. de organismos
Dependencia	21
Desconcentrado	9
Entidad	32
Delegación	15
Total	77

Con base en los registros que tiene la Subdirección de Seguimiento y Evaluación, se realizó una valoración considerando las entregas del cuestionario de seguimiento en 2017 y 2018. Como resultado, se cuenta con cuatro niveles de satisfacción:

- **Satisfactorio:** Realizó 4 entregas en 2017 (Fichas semestrales y anuales, Cuestionario de seguimiento y Cuestionario de evaluación) y Cuestionario de seguimiento 2018. Entrega de material probatorio en 2017.
- **Medianamente satisfactorio:** Falta 1 de las 4 entregas de 2017 o falta material probatorio o falta Cuestionario de seguimiento 2018.
- **Insatisfactorio:** Faltan 3 o 4 entregas: Fichas semestrales, anuales, Cuestionario de seguimiento, Cuestionario de evaluación o Cuestionario de seguimiento 2018 o entrega de material probatorio en 2017.
- **Nulo:** Realizó 1 o ninguna entrega: Fichas semestrales, anuales, Cuestionario de seguimiento, Cuestionario de evaluación o Cuestionario de seguimiento 2018 o entrega de material probatorio en 2017.

Adicionalmente, a partir de la información revisada, se considera un área de oportunidad para el clasificado como satisfactorio:

- **Satisfactorio AO:** De acuerdo a lo entregado, alcanza un nivel satisfactorio; sin embargo, tiene áreas de oportunidad en la calidad de la información que entrega.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, el 42.9% del total de las instituciones que reportaron información se encuentra en un nivel satisfactorio y, además, existe un 24.68% del total de las 77 instituciones que, considerando el cumplimiento en las entregas, también alcanzan dicho nivel; no obstante, la calidad de la información es susceptible de mejora, es decir, se hace necesario aportar más datos o información desagregada en los reportes. Las Delegaciones son las que, en su mayoría, se encuentran en los tres niveles más bajos, al contrario de las dependencias, a las cuales podemos encontrar en niveles satisfactorios. Hecho que implica revisiones a profundidad sobre la gestión de la implementación.

La calidad de la información que reportan las instituciones es clave para la elaboración de informes y reportes. Estos son documentos que sirven como instrumentos de rendición de cuentas a la población, mostrando los esfuerzos de la administración pública en el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de Derechos Humanos. Para evitar un ejercicio de simulación, los entes deberán

proporcionar la información detallada de las acciones realizadas, así como materiales para su verificación. Además, la entrega en tiempo de los reportes contribuye a disminuir las demoras en la elaboración de los documentos de reporte.

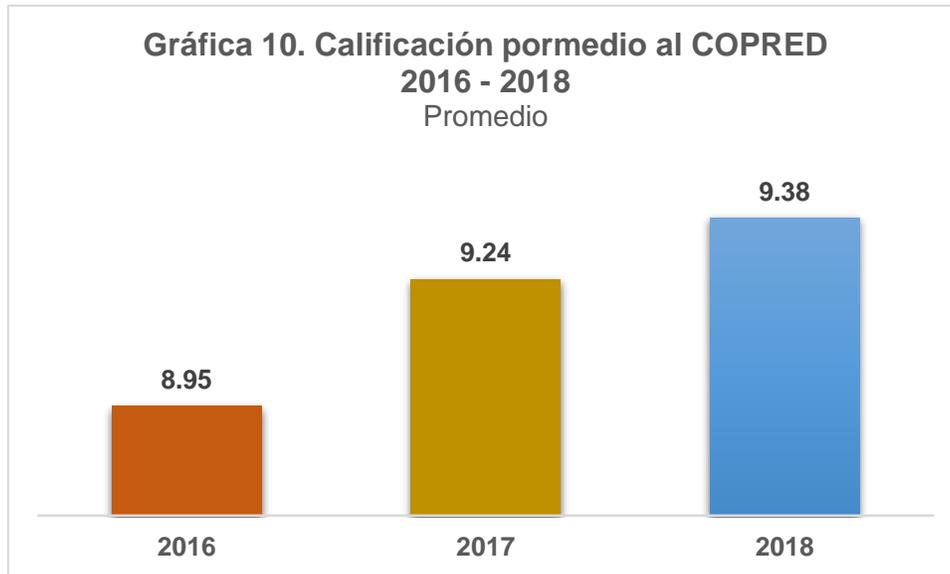
Tabla 14. Nivel de satisfacción de las instituciones de acuerdo al cumplimiento y calidad de las entregas		
Nivel de satisfacción	Porcentaje	Tipo de organismo
Satisfactorio	42.9	1 Delegación 13 Dependencias 5 Desconcentrados 14 entidades
Medianamente satisfactorio	10.4	1 Delegación 3 Dependencias 4 Entidades
Insatisfactorio	14.3	6 Delegaciones 1 Dependencia 1 Desconcentrado 3 Entidades
Nulo	7.8	5 Delegaciones 1 Dependencia
Satisfactorio AO	24.7	2 Delegaciones 3 Dependencias 3 Desconcentrados 11 Entidades

V. COPRED como ente coordinador del PAPED

Como ya se mencionó anteriormente, el COPRED tiene la atribución de diseñar, emitir y difundir el PAPED, así como verificar y evaluar su cumplimiento. No obstante, el Consejo coadyuva en la implementación del Programa a través de distintas actividades: envía a los/as enlaces carpeta de insumos para la ejecución de líneas de acción, como son materiales de difusión o documentos, entre ellos, criterios para la modificación de instrumentos normativos, entre otras actividades. Adicionalmente, a través del Instituto Nelson Mandela, las entidades pueden dar cumplimiento a las líneas relacionadas con procesos formativos y de sensibilización.

Aunado a lo anterior, constantemente las/os enlaces reciben asesoría y participan en sesiones de inducción que tienen como objetivo fortalecer las habilidades necesarias para realizar un adecuado reporte mediante los instrumentos de seguimiento y evaluación que diseña el COPRED.

Por otra parte, de 2016 a 2018, los Cuestionarios de seguimiento han contemplado un reactivo²⁴ que solicita a las instituciones otorgar una calificación al Consejo, considerando su coadyuvancia en la implementación, con el objetivo de identificar áreas de mejora, así como continuar con las buenas prácticas que los entes señalan que han funcionado como apoyo en la implementación del Programa. La Gráfica 10 muestra el promedio de calificación otorgado en los últimos tres años, la cual ha sido favorable en el periodo.



Las razones por las cuales se otorgó dicha calificación son las siguientes: comunicación constante que se mantiene con las/los enlaces; la rápida respuesta del COPRED a dudas y comentarios; así como la disposición que tiene el Consejo para brindar apoyo y asesorías, a través del área correspondiente. Adicionalmente, los entes expresan que las sesiones de inducción resultan de utilidad para las/los enlaces. Finalmente, señalan se aprecia de forma positiva que el Consejo realice una ruta de trabajo, indicando las actividades y fechas que se llevarán a cabo durante el año.

5.1 Acciones de mejora para coadyuvar la implementación

Como se ha mencionado antes, el PAPED es una herramienta de política pública que busca transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación. Identificar estrategias para mejorar su implementación, permite que las instituciones avancen en el cumplimiento, de forma sustantiva, con las obligaciones que tiene el Estado

²⁴La pregunta es “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?”

para garantizar, promover, proteger y respetar los derechos humanos de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México, a través de acciones que sean acordes a sus atribuciones.

Entendiendo que la responsabilidad de ejecutar las líneas de acción del PAPED es de los entes públicos, se solicitó que sugirieran acciones para que el COPRED coadyudara en la implementación.

Las medidas que los entes consideran necesarias en la ejecución de las acciones, son las siguientes:

- i) Es la difusión del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en mayor medida, dentro de las instituciones. De esta forma, las áreas responsables de la implementación podrán conocer las líneas, lo cual será proclive a la coordinación intrainstitucional.
- ii) Llevar a cabo reunión con los/as titulares de los entes públicos y elaborar un acuerdo mediante el cual se comprometen a implementar el PAPED y que las áreas enviarán la información en tiempo y forma a la persona designada como enlace con el COPRED. En este mismo sentido, consideran fundamental la capacitación al personal de los altos mandos para involucrarles en el tema para que, en consecuencia, apoyen con mayor énfasis a los/as enlaces institucionales.
- iii) Se sugiere el desarrollo de mesas de trabajo entre los entes del Gobierno que tengan acciones en común, para compartir estrategias y prácticas que hayan resultado en buenas prácticas dentro de ciertas entidades.

Para atender el tema presupuestal y programático, las instituciones sugieren talleres para la elaboración del Programa Operativo Anual, con perspectiva de Derechos Humanos. Además, que se realicen las gestiones y acciones necesarias con las instituciones responsables, para contar con presupuesto etiquetado para las acciones en materia de igualdad y no discriminación.

- iv) Proponen contar con reconocimientos a entidades comprometidas con la igualdad y la no discriminación. Estos reconocimientos se otorgarían a las instituciones que implementan de forma adecuada las líneas de acción del PAPED, con base en los resultados de los instrumentos de medición.

5.2 Acciones para mejorar el seguimiento

El seguimiento a la implementación del PAPED, es una tarea que lleva a cabo el Consejo desde la primera emisión del Programa. Este proceso ha mejorado con el paso de los años y los instrumentos para su medición también se han fortalecido.

Sin embargo, existen áreas de oportunidad que pueden abordarse para optimizar los procesos. Es por ello que se requirió a las instituciones públicas que mencionaran acciones que el COPRED puede realizar para mejorar el seguimiento al programa.

Las aportaciones para mejorar el seguimiento a las acciones, se engloban en las siguientes dos propuestas:

Contar con una plataforma digital, en la cual los/as enlaces puedan reportar de forma periódica los avances en las líneas de acción asignadas al ente público.

Esta herramienta virtual, permitirá observar avances en tiempo real y generar reportes que, de acuerdo a las peticiones de los/as enlaces institucionales, puedan ser vistos por las y los titulares de las instituciones.

Diseñar formatos con el objetivo de que las instituciones puedan llevar un seguimiento interno de las líneas de acción, para posteriormente ser reportadas en la plataforma.

VI. Reflexiones acerca de la programación e implementación de las líneas de acción del PAPED

6.1 Áreas de mejora en la programación e implementación del PAPED

En el último año de implementación del PAPED 2016 – 2018, los procesos de seguimiento y evaluación han ido formalizándose, a través de la elaboración de documentos e instrumentos de medición que permiten obtener datos cualitativos y cuantitativos sobre las acciones que las instituciones de la Administración Pública de la Ciudad de México implementan en relación al derechos a la igualdad y no discriminación.

Como se ha visto en los Informes de evaluación del Programa,²⁵ el nivel de implementación ha sido alto, rebasando siempre el 80 por ciento de cumplimiento desde 2015²⁶. Sin embargo, existen factores que afectan la ejecución. Uno de los problemas centrales versa en la programación de las acciones contenidas en el Programa; es decir, las instituciones reportan implementar las líneas de acción sin haber sido consideradas dentro del plan anual de trabajo o algún otro instrumento programático. En otro caso, las metas son establecidas a partir del segundo cuatrimestre del año. Esto implica que la asignación de recursos humanos, materiales y presupuestales, así como el tiempo destinado a llevar a cabo las

²⁵Pueden consultarse en la página electrónica www.copred.cdmx.gob.mx en la sección PAPED.

²⁶Para obtener este porcentaje, se consideran las líneas de acción parcialmente ejecutadas y las ejecutadas, considerando los rangos de la semaforización.

acciones, se verá comprometido y hará más difícil el cumplimiento de los objetivos del PAPED y el alcance de metas.

La rotación de personal y la ausencia de registros administrativos son igualmente debilidades que afectan la continuidad de las acciones que los entes públicos. Como ya se comentó, la mayoría de los enlaces tienen 2 años o menos con esta asignación. Lo anterior implica en varios casos, que el trabajo deberá comenzar desde cero, ya que no todas las instituciones cuentan con registros administrativos de lo ya implementado.

Por otro lado, no es un tema nuevo que las y los enlaces se enfrenten a la reticencia institucional que tiene como origen el insuficiente apoyo del o la titular del ente público para impulsar las líneas de acción por parte de las áreas encargadas de la implementación. La persona que funge como enlace tiene un papel coordinador, se encarga de dar a conocer intrainstitucionalmente las líneas de acción, requisitar y reportar la información. No obstante, si no existe voluntad política, la ejecución del Programa se ve comprometida sin que el/la enlace pueda intervenir para cambiar dicha situación. Es importante recordar que esta figura institucional presenta distintos niveles de cargo, hecho que se relaciona de forma directa con la posibilidad de interlocución y de toma de decisiones.

Un aspecto positivo a mencionar es que el Consejo cuenta con enlaces institucionales con trayectoria, experiencia y conocimientos sobre perspectiva de género y derechos humanos. Aunado a esto, adquieren habilidades en temas de política pública, seguimiento y evaluación como parte de su designación como enlaces, a través de las sesiones de inducción que brinda el COPRED.

6.2 Implementación de las líneas de acción del PAPED 2018

De acuerdo a los resultados expuestos en el presente documento, el Eje1, relacionado con revisiones y adecuaciones normativas, cuenta con un mayor número de líneas que están inicialmente ejecutadas, es decir, que tienen un 40% o menos de la implementación. Una de las razones es porque existen documentos normativos y reglamentarios que requieren de un análisis jurídico profundo, así como de su aprobación por las áreas e instituciones competentes. Para cumplir la meta, las líneas de acción están programadas para el segundo semestre del año.

En contraste, el Eje 5 cuenta con mayor número de líneas parcial o totalmente ejecutadas. Éste considera acciones de capacitación y sensibilización. Esto es concordante con las respuestas que señalan que dichas acciones son las más fáciles de implementar. Los entes públicos indicaron que los procesos de aprendizaje establecidos en las líneas de acción no requieren presupuesto específico, debido a que muchas instituciones del gobierno local y federal, así como algunos organismos autónomos, brindan capacitaciones sobre derechos humanos,

de forma gratuita. Siendo este tipo de acciones las que más se llevan a cabo, es conveniente pensar en la evaluación de los procesos para evaluar su efectividad.

Así, se puede afirmar que las acciones de capacitación y las que tienen que ver con promoción y difusión sobre igualdad y no discriminación, son las más implementadas. Éstas últimas cuentan con un respaldo del COPRED, dado que se provee a los entes públicos de material electrónico para difusión, incluso, material impreso si así es solicitado.

La ejecución de las líneas muestra aún un avance lento en aquellas que tienen que ver con las medidas especiales. Particularmente la relacionada con la contratación de personas que pertenecen a grupos en situación de discriminación, las adecuaciones de los espacios físicos destinados al servicios de atención al público para hacerlos accesibles a personas con discapacidad y el uso de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos. Cabe mencionar que las últimas dos acciones mencionadas tienen un sustento jurídico en las Circulares 002/2013 y 003/2013, emitidas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, así como en los *Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores del Lenguaje (sic) de Señas Mexicano*²⁷ (sic). Lo anterior implica que las instituciones deben contemplar los recursos necesarios para llevar a cabo dichas medidas y de esta forma, dar cumplimiento a lo instruido por el entonces Jefe de Gobierno.

El PAPED 2016 – 2018 se encuentra en el tercer y último año de implementación. Es importante que para el diseño de la siguiente edición se realice un análisis de los resultados que ha dado la ejecución de acciones estratégicas durante los tres años poniéndose especial atención en aquellas áreas clave para el ejercicio de los derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación, como son la puesta en marcha de medidas de nivelación, compensatorias y positivas, mediante el diseño de políticas públicas con un enfoque transversal de igualdad y no discriminación.

²⁷Los Lineamientos fueron publicados por el COPRED y la Contraloría General en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20 de diciembre de 2013.

Fuentes y referencias consultadas

Documentos oficiales

COPRED. Antología de Política Pública Antidiscriminatoria, 2017.

COPRED. Metodología de seguimiento y evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 2016.

Leyes

Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, última reforma (24 de abril de 2017).

Referencias bibliográficas

Merino, Mauricio (2013). Políticas Públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos, Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), México.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de los Resultados de Desarrollo.

D. Vázquez y D. Delaplace. (2004). Políticas públicas con perspectiva de derechos humanos: un campo en construcción.

Apéndice 1. Acrónimos

Acrónimo	Institución
ACH	Autoridad del Centro Histórico
AEP	Autoridad del Espacio Público
AGU	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México
C5	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
CAPITAL 21	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México
CDMX	Ciudad de México
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
CFILMA	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
CG	Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México
DEL. AZCAPOTZALCO	Delegación Azcapotzalco
DEL. BENITO JUÁREZ	Delegación Benito Juárez
DEL. COYOACÁN	Delegación Coyoacán
DEL. CUAJIMALPA	Delegación Cuajimalpa de Morelos
DEL. IZTAPALAPA	Delegación Iztapalapa
DEL. MAGDALENA CONTRERAS	Delegación La Magdalena Contreras
DEL. MIGUEL HIDALGO	Delegación Miguel Hidalgo
DEL. TLALPAN	Delegación Tlalpan
DEL. XOCHIMILCO	Delegación Xochimilco
DIF	Sistema Integral para el Desarrollo integral de la Familia de la CDMX
EAP	Escuela de Administración Pública
EVALÚA CDMX	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad De México
FCH	Fideicomiso Centro Histórico de la Ciudad de México
FES	Fondo para el Desarrollo Económico y Social
FICEDA	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
FIDEGAR	Fideicomiso Educación Garantizada
FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad De México
HCB	Heroico Cuerpo de Bomberos
IAPA	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
ICAT	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México
ILIFE	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México
INDEPORTE	Instituto del Deporte de la Ciudad de México
INDISCAPACIDAD	Instituto de las Personas con Discapacidad
INJUVE	Instituto de la Juventud de la Ciudad de México

INMUJERES	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
INVEA	Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México
INVI	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México
ISC	Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México
JAP	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México
JG	Jefatura de Gobierno
METROBÚS	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros
OM	Oficialía Mayor
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la CDMX
PAUX	Policía Auxiliar
PBI	Policía Bancaria e Industrial
PGJ	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
PROCDMX	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SC	Secretaría de Cultura de la Ciudad de México
SECOB	Secretaría de Gobierno
SECITI	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
SECTUR	Secretaría de Turismo de la Ciudad de México
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDEREC	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
SEDESA	Secretaría de Salud de la Ciudad de México
SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México
SEDESO (IAAM)	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores
SEDESO (IASIS)	Instituto de Asistencia e Integración Social
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SM1	Sistema de Movilidad 1
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios
SPC	Secretaría de Protección Civil de la Ciudad De México
SSP	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad De México
sSSP	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
STC METRO	Sistema de Transporte Colectivo
STE	Servicios de Transportes Eléctricos de la Ciudad De México
STyFE	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
UP	Universidad de la Policía de la Ciudad de México

Apéndice 2. Líneas de acción del PAPED

Eje 1. Política Legislativa, normativa y reglamentaria antidiscriminatoria Objetivo: 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			
L.A.	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 30 leyes, anualmente.
1.3	Revisar y proponer modificaciones a los contenidos del Código de Procedimientos Civiles 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 de Procedimientos Civiles, al año.
1.4	Realizar modificaciones al Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público con base en sus atribuciones legales, con contenidos antidiscriminatorios y publicarlo en la GOCDMX.	Reglamentos o Estatutos de las entidades públicas, publicados en la GOCDMX.	Publicar las modificaciones a los Reglamentos o Estatutos de las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, al año.
1.5	Realizar modificaciones Decretos de creación de los entes públicos que norma su actuar interno con base en sus atribuciones legales, con contenidos antidiscriminatorios y publicarlo en la GOCDMX.	Decretos de las entidades públicas publicados.	Publicar las modificaciones a los Decretos de las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México, 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.
Eje 2. Mecanismos de exigibilidad y cultura de la denuncia de la discriminación Objetivo: Promover medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos discriminatorios en la Ciudad de México			
L.A.	Contenido	Indicador	Meta
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	Número de acciones de difusión de la LPEDDF.	Implementar 95 acciones de difusión y divulgación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación una por cada ente público, anualmente.

	personas servidoras públicas las obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación.		
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 servidores públicos 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 190 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 100 contralores/as ciudadanas/os que cuentan con información para denunciar presuntas situaciones de discriminación al año
2.4	Elaborar opiniones jurídicas derivadas de procedimientos de queja o reclamación de actos discriminatorios.	Casos con opinión jurídica derivados de procedimientos de queja o reclamación.	Contar con al menos una opinión jurídica, anualmente.
2.5	Publicación en la GOCDMX de los Lineamientos generales de la reparación del daño	Lineamientos generales para la reparación del daño a personas víctimas de discriminación publicados en la GOCDMX.	Contar con la publicación de los Lineamientos generales para la reparación del daño de víctimas de discriminación en la GOCDMX al término del primer semestre 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 protocolos de atención integral diseñados y/o revisados.	Contar con nueve protocolos de atención integral para personas y grupos en situación de discriminación, al año.
2.8	Proveer atención jurídica y psicológica que fomenten la cultura de la no-violencia y la no discriminación y con ello promover la	Personas víctimas de violencia escolar y discriminación atendida.	Proporcionar 950 servicios de atención especializada en materia de discriminación y acoso escolar.

	detección oportuna de casos de violencia 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 90% 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 seis 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 1300 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 jurídica gratuita según materia, juicio, grupo de población y sexo.	Proporcionar asistencia jurídica gratuita a 100 personas en situación de discriminación durante procedimientos judiciales o administrativos.

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

Objetivo: 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.

L.A.	Contenido	Indicador	Meta
3.1	Realizar un diagnóstico que permita identificar las causas de mayor discriminación en la Ciudad de México, a partir de los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la CDMX 2017.	Diagnóstico sobre las causas de discriminación en la Ciudad de México.	Contar con diagnóstico sobre las causas de discriminación en la Ciudad de México.
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 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 tres 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 14 monografías actualizadas sobre grupos de población, anualmente.
3.5	Realizar análisis de la EDIS CdMx-2017 con la finalidad de contar con información detallada acerca de los grupos en situación de discriminación.	Informe sobre los resultados de la EDIS CdMx-2017 elaborado.	Contar con un documento de análisis de los grupos en situación de discriminación, anualmente.
3.6	Implementar indicadores para la medición del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Ciudad de México.	Informe de resultados de los indicadores para evaluar las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación.	Contar con un documento de análisis de las acciones públicas en materia antidiscriminatoria, anualmente.
3.7	Llevar a cabo eventos (seminarios, foros, coloquios) de análisis y discusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.	Número de eventos especializados sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, realizados.	Realizar por lo menos 22 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.	Número de presuntas víctimas de discriminación canalizadas, al año.	Canalizar presuntas víctimas de discriminación.
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 registros administrativos de los grupos de población en situación de discriminación elaborados, al año.	Contar con un registro administrativo de los grupos de población en situación de discriminación.
3.10	Generar registros administrativos sobre niñas/os que viven con sus madres, padres en Centros de reclusión.	Número de documentos elaborados.	Contar con un reporte cualitativo y cuantitativo (estadístico) de niñas y niños que permanecen con sus madres, padres, o tutoras y

			tutores en los Centros de Reclusión.
--	--	--	--------------------------------------

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

Objetivo: 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.

L.A.	Contenido	Indicador	Meta
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 440 eventos públicos con intérpretes traductores/as de Lengua de Señas Mexicana (LSM), 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 90 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 7% 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 110 entes públicos que brindan permisos de paternidad a quienes lo soliciten, al año.
4.5	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.	Número de componentes, medidas o elementos acondicionados para la movilidad y el tránsito accesible de personas con discapacidad, personas adultas mayores, mujeres embarazadas y las que así lo requieran, desglosado por tipo de componentes, unidad y metro cuadrado.	Contar con componentes o elementos acondicionados para la movilidad y el tránsito accesible de personas con discapacidad, adultos 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 20% 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 60 entes públicos con formatos para la población usuaria traducidos a Lengua de Señas Mexicana, Sistema de Escritura Braille o Lenguas indígenas.

Eje 5. Medidas de inclusión en la Ciudad de México

Objetivo: 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

L.A.	Contenido	Indicador	Meta
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 15,000 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 70 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 60 entes públicos que reciben capacitación, al año.
5.4	Desarrollar procesos de capacitación con personas servidoras públicas en	Número de personas servidoras públicas capacitadas en materia	Contar con 10,000 personas servidoras públicas capacitadas, anualmente.

	materia de igualdad y no discriminación.	de igualdad y no discriminación.	
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 160 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 sobre política pública antidiscriminatoria.	Contar al menos con 140 enlaces institucionales que reciben información, al año.
5.7	Capacitar a las y los custodios de los Centros de reclusión de la Ciudad de México en relación a la no discriminación, la diversidad sexual, cultural, religiosa, económica y de género, de las personas privadas de la libertad.	Número de custodias/as capacitadas en materia de trato igualitario y no discriminación.	Contar al menos con 1,600 custodios/as capacitadas al año.
5.8	Capacitar a las personas servidoras públicas que brindan atención en materia de salud en el Gobierno de la Ciudad de México para que la atención se brinde sin discriminación, libre de estereotipos, prejuicios y estigmas.	Número de personas servidoras públicas del sector salud capacitadas.	Contar al menos con 400 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 16 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	Número de organizaciones de la sociedad civil capacitadas en materia	Capacitar al menos 14 organizaciones de la sociedad civil, anualmente.

	y sociales en materia de trato igualitario y no discriminación.	de trato igualitario y no discriminación.	
5.14	Elaborar tres cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación en la CDMX dirigidos a personas servidoras públicas.	Número de cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación dirigidos a personas servidoras públicas.	Contar con tres cuadernillos temáticos en materia de igualdad y no discriminación dirigidos a personas servidoras públicas.
5.15	Difundir, a través de medios escritos, electrónicos, audiovisuales, publicidad, redes sociales, contenidos informativos acerca de: la discriminación por grupo de población.	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, 90 acciones anualmente.

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

Objetivo: 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.

L.A.	Contenido	Indicador	Meta
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 espacios de convivencia de las personas privadas de la libertad que son madres, padres, o tutoras y tutores con sus hijas e hijos en los centros de reclusión del Gobierno de la Ciudad de México.	Mantener los espacios para la convivencia entre mujeres/hombres madres/padres e hijos/as en los centro de reclusión.
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 200 niñas y niños trabajadores en los Programas Sociales de la Ciudad de México.
6.3	Promover el seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas de los centros laborales por su situación de embarazo.	Número de mujeres embarazadas despedidas del centro laboral que reciben seguro de desempleo, anualmente.	Brindar seguro de desempleo a mujeres embarazadas despedidas del centro laboral, anualmente.
6.4	Impulsar el otorgamiento de apoyos económicos a niños/as y las y los jóvenes menores de 18 años para la permanencia en los centros educativos en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para la permanencia en centros escolares otorgados, al año.	Brindar por lo menos 2,200 apoyos económicos a niña/os y jóvenes para el acceso y permanencia educativa en la Ciudad de México.

6.5	Brindar atención a personas migrantes en la Ciudad de México	Número de atención a personas migrantes, al año.	Ofrecer por lo menos 3,000 atenciones y orientaciones a personas migrantes en situaciones emergentes a través de gestiones administrativas y sociales.
6.6	Fomentar el desarrollo de actividades productivas para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Número de apoyos económicos para proyectos productivos otorgados personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México.	Otorgar por lo menos 200 apoyos económicos para el desarrollo de proyectos productivos para personas y/o comunidades indígenas en la Ciudad de México, anualmente.
6.7	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 7% 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 5% de las empresas contratadas por entes públicos contraten personas en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Apéndice 3. Instituciones del Gobierno de la CDMX que contestaron el Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018

No.	Nombre de la institución
1	Autoridad del Centro Histórico
2	Autoridad del Espacio Público
3	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México
4	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México
5	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno de la Ciudad de México
6	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
7	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
8	Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México
9	Delegación Azcapotzalco
10	Delegación Benito Juárez
11	Delegación Coyoacán
12	Delegación Cuajimalpa de Morelos
13	Delegación Iztapalapa
14	Delegación La Magdalena Contreras
15	Delegación Miguel Hidalgo
16	Delegación Tlalpan
17	Delegación Xochimilco
18	Sistema Integral para el Desarrollo integral de la Familia de la CDMX
19	Escuela de Administración Pública
20	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la Ciudad De México
21	Fideicomiso Centro Histórico de la Ciudad de México
22	Fondo para el Desarrollo Económico y Social
23	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
24	Fideicomiso Educación Garantizada
25	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad De México
26	Heroico Cuerpo de Bomberos
27	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México
28	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México
29	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México
30	Instituto del Deporte de la Ciudad de México
31	Instituto de las Personas con Discapacidad
32	Instituto de la Juventud de la Ciudad de México
33	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
34	Instituto de Verificación Administrativa de la Ciudad de México
35	Instituto de Vivienda de la Ciudad de México
36	Instituto para la Seguridad de las Construcciones en la Ciudad de México

37	Junta de Asistencia Privada de la Ciudad de México
38	Jefatura de Gobierno
39	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros
40	Oficialía Mayor
41	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la CDMX
42	Policía Auxiliar
43	Policía Bancaria e Industrial
44	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México
45	Agencia de Promoción de Inversiones y Desarrollo para la Ciudad de México
46	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
47	Secretaría de Cultura de la Ciudad de México
48	Secretaría de Gobierno
49	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México
50	Secretaría de Turismo de la Ciudad de México
51	Secretaría de Desarrollo Económico
52	Secretaría del Medio Ambiente
53	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
54	Secretaría de Salud de la Ciudad de México
55	Secretaría de Desarrollo Social (IAAM e IASIS)
56	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
57	Secretaría de Finanzas
58	Sistema de Movilidad 1
59	Secretaría de Obras y Servicios
60	Secretaría de Protección Civil de la Ciudad De México
61	Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad De México
62	Subsecretaría de Sistema Penitenciario
63	Sistema de Transporte Colectivo
64	Servicios de Transportes Eléctricos de la Ciudad De México
65	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
66	Universidad de la Policía de la Ciudad de México
67	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Apéndice metodológico. Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018

PAPED

Cuestionario de seguimiento del PAPED 2018

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 2018 que el ente público tiene asignadas.

La información registrada en este instrumento será sistematizada, analizada y presentada a través del Reporte de Seguimiento de la implementación del PAPED 2018, en la Reunión Anual de Enlaces Institucionales del COPRED a efectuarse el 22 de agosto del año en curso. Por ello, es muy importante contar con la información del ente 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 con las áreas que implementan el PAPED, previo a su llenado.

Se sugiere que, antes de llenar el cuestionario en línea, usted cuente con toda la información necesaria, precisa y puntual para ser registrada. Es necesario que la haya revisado previamente. Esto se comenta porque el CUESTIONARIO DEBE LLENARSE Y ENVIARSE UNA SOLA VEZ.

Instrucciones:

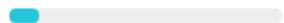
- Lea detenidamente las preguntas que se plantean.
- Antes de contestar, revise con las áreas y posteriormente escriba las respuestas.
- La fecha límite para enviar el Cuestionario es el 10 DE JULIO. Posteriormente, la plataforma cerrará y no podrá enviar la información. Tome previsiones.
- Se enviará un correo electrónico con una copia de las respuestas a la dirección que registre. De no ser así, puede solicitar una copia al correo rosales.copred@gmail.com

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

SIGUIENTE



Página 1 de 9

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

1. Datos generales

Escriba el nombre del ente público que representa *

Tu respuesta

Escriba el nombre de el/la enlace institucional TITULAR del ente público *

Tu respuesta

¿Cuántos años lleva la persona servidora pública desempeñándose como enlace titular con el COPRED? *

Elegir

Señale el régimen de contratación de la persona enlace titular *

Estructura

Confianza

Honorarios asimilables

Honorarios profesionales

Base

Otros: _____

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

Titular

Dirección general

Dirección ejecutiva

Dirección de área

2. Programación del PAPED

¿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
- Otros: _____

¿En cuál de los siguientes documentos se encuentran programadas las acciones que el ente público implementa en materia de igualdad y no discriminación? *

- Marco de Política Pública
- Programa Operativo Anual
- Programa Anual de Trabajo
- No sabe
- Otros: _____

¿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 reactivo sobre "nivel de implementación".

Elegir ▼

¿Ha solicitado ajuste de alguna línea de acción en la que el ente es responsable? *

- Sí
- No

Para cada línea de acción asignada como **RESPONSABLE** al ente, señale la **LÍNEA BASE** (valor del año 2017), **META** anual programada para 2018 y el **MES** en el cual el ente tiene programado cumplir con la meta.

Línea 1.1

Sólo responda si su ente es **RESPONSABLE** de esta línea de acción.

Línea base (2017)

Responda con un valor numérico y la unidad de medida. Ej. 5 personas capacitadas

Tu respuesta

Meta programada 2018

Responda con un valor numérico y la unidad de medida. Ej. 10 acciones de difusión

Tu respuesta

Señale el mes en el cual se tiene programado cumplir con la meta

Elegir ▼

Línea 1.3

Sólo responda si su ente es **RESPONSABLE** de esta línea de acción.

Línea base (2017)

Responda con un valor numérico y la unidad de medida. Ej. 5 personas capacitadas

Tu respuesta

Meta programada 2018

Responda con un valor numérico y la unidad de medida. Ej. 10 acciones de difusión

Tu respuesta

3. Implementación del PAPED 2018

Tomando en cuenta la meta institucional y la fecha programada que el ente puso para su cumplimiento, 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 las líneas asignadas aunque el valor sea "No Ejecutada"). Considere que si señala una de las líneas que NO le corresponde, NO podrá revertir la acción o "des-seleccionar" la línea. Tome previsiones.

Para asignar el valor, considere la siguiente escala:

E= Ejecutada (100%).

La línea de acción ha sido ejecutada. La meta institucional programada se ha cumplido.

PE = Parcialmente ejecutada (41%-99%).

Ejecución en curso, según las fechas establecidas, y se cuenta con el material probatorio. La implementación de la línea de acción está cercana a cumplir la meta institucional en la fecha programada.

IE= Inicialmente ejecutada (1-40%).

La ejecución está en curso pero fuera del tiempo programado.

NE= No Ejecutada (0%).

La línea de acción no ha sido implementada.

	No Ejecutada	Inicialmente ejecutada	Parcialmente ejecutada	Ejecutada
1.1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Con base en la pregunta anterior, describa las acciones que se han llevado a cabo hasta el momento para la implementación de cada línea con porcentaje 100% (E).

Señale puntualmente 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.

Tu respuesta

Describa las acciones que se han llevado a cabo hasta el momento para la implementación de cada línea con porcentaje de 41% a 99% (PE).

Señale puntualmente 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.

Tu respuesta

Mencione las razones, por las cuales se asignó el valor IE (1%-40%) a CADA UNA de las líneas de acción con ese valor.

Tu respuesta

Mencione las razones por las cuales no se ha iniciado con la implementación de las líneas de acción con 0% (NE).

Enuncie las razones para CADA UNA de las líneas de acción que aún no se han comenzado a implementar.

Tu respuesta

¿La entidad pública implementará las líneas de acción que no ha efectuado al primer semestre?

- Sí
- No
- No sabe
- No aplica

Si la respuesta es "Sí" ¿qué hará la entidad pública para implementar cada una de las líneas de acción?

Tu respuesta

4. Dificultades en la implementación

¿El ente público cuenta con una estrategia para la implementación de las líneas de acción? *

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

- Sí
- No

Si su respuesta es "Sí" ¿Cuál es la estrategia? Descríbala.

Tu respuesta

¿El ente público ha presentado dificultades en la implementación de las líneas de acción? *

- Sí
- No

En caso afirmativo ¿Cuál(es) fue(ron) la(s) dificultad(es) identificada(s)?

Ordene las respuestas, señalando primero la de mayor dificultad.

Tu respuesta

Derivado de las dificultades presentadas ¿el ente modificó la estrategia de implementación?

- Sí
- No
- No aplica

En caso afirmativo ¿en qué consistió la modificación a la estrategia de implementación?

Tu respuesta

5. Sobre el COPRED

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 Excelente

¿Por qué? *

Tu respuesta

Mencione dos acciones realizables y que podría tomar en cuenta el COPRED para coadyuvar en la IMPLEMENTACIÓN al Programa. *

Ordénelas por nivel de importancia

Tu respuesta

Mencione dos acciones que sean realizables y que el COPRED podría tomar en cuenta para mejorar el SEGUIMIENTO al Programa. *

Ordénelas por nivel de importancia

Tu respuesta

ATRÁS

SIGUIENTE

Página 7 de 9

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

6. Comentarios finales

En el siguiente espacio escriba los comentarios que considere pertinente agregar para mejorar la implementación de las líneas de acción del PAPED por parte de la entidad pública. *

Tu respuesta

ATRÁS

SIGUIENTE

Página 8 de 9

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso - Condiciones del servicio - Condiciones adicionales

Google Formularios



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

COPRED

CapitalSocial Por Ti

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

Ven a
COPRED

Calle General Prim 10
Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06010, Ciudad de México

5512-8639  @COPRED_CDMX  /COPREDCDMX www.copred.cdmx.gob.mx